

SEMINARIO DE DERECHO LOCAL

INFORME EN MATERIA DE EMPLEADOS LOCALES

Autor: Beatriz Setuáin Mendía

Profesora Titular de Derecho Administrativo. Universidad de Zaragoza

Fecha: 16-2-2012

SUMARIO:

I) NOVEDADES LEGISLATIVAS.-

1. Estado.-

-Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público (BOE nº 315, de 31 de diciembre).

-Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE nº 36 de 11 de febrero).

2. Comunidades Autónomas.-

B) Cataluña.-

-Decreto 407/2011, de 15 de noviembre, de reestructuración de la Escuela de Administración Pública de Cataluña (DOGC nº 6007, de 17 de noviembre).

G) La Rioja.-

-Ley 7/2011, de 22 de diciembre, de medidas fiscales y administrativas para 2012 (BOLR nº 166, de 28 de diciembre).

I) Valencia.-

-Ley 9/2011, de 26 de diciembre, de medidas fiscales, de gestión administrativa y financiera y de organización, DOCV nº 6680, de 28 de diciembre).

J) Aragón.-

-Decreto 396/2011, de 13 de diciembre, sobre deporte aragonés de alto rendimiento (BOA nº 248, de 20 de diciembre).

L) Canarias.-

-Decreto 331/2011, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad (BOCan nº 252, de 27 de diciembre).

II) NOVEDADES JURISPRUDENCIALES.-

1. Tribunal Constitucional (TC).-

-STC 175/2011, de 8 de noviembre (BOE nº 294, de 7 de diciembre).

-STC 2/2012, de 13 de enero de 2012 (BOE nº 36, de 11 de febrero).

-STC 3/2012, de 13 de enero de 2012 (BOE nº 36, de 11 de febrero).

-STC 4/2012, de 13 de enero de 2012 (BOE nº 36, de 11 de febrero),

2. Tribunal Supremo (TS) y Audiencia Nacional (AN).-

-STS de 19 de diciembre de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 6009/2008.

-STS de 28 de noviembre de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 3014/2009.

-STS de 26 de octubre de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 4992/2010.

-STS de 7 de noviembre de 2011, misma Sala, recurso núm. 4637/2010.

-STS de 30 de noviembre de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 6505/2008

-STS de 25 de noviembre de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 6541/2008

-STS de 1 de octubre de 2011, Sala de lo contencioso, recurso núm. 3512/2009

3. Tribunales Superiores de Justicia (TSJ).-

C) Galicia.-

-STSJ de 9 de noviembre de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 455/2009.

-STSJ de 14 de diciembre de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso 216/2009.

-STSJ de 2 de noviembre de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 440/2009.

-STSJ de 21 de diciembre de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 434/2009.

-SSTSJ de 20 de octubre de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 4105/2010.

-STSJ de 21 de diciembre de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 725/2009.

E) Asturias.-

-STSJ de 9 de noviembre de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 145/2011.

-STSJ de 16 de diciembre de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 15/2010.

H) Murcia.-

-STSJ de 18 de noviembre de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 163/2011.

I) Valencia.-

-STSJ de 20 de octubre de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 1924/2008.

J) Aragón.-

-STSJ de 21 de septiembre de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 111/2008.

-STSJ de 5 de octubre de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 150/2008.

-STSJ de 24 de octubre de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 256/2010.

K) Castilla-La Mancha.-

-STSJ de 28 de noviembre de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 980/2007.

-STSJ de 26 de octubre de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 465/2007.

-STSJ de 2 de noviembre de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 202/2010.

N) Extremadura.-

-STSJ de 8 de noviembre de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 1597/2011.

-STSJ de 31 de octubre de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 1258/2009.

O) Baleares.-

-STSJ de 22 de noviembre de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 215/2009.

-STSJ de 8 de noviembre de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 163/2009.

-STSJ de 21 de diciembre de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 8/2009.

-STSJ de 21 de diciembre de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 260/2011.

-STSJ de 5 de diciembre de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 622/2009.

P) Madrid.-

-STSJ de 23 de noviembre de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 1195/2007.

Q) Castilla y León.-

-STSJ de 16 de diciembre de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 96/2011.

-STSJ de 20 de octubre de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 732/2010.

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 3 de noviembre de 2011 y el 11 de febrero de 2012. Se han analizado los Boletines oficiales publicados durante esas fechas, y la jurisprudencia que ha accedido, también entre las mismas, a la base de datos del CGPJ. Obviamente, la fecha de dictado de las Sentencias puede ser previa a aquel día inicial.

I) NOVEDADES NORMATIVAS.-

1. Estado.-

Sin duda, cuando se habla de empleados locales, resulta preciso mencionar el *Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público (BOE nº 315, de 31 de diciembre)*. En efecto. En la medida en que las disposiciones sobre empleo público que contiene esta norma resultan de aplicación a todo el sector público –en el que se incardinan las Corporaciones locales y Organismos de ellas dependientes, así como las entidades públicas empresariales y resto de los organismos públicos del sector público local (artículo 2.1)–, resulta preciso conocer su contenido.

En relación con las retribuciones del personal al servicio del sector público, debe atenderse a lo establecido en el artículo 2 del Real Decreto-ley, que parte de la prohibición de su incremento en el año 2012, manteniéndose las cuantías establecidas en la Ley de

Presupuestos Generales del Estado para el año 2011. Sin embargo, esta regla general no es óbice para las adecuaciones retributivas que, singular y excepcionalmente, pudieran resultar imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, variación del número de efectivos o grado de consecución de los objetivos fijados, requiriéndose al efecto informe favorable de la Administración competente. A esta congelación general acompañará la suspensión de las aportaciones públicas a planes de pensiones o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación. Esta última previsión, así como la congelación salarial tienen carácter básico, al haber sido dictadas al amparo de los artículos 149.1.13 y 156.1 de la Constitución.

Por lo que respecta a la oferta de empleo público o instrumento similar de gestión de la provisión de necesidades de personal, el artículo 3 determina también su paralización para 2012, permitiendo solamente la incorporación del personal que resultara de la ejecución de procesos selectivos correspondientes a ofertas de ejercicios anteriores. Esta limitación alcanza asimismo a las plazas incursas en los procesos de consolidación de empleo previstos en la Disposición Transitoria Cuarta EBEP. Tampoco procederá la contratación de personal temporal, ni el nombramiento de personal estatutario temporal o funcionarios interinos, salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, y siempre restringidos a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales. Estas disposiciones también tienen carácter básico, por haberse dictado al amparo de los mismos artículos.

Finalmente, y respecto a la reordenación del tiempo de trabajo de los empleados públicos, el artículo 4 sitúa el promedio semanal de la jornada ordinaria a partir del 1 de enero de 2012 en un tiempo no inferior a 37 horas y 30 minutos. Esta media se entenderá sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que se establezcan en su caso, que experimentarán las adaptaciones necesarias para adecuarse a la modificación general en la jornada ordinaria.

También debe mencionarse otro Real Decreto-Ley, en esta ocasión el *3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE nº 36 de 11 de febrero)*. Si bien se trata de una norma planteada para el empleo privado, hay que destacar

sus breves referencias al empleo público en general, y al local en particular. Así, hay que aludir a su Disposición Adicional Tercera, que establece la inaplicación del artículo 47 del TRET (suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor) a las “Administraciones Públicas y entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias de ellas y de otros organismos públicos, salvo a que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado”. Igualmente hay que mencionar la Disposición Adicional Octava.² que, al ocuparse de las especialidades en los contratos mercantiles y de alta dirección del sector público estatal, elimina el derecho a las indemnizaciones por extinción de los mismos en el caso de los funcionarios de carrera del Estado, de las Comunidades Autónomas o de las Entidades locales y de los empleados de entidades integrantes del sector público estatal, autonómico o local con reserva de puesto de trabajo.

2. Comunidades Autónomas.-

B) Cataluña.-

En cuanto a las Comunidades Autónomas, y comenzando por Cataluña, hay que citar el *Decreto 407/2011, de 15 de noviembre, de reestructuración de la Escuela de Administración Pública de esta Comunidad Autónoma (DOGC n° 6007, de 17 de noviembre)*; organismo autónomo con competencias específicas en materia de formación y selección del personal funcionario al servicio de las Administraciones Públicas catalanas, entre ellas las locales. De la dirección de la Escuela depende la **Subdirección General de Formación y Soporte a la Selección**, encargada de dirigir y coordinar la colaboración, participación y asistencia técnica en los procesos de selección de la Administración local y de sus órganos de selección. Dentro de esta Subdirección se incardina el **Servicio de Formación y Selección para la Administración Local**, al que corresponden las siguientes funciones:

- supervisar y coordinar la planificación, coordinación, programación, control de ejecución y evaluación de las diferentes líneas y programas de actividades de formación y de actualización, reflexión y debate dirigidas principalmente a los empleados de la Administración local;
- programar, coordinar e impulsar la elaboración de propuestas y estudios técnicos sobre formación en colaboración con los entes locales, y velar por el respeto de la paridad de género en la composición de estos órganos;
- asesorar a los entes locales y cooperar en materia de formación, selección y otros aspectos que estén relacionados;
- llevar a cabo el proceso de selección para el ingreso en las subescalas en que se estructura la habilitación de carácter estatal;
- dar apoyo a los órganos de selección en el desarrollo del proceso de selección para el acceso a los cuerpos de habilitación de carácter estatal;
- asistir y dar apoyo técnico a las entidades locales en materia de selección, de acuerdo con los convenios que se hayan suscrito con la Escuela;
- gestionar la participación en los órganos de selección en las convocatorias de los entes locales;
- atender, emitir informe y gestionar las demandas de homologación de actividades formativas en el ámbito de las actividades de formación propias del Servicio; y
- certificar el valor de la formación de los funcionarios de habilitación de carácter estatal a efectos de movilidad administrativa.
- Cualquier otra función que se le encomiende en relación con las anteriores.

A su vez, de este Servicio depende la **Sección de Formación y de Asistencia a la Selección**, encargada principalmente de

- gestionar, ejecutar y evaluar los programas formativos que impulsa la Escuela para el personal de la Administración local;
- impulsar, coordinar y evaluar los programas formativos elaborados conjuntamente con las Administraciones locales;
- planificar y coordinar las actuaciones de apoyo técnico a las entidades locales en materia de selección;
- dar apoyo a los órganos de selección de la Administración local;
- gestionar las pruebas y los cursos de formación vinculados a los procesos selectivos de funcionarios de habilitación de carácter estatal; y
- cualquier otra función que se le encomiende en relación con las anteriores.

G) La Rioja.-

En La Rioja, se menciona la *Ley 7/2011, de 22 de diciembre, de medidas fiscales y administrativas para 2012 (BOLR nº 166, de 28 de diciembre)*. Esta Ley de acompañamiento procede a modificar la Ley de Coordinación de Policías Locales de Comunidad Autónoma, principalmente en dos aspectos. Por un lado, permite que las asociaciones de Municipios, independientemente de la población que sumen, presten servicios de policía local con los requisitos establecidos para los Municipios con población inferior a seis mil habitantes (art. 5.2), salvo que uno de los asociados cuente con una población superior a esta cifra, en cuyo caso la asociación deberá cumplir los requisitos establecidos para tales Municipios por el apartado 1 del mismo art. 5. Asimismo, la Consejería competente en materia de interior podrá autorizar la creación de un cuerpo en un Municipio con una plantilla mínima de un solo policía, cuando la finalidad del mismo sea asociarse con otros para la prestación del servicio. Por otra parte, la nueva redacción dada al artículo 51.7 de la Ley de Coordinación de Policías Locales señala los sistemas de promoción interna, oposición o concurso-oposición para acceder a categorías distintas de la

de Policía por parte de funcionarios que lleven al menos tres años de servicio como funcionario de carrera en la categoría inmediata inferior del propio cuerpo o en la misma categoría de la plaza que se convoca en otros cuerpos de Policía Local de La Rioja, sin necesidad de que transcurra plazo alguno .

También contiene previsiones acerca del régimen y procedimiento disciplinario de los funcionarios que se encuentran en las situaciones de servicio activo y de segunda actividad ocupando destino de los cuerpos de Policía Local de La Rioja, así como de los auxiliares de Policía, que se ajustará a lo establecido en la LO de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, en el EBEP y en lo dispuesto en la propia Ley de Coordinación (artículo 57.1). En lo no previsto en estas normas, serán de aplicación supletoria las normas de régimen disciplinario aplicables al personal al servicio de la Comunidad Autónoma de La Rioja. Los funcionarios que se encuentren en situación distinta de las anteriores incurrirán en responsabilidad disciplinaria por las faltas previstas en la Ley de Coordinación que puedan cometer dentro de sus situaciones administrativas, en razón de su pertenencia a los cuerpos de Policía Local de La Rioja o auxiliares de Policía, siempre que no les sea de aplicación otro régimen disciplinario o que, de serlo, no esté prevista en el mismo aquella conducta. Finalmente, se señala como sujetos responsables a los funcionarios de los cuerpos de la Policía Local y los auxiliares de Policía que cometan las faltas tipificadas en la legislación orgánica en materia de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (artículo 60.1).

I)- Valencia.-

También la Ley de acompañamiento de la Comunidad Valenciana (*Ley 9/2011, de 26 de diciembre, de medidas fiscales, de gestión administrativa y financiera y de organización, DOCV n° 6680, de 28 de diciembre*) modifica, entre sus diversos contenidos, la Ley de Policías Locales y de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad, en el sentido de añadir un nuevo artículo 33 bis en el que se enumeran los requisitos que deben reunir los aspirantes a la categoría de agentes de la escala básica de policía local y auxiliares de policía local.

J) Aragón.-

En Aragón hay que destacar, siquiera tangencialmente, el *Decreto 396/2011, de 13 de diciembre, sobre deporte aragonés de alto rendimiento (BOA n° 248, de 20 de diciembre)*, que en su artículo 13 refiere la valoración de la condición de deportista de alto rendimiento para el acceso y provisión de puestos de trabajo en las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma –locales incluidas– relacionados con la actividad deportiva. De acuerdo con este precepto, el reconocimiento de dicha condición se considerará mérito evaluable en el acceso, a través de concurso oposición, a cuerpos o escalas de funcionarios o a categorías profesionales de personal laboral de las Administraciones aragonesas relacionados con la actividad deportiva, siempre que esté prevista la valoración de méritos específicos. En todo caso, dicha valoración se llevará a cabo respetando las competencias de las entidades locales en materia de régimen estatutario de los funcionarios públicos. También esa calificación se considerará mérito evaluable en los concursos de méritos para la provisión de puestos de trabajo relacionados con la actividad deportiva, siempre que la convocatoria prevea la valoración de méritos específicos.

Para el desarrollo de esta labor, la Comunidad Autónoma celebrará convenios con Municipios, Comarcas, Provincias y demás entidades locales aragonesas.

L) Canarias.-

Por fin, hay que mencionar el *Decreto canario 331/2011, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad (BOCan n° 252, de 27 de diciembre)*. Dentro de la estructura orgánica de esta Consejería, adquiere particular relevancia en materia de empleados locales la **Dirección General de la Función Pública** que, situada bajo la dependencia directa de la Viceconsejería de Administración Pública, aparece como órgano responsable de la gestión de las competencias de función pública de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma y, particularmente, en materia de función pública local.

Estas competencias se singularizan, según el art. 50 del Reglamento, en las siguientes:

- designar a los vocales para formar parte de los tribunales de selección del personal al servicio de las entidades locales de Canarias;
- proponer las resoluciones sobre la adecuación al ordenamiento jurídico de los actos y acuerdos de los órganos de gobierno de las entidades locales canarias en materia de función pública;
- asesorar a las entidades locales canarias, a su solicitud, sobre cuestiones relativas al régimen de personal de las mismas;
- en particular, y en los términos previstos en la legislación básica estatal, corresponden a esta Dirección General en relación con los funcionarios con habilitación de carácter estatal,
 - la elaboración de la oferta anual de empleo público de las plazas vacantes en entidades locales canarias;
 - la creación, clasificación y supresión de los puestos de trabajo reservados a funcionarios con habilitación de carácter estatal, a propuesta de la corporación local respectiva;
 - la clasificación de los puestos de trabajo reservados a funcionarios con habilitación de carácter estatal que hayan de proveerse por el sistema de libre designación, a propuesta de la corporación local respectiva;
 - la clasificación de los puestos de trabajo reservados a funcionarios con habilitación de carácter estatal en áreas metropolitanas, mancomunidades de municipios y consorcios;
 - la propuesta de las convocatorias de pruebas selectivas de acceso y de los procedimientos de promoción interna;

- el nombramiento de las personas miembros de los órganos de selección de las pruebas de acceso y de los procedimientos de promoción interna;
- la aprobación de la relación de personas admitidas y excluidas en las pruebas selectivas de acceso y en los procedimientos de promoción interna;
- el nombramiento del personal funcionario de carrera y su remisión a la Administración del Estado, para que proceda a acreditar la habilitación estatal obtenida y a inscribir el nombramiento en el Registro Integrado;
- la propuesta de las bases comunes de los concursos ordinarios de méritos, de la determinación de los méritos correspondientes al conocimiento de las especialidades de la organización territorial de la Comunidad Autónoma de Canarias y del derecho propio de la misma y del porcentaje de puntuación que corresponda a cada uno de los méritos que deben valorarse en los concursos;
- la publicación en el Boletín Oficial de Canarias de las convocatorias de concursos y convocatorias de libre designación efectuadas por las Corporaciones Locales, así como de las resoluciones de las mismas;
- la autorización para el desempeño excepcional de los puestos de trabajo de Tesorería por funcionario propio de la corporación debidamente cualificado, en posesión de la titulación exigida para el desempeño de los puestos;
- la constitución y disolución de agrupaciones de entidades locales canarias para el sostenimiento común de puestos reservados;
- la exención a las mancomunidades de municipios de la obligación de mantener puestos propios reservados a funcionarios con habilitación

estatal, cuando el volumen de servicios o recursos sea insuficiente para su mantenimiento;

- el nombramiento de funcionarios interinos para puestos de trabajo reservados a funcionarios con habilitación de carácter estatal, a propuesta de la Corporación local respectiva;
- los nombramientos provisionales, la autorización de la acumulación de funciones y la adscripción en comisión de servicios;
- la autorización de las permutas;
- el nombramiento accidental de funcionarios propios de la entidad local suficientemente capacitados, a puestos vacantes reservados a habilitados estatales, cuando las circunstancias que dan lugar al nombramiento no superen los tres meses;
- la adopción de las resoluciones que procedan sobre situaciones administrativas de los funcionarios con habilitación de carácter estatal con destino en la Comunidad Autónoma;
- la resolución de las solicitudes de reingreso a puestos de trabajo reservados en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma;
- la gestión del registro de funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter estatal con destino en la Comunidad Autónoma;
- la incoación de expedientes disciplinarios a funcionarios con habilitación de carácter estatal destinados en entidades locales de la Comunidad Autónoma de Canarias, cuando se trate de faltas cometidas en una corporación local de la Comunidad distinta de aquélla en que se encuentren prestando servicios en el momento de la incoación del procedimiento, cuando se hallen en situación administrativa distinta de la de servicio activo, o cuando, por la

gravedad de los hechos denunciados, pudiera dar lugar a la sanción de separación del servicio; y

- o las demás que en materia de funcionarios con habilitación de carácter estatal no estén atribuidas expresamente a otro órgano.

II) NOVEDADES JURISPRUDENCIALES.-

1. Tribunal Constitucional (TC).-

En cuanto a la jurisprudencia constitucional, cabe señalar las *SSTC 175/2011, de 8 de noviembre (BOE n° 294, de 7 de diciembre)* y *2/2012, 3/2012 y 4/2012, todas ellas de 13 de enero de 2012 (BOE n° 36, de 11 de febrero)*, que se pronuncian sobre diversas Disposiciones Transitorias de las Leyes cántabra, canaria y andaluza de Coordinación de Policías Locales, considerándolas inconstitucionales por contravenir las normas básicas estatales sobre régimen estatutario de la función pública contenidas en la LMRFP. Efectivamente, en las citadas Disposiciones se establecen dispensas temporales de titulación para la promoción interna de los policías locales en esas Comunidades Autónomas, de manera que los nombrados antes de la entrada en vigor de las Leyes que carezcan de los títulos académicos exigidos a partir de las mismas podrán participar igualmente en los concursos de promoción, bien directamente, bien con la mera superación de unos cursos en las respectivas Academias o Escuelas Regionales de Policía Local.

El TC entiende que la titulación es requisito esencial para la promoción interna y ésta, *ex* artículo 92 LBRL (hoy derogado por el EBEP), es un elemento necesario del régimen estatutario de los funcionarios públicos, competencia exclusiva del Estado en su determinación básica por disposición del artículo 149.1.18 CE. Por eso, las dispensas

establecidas en materia de promoción interna vulneran el orden constitucional de distribución de competencias, al invadir un ámbito material que únicamente corresponde regular al Estado. Como impone el artículo 22.1 LMRFP, la promoción interna debe hacerse siempre respetando las titulaciones exigidas para clasificar los distintos cuerpos, escalas, clases y categorías de funcionarios, y su desconocimiento menoscaba la capacidad y el mérito, dando igual trato a quienes tienen distintos merecimientos y rompiendo con ello el régimen general aplicable en toda España, que está en el fundamento de lo básico.

Igualmente, rechaza que la materia pueda encuadrarse en la competencia sobre “seguridad pública”, pues ello sólo cabría realizarse desde una interpretación forzada de la LO 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Esta LO, en su artículo 39, otorga a las Comunidades Autónomas la competencia para coordinar la actuación de las policías locales en el ámbito territorial de las mismas mediante el ejercicio, entre otras, de las funciones de fijación de los criterios de selección, formación, promoción y movilidad de las policías locales, determinando los distintos niveles educativos exigibles para cada categoría, sin que, en ningún caso, el nivel pueda ser inferior a graduado escolar. No hay que olvidar que esta competencia se ha de ejercer “de conformidad con la presente Ley y con la de bases de régimen local”, sin que, por tanto, las Comunidades Autónomas estén habilitadas para alterar el régimen de titulaciones de la LMRFP, contraviniendo la legislación básica de homogeneización de los principios de mérito y capacidad para toda la función pública y, en especial, para la Administración local.

2. Tribunal Supremo y Audiencia Nacional (TS y AN).-

Son diversas las Sentencias del Alto Tribunal que han de reflejarse en esta ocasión. Un grupo de ellas se refiere a los requisitos para la creación de nuevos puestos de trabajo y sus límites. Otro, a asuntos relativos a la negociación colectiva de las decisiones municipales que afecten a afectar a las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Es el caso de la *STS de 19 de diciembre de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso*

núm. 6009/2008, que resuelve el recurso de casación presentado frente a una STSJ que anuló en parte el Acuerdo del Pleno de una Diputación Provincial por el que se modificaba la RPT de la Corporación (al considerar insuficiente la motivación de los complementos de destino y específico atribuidos a un puesto de trabajo), pero declaró válido el resto, desestimando los motivos de impugnación presentados, fundamentalmente el referido a la falta de motivación de la creación de dicho puesto y a la desviación de poder que supondría la misma. El TS confirma la Sentencia recurrida, y vuelve a rechazar dichos argumentos, declarando la suficiencia de elementos de juicio que justificaban tal creación y la consecuente inexistencia del vicio aludido. Como recuerda la Sala, considerar que las necesidades que pueden avalar la creación de un nuevo puesto de trabajo no están legalmente tasadas lleva a convenir en que será la propia Administración, discrecionalmente, la que aprecie las mismas, sin que esta apreciación pueda combatirse desde la mera discrepancia. Y es lo que sucedía en este caso: el recurrente “discrepaba” de la necesidad de crear el puesto, como pura opinión. Sin embargo, los datos objetivos (apoyo a la decisión por la Comisión Paritaria integrada por representantes de la Corporación y de los sindicatos, informes de diverso origen favorables a la misma, etc.) no permiten coincidir con la misma, ni concluir en modo alguno en su irracionalidad.

En sentido parecido debe aludirse a la *STS de 28 de noviembre de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 3014/2009*. Esta Sentencia también resuelve un recurso de casación contra una STSJ del País Vasco que anuló parcialmente el Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Baracaldo por el que se aprobó su RPT, al carecer de justificación legal y material los complementos de destino y específico asignados a determinados puestos sin valoración previa de las funciones de los mismos. Ello llevó al Tribunal a concluir que la actuación municipal era arbitraria y tenía como única intención mantener las retribuciones de determinado personal. El TS ratifica la falta de motivación suficiente, y pone de manifiesto la vulneración de la legislación básica de régimen local, que exige la adecuación de las RPT a la legislación básica sobre función pública (art. 90.2 LBRL: corresponde al Estado el establecimiento de las normas con arreglo a las cuales hayan de confeccionarse las mismas, la descripción de puestos de trabajo tipo y las condiciones requeridas para su creación, así como las normas básicas de la carrera administrativa) y la alineación de las retribuciones complementarias con la estructura y criterios de valoración objetiva de las del

resto de los funcionarios públicos (art. 93.2 de la misma norma). Así, no se niega la potestad municipal para crear o modificar puestos de trabajo (autoorganizativa), sino que se recuerdan los límites de la misma. Que, por supuesto, siempre que se ejerza, habrá de acompañarse de la debida motivación (art. 54.1.f de la Ley 30/1992), lo que tampoco se hizo en este caso.

Por su parte, la *STS de 26 de octubre de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 4992/2010*, confirma la nulidad de un Acuerdo de Pleno por el que se aprobaba la Plantilla de personal funcionario y laboral de un Ayuntamiento y se modificaba la RPT del mismo. El fundamento de este fallo estriba en la falta de negociación colectiva al efecto, preceptiva por afectar a las condiciones de trabajo de los empleados públicos (artículo 37 EBEP). En efecto, la creación de nuevas plazas y la modificación de la clasificación de algunas ya existentes afectan sin duda a dichas condiciones, sin que quepa considerar estas decisiones como meramente afectadoras a las potestades municipales de organización y, por ende, excluidas de la obligatoriedad de negociación. La repercusión sobre las condiciones laborales (forma en que se desempeña el trabajo en cada puesto determinado) resulta palmaria. Por la misma razón, la *STS de 7 de noviembre de 2011, misma Sala, recurso núm. 4637/2010* ratifica la nulidad de un Decreto de Alcaldía por el que se aprobaba la estructura orgánica de una Corporación y, entre otras determinaciones, se acordaba que los empleados municipales desempeñaran de forma provisional determinadas atribuciones, con fijación del complemento de productividad correspondiente. Con evidencia, estas decisiones, aun provisionales, afectan a las condiciones laborales, requiriendo una negociación colectiva que no se llevó a cabo. De nuevo insiste el TS, ante la pretensión del Ayuntamiento, en que no se trata de un simple acto de autoorganización administrativa excluido de negociación. También reitera esa necesidad la *STS de 30 de noviembre de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 6505/2008*, que, sin embargo, la entiende satisfecha con el ofrecimiento por parte del Ayuntamiento a la Junta de Personal de negociar los gastos de personal contenidos en el Presupuesto municipal tras la aprobación inicial de éste: este modo de subsanar la omisión inicial no impide que los representantes de los funcionarios participen en condiciones de igualdad y conforme al principio de contradicción en el proceso de formación de la decisión administrativa sujeta a legalmente a dicha negociación.

Asimismo, se refiere a la negociación colectiva la *STS de 25 de noviembre de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 6541/2008*, que niega vulneración de la misma en el supuesto sobre el que se pronuncia. En este caso, el sindicato de funcionarios recurrente firmó un Acuerdo de la Junta de Gobierno local por el que se aprobaron un conjunto de medidas de modernización y mejora de las condiciones de trabajo de los empleados municipales. En dicho Acuerdo se incorporaba un previo Acuerdo relativo a los policías locales que el demandante tenía recurrido en vía ordinaria y de protección de derechos fundamentales. Pues bien: contra lo alegado por éste, el TS no entiende existente una imposición de contenidos que elimine aquel derecho a la negociación, toda vez que la firma del nuevo Acuerdo no tiene por qué conllevar el desistimiento de los recursos interpuestos, siendo esta cuestión susceptible de valoración por la Sala en el seno de aquellos procesos judiciales. Está claro que el recurrente tiene derecho de llevar hasta el final la impugnación jurisdiccional deducida, por lo que tampoco cabe defender que la Mesa tenga que limitar la negociación a los aspectos que excedan del contenido del Acuerdo recurrido. Para garantizar la eficacia del hipotético resultado favorable bastaba con que hiciera constar su consentimiento al Acuerdo general y no al sectorial en litispendencia. Porque, además, el resto de componentes de la Mesa tienen también derecho a formular sus propuestas de negociación sin límite alguno mientras no hayan sido invalidadas por una sentencia firme.

Finalmente se menciona la *STS de 1 de octubre de 2011, Sala de lo contencioso, recurso núm. 3512/2009*, de especial interés ya que el objeto del recurso de casación que resuelve es una Sentencia del TSJ de Aragón que inadmitió el recurso interpuesto por los representantes de los trabajadores en la Junta de Personal del Ayuntamiento de Ejea de los Caballeros frente al Acuerdo de Pleno de dicha Corporación por el que se aprobó definitivamente la modificación del Reglamento del Cuerpo de la Policía Local de ese Municipio, que consideraban nulo por omisión de la preceptiva y previa negociación colectiva. La causa de inadmisión fue la falta de legitimación de los recurrentes, actuantes en su propio nombre y en la mencionada condición de representantes de los trabajadores, no en representación de dicho órgano. La Sentencia recurrida entendió que, conforme a la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (hoy derogada en su práctica totalidad por el EBEP, con la excepción contemplada

en la Disposición Transitoria Quinta para los funcionarios con habilitación estatal), son las Juntas de Personal, como órganos colegiados, las que detentan la representación de los funcionarios (precisando decisión mayoritaria de sus miembros para poder actuar en vía administrativa o judicial), en ningún caso sus miembros a título personal. A mayor abundamiento, consideró que la lesión de la libertad sindical esgrimida como razón de fondo del recurso contra el Acuerdo conecta con las organizaciones sindicales más representativas que, en las Mesas de Negociación, son las que participan en la determinación de las condiciones de trabajo de los funcionarios. Las Juntas de Personal ejercen sus funciones fuera del ámbito de dichas Mesas.

El TS analiza estos argumentos, poniendo de manifiesto la incorrección técnica que encierra la invocada condición de los actuales recurrentes como “representantes de los trabajadores en la Junta de Personal”: la Junta de Personal es ya, per se, un órgano de representación específico de los funcionarios, como resulta del art. 39 EBEP. Y anudado a esto, insiste en recordar que la causa de inadmisibilidad, según el art. 69.b LJCA, es la interposición del recurso “por persona incapaz, no debidamente representada o no legitimada”, pudiendo distinguirse así entre la capacidad jurídica o personalidad, la capacidad procesal o aptitud para actuar válidamente en juicio, la legitimación propiamente dicha (que implica una relación especial entre la persona y la situación jurídica en litigio) y la postulación o necesidad de actuar con asistencia letrada y representación. Así las cosas, para la Sala resulta preciso distinguir en este caso concreto entre la capacidad procesal y legitimación en sentido estricto, puesto que los recurrentes centran su crítica en la falta de legitimación en sentido estricto, sin apreciar que la falta de legitimación apreciada por la Sentencia recurrida obedece también a la capacidad procesal, operante como presupuesto de la anterior.

Pues bien: con este planteamiento, el TS recuerda doctrina propia conforme a la cual las Juntas de Personal, a tenor de lo dispuesto en los arts. 3, 4 y 11 de la Ley 9/1987 antecitada, representan los intereses de los funcionarios públicos, además de tener reconocida capacidad procesal en defensa de esos intereses, pero limitados al ámbito de las funciones propias de las mismas. Y entre ellas, como se ha dicho, no se encuentra la posibilidad de negociar con la Administración, que se atribuye directamente a los

Sindicatos. Por eso, la Sala de instancia declaró la falta de capacidad procesal de los recurrentes, que no acreditaron representación de ningún perjudicado ni mandato o delegación de las organizaciones sindicales legalmente investidas de capacidad negociadora. Y de esta falta de capacidad procesal se deriva asimismo la falta de legitimación propiamente dicha para impugnar en su propio nombre el Acuerdo municipal: en ningún momento acreditan su especial relación con la situación jurídica a debatir en el litigio. Por la suma de ambas circunstancias se desestima el recurso de casación.

3. Tribunales Superiores de Justicia (TSJ).-

C) Galicia.-

La *STSJ de Galicia de 9 de noviembre de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 455/2009*, resuelve el recurso presentado frente al Acuerdo municipal por el que se aprobaron las bases específicas y la convocatoria del concurso para la provisión del puesto de Secretaría-Intervención de un Ayuntamiento, la resolución de la Dirección General de Cooperación Local por la que se efectuó la formalización definitiva del puesto de trabajo, y el Acuerdo municipal que adjudicó el puesto de trabajo. La Sala recuerda que para valorar un mérito específico en un procedimiento de provisión de puestos de trabajo por funcionarios de habilitación nacional, tiene que estar directamente relacionado con las características del puesto (Disposición Adicional Segunda.5 EBEP). Sin embargo, a diferencia de la doctrina expresada en una Sentencia dictada por el mismo ponente de la que se dio cuenta en el anterior informe (Sentencia de 20 de julio de 2011), en la que se señalaba que esas características tenían que ser las reales y actuales, en esta ocasión la “súper-experiencia” (haber desempeñado un puesto de Secretaría-Intervención en Ayuntamientos con presupuestos muy superiores al Municipio para el que se convocó el puesto en litigio, en Secretarías clasificadas por encima, tener experiencia como letrado/abogado general de un Ayuntamiento, o haber participado en actividades formativas

de recursos humanos pese a que el Ayuntamiento en cuestión carece de plan de empleo y de oferta de empleo) no es considerada como contraria a derecho. Justo lo opuesto: la Sala la valora positivamente, considerando que su anulación perjudicaría a quienes decidieron contraer un mérito objetivo beneficioso para las labores propias del puesto. Se rechaza, pues, la invocación de desviación de poder formulada y se ratifica la validez de los actos recurridos.

También ratifica la validez de un Acuerdo de Pleno la *STSJ de la misma Comunidad de 14 de diciembre de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso 216/2009*. En este Acuerdo se procede a la adaptación del Cuerpo de Policía Local del Municipio a la nueva Ley autonómica de coordinación de las policías locales. La mayoría de los motivos de impugnación son muy específicos y referidos a cuestiones puntuales de esa Ley autonómica. Por eso, se destacan solamente los reproches más generales referidos a la reducción de los complementos específico y de destino, realizados a juicio de los recurrentes sin previa valoración del puesto de trabajo, tal como exige el art. 4.2 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. Asimismo, se incumpliría el art. 3.2 de la misma norma, dejando a los policías locales en inferioridad respecto a los funcionarios de su mismo grupo de titulación, al desatender los criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, y la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto. No conviene con esta valoración la Sala, para la que estas reducciones están justificadas en la propia reclasificación de los cuerpos en los nuevos grupos, en la contención del gasto público y reducción de déficit, y en el cumplimiento de la previsión presupuestaria anual (que imponen que las retribuciones básicas se perciban a costa de la reducción proporcional de las complementarias). De esta manera, los funcionarios van a verse beneficiados en las pagas extraordinarias y en materia de derechos pasivos en cuando supone el incremento de la cotización sobre la base de las nuevas retribuciones. Sin embargo, la *Sentencia de 2 de noviembre de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 440/2009*, sí considera que la rebaja por modificación de RPT del complemento específico de unos puestos de trabajo, en relación con el que tenían asignado previamente, es contraria al ordenamiento jurídico. El cambio de criterio respecto de la valoración de los puestos de trabajo causante de dicha minoración no está

debidamente justificado, manteniendo la misma “especial dedicación” que justificaba su percepción. Si bien existe una “justificación formal” que pretendería explicar el cambio –la negociación, debate y acuerdo tratado en el seno de una Mesa de negociación–, no aparece no obstante un “soporte material”, entendido como congruencia entre la situación fáctica y las condiciones en que el empleado desarrolla su labor. Como recuerdan de forma más o menos explícita los artículos 93.2 LBRL, 153.1 TRRL y 4 del RD 861/1986, antecitado, la valoración previa que demuestre dicha congruencia es necesaria, más en el caso del complemento específico, destinado a valorar las condiciones particulares de cada puesto de trabajo.

Por su parte, la *Sentencia de 21 de diciembre de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 434/2009*, desestima el recurso presentado por el Consejo General de Colegios Oficiales de Secretarios, Interventores y Tesoreros contra un Decreto gallego que regula el ejercicio de la competencia autonómica respecto de los funcionarios con habilitación de carácter estatal, por considerarlo contraventor del ordenamiento jurídico. La Sala recuerda que la Disposición Adicional Segunda EBEP atribuye la creación, clasificación y supresión de puestos de trabajo reservados a los mismos a cada Comunidad Autónoma, de acuerdo con los criterios básicos establecidos por Ley estatal. Y el hecho de que estos criterios básicos no se hayan establecido aún por falta de desarrollo del EBEP no puede impedir el ejercicio de competencias propias de las Comunidades Autónomas, salvo en los supuestos excepcionales en que la CE, explícita o implícitamente, condicione las actuaciones del poder autonómico a una previa actuación estatal. A ello hay que sumar que las cuestiones denunciadas como de supuesta infracción de aquellos criterios generales (que los recurrentes situaban en los derogados artículos 158 a 166 TRRL y en el Real Decreto 1732/1994, de 29 de julio, sobre provisión de puestos de trabajo reservados a funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional) son todas ellas cuestiones de detalle, en ningún caso incluibles y contradictorios con aquéllos. Por estas razones, como digo, se desestima el recurso.

Para finalizar, se hará una breve mención a las *SSTSJ de este mismo Tribunal y Sala de 20 de octubre y 21 de diciembre de 2011, Sala de lo Contencioso, recursos núm. 4105/2010 y 725/2009*, que recuerdan respectivamente que el límite al incremento de

salarios de los empleados locales será el determinado anualmente por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, y que es ésta una materia preceptivamente sujeta a negociación colectiva.

E) Asturias.-

Por lo que se refiere al TSJ de Asturias, van a destacarse dos Sentencias, ambas de la Sala de lo Contencioso. La primera de ellas es la *STSJ de 9 de noviembre de 2011, recurso núm. 145/2011*, que confirma un Decreto de Alcaldía por el que se aprobó la convocatoria para la provisión de un puesto de trabajo de Subinspector de policía local. El hecho de ser una sola plaza, porque no existían más vacantes, no autoriza, como pretendía el recurrente, a su reserva a la promoción interna, puesto que esto supondría desconocer el principio general de acceso a la función pública por convocatoria libre y la conculcación del límite del 50% de las plazas para este sistema establecido por la Ley autonómica de coordinación de policías locales. La otra es la *Sentencia de 16 de diciembre de 2011, recurso núm. 15/2010*, que rechaza el argumento del recurrente conforme al cual no puede amortizarse la plaza laboral que ocupa por no parecer recogida en la RPT y en plantilla de personal (lo que convertiría dicha supresión en un acto de contenido imposible *ex art. 62.1.c Ley 30/1992*), con la réplica de que la misma sirve para rechazar la alegación de su mantenimiento. Entiende la Sala que estamos ante el ejercicio de las facultades de autoorganización de que goza la Administración local, que ha decidido la supresión de un puesto eventual ante la desaparición de las necesidades que justificaban su existencia.

H) Murcia.-

La *STSJ de Murcia de 18 de noviembre de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 163/2011*, confirma la vulneración de los derechos fundamentales a la dignidad, el honor y la propia imagen y a la intimidad como consecuencia del traslado de dependencia y vaciamiento de funciones del puesto de trabajo de un funcionario local, así como de la inspección de su ordenador y de documentos personales existentes en el mismo. Esta última

actuación no puede entenderse desconectada del propio hecho del traslado, excediendo así una labor de control que, como ha establecido el TS, sí corresponde al empleador (en este caso el Ayuntamiento) para coordinar y garantizar la continuidad de la actividad laboral en los supuestos de ausencia de los trabajadores, para la protección del sistema informático y para prevenir responsabilidades derivadas de algunas formas ilícitas de uso. Ninguno de estos motivos se incluyen en el Acuerdo de intervención del Ayuntamiento, habiéndose realizado la inspección sin notificársele al funcionario ni antes ni después de llevarse a cabo, un sábado a las 4 de la tarde, extrayendo dos copias de su disco duro, y sin explicar suficientemente cuál era el alcance de la inspección, qué se buscaba y qué documentos se han examinado. A ello se suma que no ha habido actividad semejante en relación con ningún otro empleado municipal, ni existe protocolo alguno sobre usos de los ordenadores del Ayuntamiento, existiendo cierta tolerancia con ciertos usos personales moderados de los medios informáticos.

I)- Valencia.-

En cuanto al TSJ de Valencia, se alude a la *Sentencia de 20 de octubre de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 1924/2008*, que recuerda la exigencia normativa de unir en el Presupuesto municipal el Anexo de Personal en el que se relacionen y valoren los puestos de trabajo existentes, y que ello sea correlativo con los créditos para personal incluidos en dicho Presupuesto, lo que sucede en el supuesto enjuiciado. Será en todo caso en la RPT donde podrá impugnarse la inexistencia o falta de justificación de complementos.

J) Aragón.-

Por lo que respecta al TSJ de Aragón, cabe destacar en esta oportunidad diversas Sentencias. Se comienza por la *Sentencia de 21 de septiembre de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 111/2008*, que resuelve en sentido estimatorio el recurso de apelación presentado frente al Auto del Juzgado Contencioso-Administrativo nº 1 de Huesca de 11 de marzo de 2008, por el que se desestimaba el incidente promovido en

ejecución de la Sentencia 103/2005, de 31 de marzo del propio Juzgado. Esta Sentencia declaró la nulidad de determinadas bases del Decreto de la Alcaldía de Huesca por el que se convocó concurso oposición para cubrir 10 plazas de auxiliar administrativo, así como de los actos de aplicación del mismo. En ejecución de la misma, se aprobó el Decreto de Alcaldía 2267/2007, de 15 de junio, que anuló el nombramiento como funcionarios de carrera de los aspirantes que superaron el proceso selectivo, la bolsa de trabajo constituida con los participantes en el proceso que habían superado la fase de oposición, y los nombramientos como funcionarios interinos y como trabajadores laborales temporales efectuados a partir de la misma.

Los interesados, ahora parte apelada, solicitaron responsabilidad patrimonial al Ayuntamiento, que dictó sendos Decretos de Alcaldía (2924/2007, de 31 de julio y 4964/2007, de 21 de diciembre), por los que se acordaba, respectivamente, la suspensión del acto de ejecución antecitado y la estimación de la reclamación de responsabilidad, fijando además la indemnización en especie “consistente en la reposición de cada uno de los interesados al vínculo jurídico y puesto de trabajo en el que se encontraba con carácter previo (...), con la consiguiente retroacción de los efectos de la misma al momento en que cada uno de ellos fue nombrado y tomó posesión de su respectivo puesto de trabajo, o perfeccionó la relación de servicio funcional, sea de carrera o interina, o perfección el contrato de trabajo, según los casos”. En el incidente promovido, desestimado por el Auto ahora apelado, se pretendía la nulidad de ambos Decretos; pretensión que se reitera en el recurso de apelación que resuelve la Sentencia de que se da cuenta. La razón estriba en su consideración como contrarios a los pronunciamientos del fallo a ejecutar, dictados con la finalidad de eludir su cumplimiento, lo que determina su nulidad ex art. 103.4 LJCA.

La Sala se alinea con esta consideración, destacando la radical contradicción que existe entre el Decreto que dispone la ejecución de la Sentencia en términos idóneos y el que repone a los interesados en el vínculo jurídico y puestos de trabajo anteriores. Señala asimismo que esta última decisión se adopta en virtud de una reclamación de responsabilidad patrimonial que resuelve una compensación en especie. Sin embargo, el instituto referido no puede servir para justificarla, puesto que no concurre, a su juicio, un elemento esencial del mismo, cual es la existencia previa de un derecho de los particulares

que haya sido lesionado (art. 139.1 Ley 30/1992). La declaración de nulidad del procedimiento selectivo y sus actos de aplicación acordada por la Sentencia a ejecutar es una buena muestra de ello, y así lo reconoció el propio Ayuntamiento mediante el Decreto que dispuso dicha ejecución. Resulta, pues, contrario a las normas reguladoras de la responsabilidad patrimonial compensar en especie y restablecer un derecho que nunca ha estado en la esfera jurídica de los interesados. Y frente a ello no cabe invocar, como las antes apeladas, razones de pragmatismo (la situación organizativa que se generó en el Ayuntamiento como consecuencia de la anulación del proceso selectivo): lo relevante es establecer si la actuación de la Administración es o no contraria al pronunciamiento de la Sentencia.

También se examina si la finalidad del Decreto era eludir el cumplimiento de la Sentencia firme, concluyendo igualmente en sentido afirmativo. La propia secuencia de hechos y la ausencia de justificación real y legítima en otros fines de la actuación cuestionada no permite concluir en otra explicación que en la de haberse llevado a cabo para evitar la ejecución del fallo en los términos acordados. Por ambas razones, se estima el recurso, se revoca el Auto apelado y, con estimación del incidente de ejecución de Sentencia planteado por los apelantes, se declara la nulidad de pleno derecho de los Decretos 2924/2007 y 2964/2007, de la Alcaldía-Presidencia del Ayuntamiento de Huesca.

Asimismo, cabe mencionar la *Sentencia de 5 de octubre de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 150/2008*, que también resuelve un recurso de apelación, presentado en esta ocasión frente a una Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Teruel. En esta Sentencia se desestimó el recurso interpuesto frente a la resolución desestimatoria del recurso de alzada presentado por la ahora apelante contra las valoraciones definitivas y consiguiente propuesta de nombramiento hecha por el Tribunal calificador del concurso-oposición convocado para cubrir, mediante sistema de promoción interna, vacantes de la plantilla de personal funcionario de la Diputación Provincial incluidas en la oferta parcial de empleo público. En concreto, el recurso se dirige contra la puntuación asignada a dos méritos en la fase de concurso, alegando al respecto razones de forma y de fondo.

En cuanto a las razones de forma, la Sala recuerda que resulta aplicable a los

procedimientos selectivos lo dispuesto en el art. 71 Ley 30/1992 (subsanción de defectos en la documentación presentada), existiendo deber de diligencia al respecto por parte de la Administración, traducido en la habilitación de un plazo para subsanar toda justificación deficiente de méritos previamente alegados. No es posible, por tanto, puntuar sin tener en cuenta el mérito afectado por la justificación insuficiente con el pretexto de la posibilidad de subsanar luego reclamando la puntuación provisional, pues obviaría ese deber y permitiría objetar una acreditación del mérito extemporánea e improcedente. Esto no sucede en el supuesto enjuiciado, en el que se permitió subsanar y completar debidamente.

Tampoco se estima la crítica de fondo (inadecuada valoración de los méritos aportados), cuestión situada en el ámbito y límites de la discrecionalidad técnica de la Comisión. Como ya es conocido, los Tribunales de Justicia pueden revisar el ejercicio de la misma para controlar infracciones de las bases de la convocatoria, posibles desviaciones de poder o arbitrariedad, pero también estimación de méritos (apreciar todos los que se consideren en la convocatoria o legalmente, no apreciar los no considerables) y aplicación del baremo (porcentajes ni inferiores ni superiores a los determinados), como elementos objetivos y normativos que son. En este caso, no puede apreciarse de los documentos obrantes ninguna de estas circunstancias, por lo que no se desvirtúa la conclusión de la Comisión calificadora.

Por su parte, la *Sentencia de 24 de octubre de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 256/2010*, desestima la pretensión del recurrente (bombero funcionario municipal) en orden a que le sea abonada una gratificación por jubilación anticipada prevista en el Pacto Convenio 2008/2011 aplicable a los funcionarios del Ayuntamiento de Zaragoza. La Sala recuerda que el actor se ha jubilado en atención a un régimen especial al que no pueden acogerse el resto de empleados públicos, sujetos a la forma de jubilación anticipada prevista con carácter general en la Disposición Transitoria Tercera del TRLGSS. Por esta razón, aquél régimen especial ha de estar a lo dispuesto en el RD 383/2008, de 14 de marzo, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de los bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos, dictado en aplicación del artículo 161.1 bis (“la edad mínima de jubilación podrá ser rebajada por Real Decreto, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, en aquellos grupos o actividades profesionales

cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y, acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad, siempre que los trabajadores afectados acrediten en la respectiva profesión o trabajo el mínimo de actividad que se establezca”). Más si se considera que el propio Pacto aludido especifica que la gratificación discutida “es para los empleados que accedan a la jubilación anticipada en los términos previstos con carácter general para todos los funcionarios públicos”, lo que ha sido avalado en su legitimidad mediante Dictamen de la Comisión Jurídica Asesora del Gobierno de Aragón 213/2009 (“la expresión que utiliza el artículo 38 de Pacto de aplicación al Personal Municipal ... puede identificarse con los supuestos previstos en la Disposición Transitoria Tercera del TRLGSS, no estando comprendidos en dicha expresión los supuestos excepcionales contemplados en el artículo 161.bis.1 de la misma norma”).

K) Castilla-La Mancha.-

En cuanto al TSJ de Castilla-La Mancha, hay que mencionar en esta oportunidad tres Sentencias relacionadas con el empleo local. Una de ellas es la *Sentencia de 28 de noviembre de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 980/2007*, que anula la RPT de un Municipio principalmente por dos motivos. Por un lado, por incumplir la exigencia normativa de valoración de los puestos de trabajo a la hora de asignar las retribuciones complementarias y, en particular, el complemento específico (arts. 90.2 y 93 LBRL, arts. 15 y 23 LMRFP). Mediante dicha valoración, se asignan valores correlativos a las tareas y funciones asignadas a los puestos de trabajo previamente identificados, y es el análisis de los mismos el que permite obtener los datos para la asignación y devengo de las retribuciones complementarias de los empleados públicos. En este caso, el Ayuntamiento no procedió a esta labor, por lo que la determinación de tales retribuciones se ha hecho sin tener en cuenta las condiciones concretas necesarias al efecto. La segunda causa de nulidad deviene de que las tablas salariales establecidas en la RPT contienen retribuciones inferiores a las que tienen derecho por imperativo de la Ley de Presupuestos.

También procede a la anulación de una RPT la *Sentencia de 26 de octubre de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 465/2007*. Y también por razones análogas: la

determinación del complemento específico que retribuye las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo sin la previa valoración pormenorizada de los mismos. El hecho de que se establezca la misma cantidad como base de partida para todos los puestos, que todos los puestos gocen de dicho complemento, o que se establezca homogéneamente por grupos profesionales (de tal manera que, por ejemplo, los policías locales y los bomberos tengan el mismo, siendo puestos con circunstancias diferentes) indica la ausencia de valoración normativamente exigida.

Finalmente, la *Sentencia de 2 de noviembre de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 202/2010*, ratifica la nulidad de diversos Acuerdos de la Junta de Gobierno Local de un Ayuntamiento por los que se aprobaban planes de productividad en relación con diversos grupos de funcionarios, al considerarlos contrarios a derecho. No aparecen motivadas las circunstancias que justifican su asignación, resultando cuando menos sospechoso que las cantidades percibidas al efecto coincidan con las propuestas previamente para ejercicios futuros y que la concreción de los objetivos a cumplir se realice con fecha posterior a dicha propuesta. El complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo, debiendo apreciarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y los objetivos asignados al mismo. Pues bien. Estos objetivos, como se dice concretados a posteriori, demuestran la inexistencia de plan alguno de productividad, lo que impide concluir que los funcionarios beneficiados por el complemento sean resultado de una actividad extraordinaria y del interés de cada uno de ellos en el desempeño de su trabajo. La actuación municipal resulta, con evidencia, arbitraria e injustificada.

N) Extremadura.-

En la Comunidad Autónoma de Extremadura se han dictado dos Sentencias de cierto interés. Sobre todo la primera de ellas (*STSJ de 8 de noviembre de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 1597/2011*), que desestima el recurso contencioso-administrativo presentado por el Ayuntamiento de Badajoz contra el Decreto 218/2009, de

la Consejería de Administración Pública y Hacienda de la Junta de Extremadura, por la que se aprobaban las Normas Marco de los Policías Locales en esta Comunidad. Esta Sentencia recoge un argumento justamente contrario a la doctrina expuesta por el TC en la Sentencia (por cierto, de la misma fecha que ésta: 8 de noviembre) de que se da cuenta en este mismo informe. Pensemos que los Magistrados desconocían aún su contenido. Pero veamos antes el resto de razones de la desestimación.

- La falta de consideración de las alegaciones presentadas por el Ayuntamiento durante la tramitación del Reglamento no determina *per se* su nulidad. De acuerdo con reiterada doctrina del TS, las infracciones procedimentales dan lugar a anulación de la actuación cuando supongan una disminución real, efectiva y trascendente de garantías, incidiendo en la resolución de fondo de manera que pueda alterar su sentido. En este supuesto, no ha existido indefensión del Ayuntamiento, que ha podido alegar cuanto ha tenido por conveniente (otra cosa es que no se hayan atendido sus alegaciones) tanto en el momento de la tramitación como en vía jurisdiccional.
- La necesidad de autorización autonómica para modificar excepcionalmente la estructura orgánica de las policías locales, reduciendo el número de agentes de categorías inferiores requeridos para el establecimiento de una categoría superior, no infiere en la autonomía local constitucionalmente garantizada, puesto que se trata de circunstancias excepcionales, y con aprobación previa del Pleno. Ante la excepcionalidad de la medida, la Sala entiende lógica la existencia de un control de la autonomía local para evitar disgregaciones en las estructuras homogéneas de las categorías profesionales.
- Las normas sobre procesos de selección (número de temas, contenido del temario, carácter eliminatorio, etc.) no contradicen lo dispuesto en el RD 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. Esta norma estatal tiene carácter supletorio respecto de la legislación específica de las Comunidades

Autónomas, existente en este caso (la Ley 1/1990, de Coordinación de Policías Locales de Extremadura y el propio Decreto recurrido).

- La posibilidad de acceso a Grupos superiores sin disponer de la titulación específica para ello, siempre que se acredite la superación de un Curso del nivel correspondiente en la Academia de Seguridad Pública de Extremadura y éste sea convalidado por el órgano competente, no es considerado por la Sala vulneradora de la legalidad. Y basa su argumento en un Auto del TC de 2004 que inadmitió una cuestión de inconstitucionalidad presentada frente a la Ley catalana reguladora de los Mossos d'Escuadra, precisamente en lo que se refiere a la admisión de esta dispensa de titulación. En el Auto aludido se negaba que dicha dispensa se incardinase en el ámbito propio del régimen estatutario general de los funcionarios públicos, competencia estatal ex art. 149.1.18 CE, por lo que no estaría sujeta a lo dispuesto en la normativa básica estatal. Se trataría más bien de una cuestión vinculada a la competencia sobre “seguridad pública”, lo que conferiría a las Comunidades Autónomas, por mor de lo dispuesto en el art. 39 LO Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, competencia para coordinar la actuación de las policías locales en el ámbito de su territorio, mediante el ejercicio, entre otras funciones, de la fijación de los criterios de selección, formación, promoción y movilidad de las policías locales, determinando los distintos niveles educativos exigibles para cada categoría. De acuerdo con esta interpretación, resultaría evidente para los recurrentes que la Comunidad Autónoma halla título en la propia legislación estatal para adoptar decisiones como la que cuestionan los recurrentes.
- No lo cree así, como se ha mencionado antes, el TC, que en su reciente Sentencia antecitada rechaza que la materia pueda encuadrarse en la competencia sobre “seguridad pública” y considera forzada la apelación al art. 39 de la LO Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. No hay que olvidar, como recordaba el TC, que esta competencia se ha de ejercer “de conformidad con la presente Ley y con la de bases de régimen local”, sin que, por tanto, las Comunidades Autónomas estén habilitadas para alterar el régimen de

titulaciones de la legislación básica de homogeneización de los principios de mérito y capacidad para toda la función pública y, en especial, para la Administración local. A ello se sumaba la consideración de la titulación como requisito esencial para la promoción interna y la de ésta como un elemento necesario del régimen estatutario de los funcionarios públicos, competencia exclusiva del Estado en su determinación básica por disposición del artículo 149.1.18 CE. Por eso, la dispensa establecida en materia de promoción interna vulnera el orden constitucional de distribución de competencias, al invadir un ámbito material que únicamente corresponde regular al Estado.

Por su parte, la *Sentencia del mismo Tribunal y Sala de 31 de octubre de 2011, recurso núm. 1258/2009*, recuerda la diferencia existente entre RPT, Presupuesto y Plantilla, no siempre claro para las Corporaciones locales y para los recurrentes de sus acuerdos. La RPT es el instrumento técnico a través del cual la Administración realiza la ordenación de su personal de acuerdo con las necesidades de los servicios, y con expresión de los requisitos exigidos para su desempeño. Es, pues, una herramienta de racionalización de las estructuras administrativas en el que ha de conjugarse la búsqueda de una mayor eficiencia con la previsión de los gastos de personal, y mediante su confección y la modificación y clasificación de los puestos de trabajo a la que procede, es como la Administración desarrolla su política de personal, sirviendo de base para la elaboración de las plantillas y de las ofertas públicas de empleo. El Presupuesto, por su parte, no es un instrumento de ordenación de personal sino un instrumento económico ya que el Municipio, a través del mismo, ordena sus recursos en virtud de una planificación de ingresos y gastos. El Presupuesto contiene la Plantilla municipal para el ejercicio vigente, comprendiéndose en ella todos los puestos de trabajo de la Corporación. Se infiere, pues, que mientras la Plantilla debe fijarse a través del Presupuesto, no así las RPT, instrumento mucho más complejo que constituye un instrumento básico de organización administrativa producto de la potestad de autoorganización conferida a las Administraciones públicas y, en particular, a las locales.

O) Baleares.-

En cuanto a Baleares, hay que mencionar en esta ocasión diversas Sentencias de su TSJ, todas de la Sala de lo Contencioso. Aludimos en primer lugar a la *STSJ de 22 de noviembre de 2011, recurso núm. 215/2009*, que vuelve a recordar la necesidad de someter a negociación colectiva las materias que afecten a las condiciones de trabajo de los funcionarios (retribuciones, horarios, calendario laboral, planificación de recursos humanos, etc., art. 37.1 EBEP), quedando al margen de la misma las decisiones que afecten a las potestades de organización administrativa. En este caso, el Tribunal entiende que la amortización de dos plazas de TAG en la modificación de la RPT y la creación de otras dos análogas pero diferentes (Letrado) entra dentro de la potestad de autoorganización del Ayuntamiento, por lo que no requeriría negociación que, sin embargo, y pese a ello, fue realizada. Cosa distinta es que los recurrentes no estén de acuerdo con los nombramientos concretos de quienes consiguieron las nuevas plazas, lo que no es objeto en este caso del debate procesal, ceñido a la legalidad de aquella actuación eliminadora y creadora. Similar es la *Sentencia del 8 del mismo mes y año, recurso núm. 163/2009*, que también considera suficientemente cumplimentado el deber de negociación en relación con el Acuerdo recurrido (aprobación de la plantilla orgánica). Si bien se reconoce que dicha plantilla es un instrumento manifestación de la potestad organizatoria local –al cumplir un fin de organización económica–, y que no es el instrumento idóneo para modificaciones de las condiciones de trabajo de los empleados locales (es la RPT, como ha señalado en repetidas ocasiones el TS, lo que quizás podría haber tenido que determinar su nulidad), en este caso ha excedido su mera función presupuestaria e instrumental, al modificar y establecer algunas de aquellas condiciones de trabajo. Por esa razón, entiende la Sala que resulta precisa dicha negociación, la cual queda suficientemente acreditada en su celebración. No se trató, como expresan los recurrentes, de una mera reunión informativa y de consulta, como pretendían los recurrentes, al acreditarse mediante Acta de la Secretaria de la Corporación, la negociación del incremento de las retribuciones, el debate sobre las modificaciones y los acuerdos alcanzados en relación a alguna de ellas, así como la votación de la Memoria, a la que no se opusieron los delegados de personal.

Por su parte, la *Sentencia de 21 de diciembre de 2011, recurso núm. 8/2009*, anula un Acuerdo de Pleno por incumplir la regulación jurídica del complemento específico. Ya sabemos que este complemento requiere para su determinación previa valoración del

puesto, así como sujeción a negociación colectiva. Ninguna de las condiciones ha existido en este caso.

Sobre la discrecionalidad interpretativa de las Comisiones de Selección de funcionarios locales se pronuncia la *Sentencia de 21 de diciembre de 2011, recurso núm. 260/2011*. Partiendo de la premisa de que las Bases de las convocatorias vinculan a la Administración y a los Tribunales que han de juzgar las pruebas selectivas, debe recordarse que éstos gozan de discrecionalidad técnica en la valoración de los méritos, así como de un espacio de libre interpretación de las Bases, fundamentada en una presunción *iuris tantum* de certeza y razonabilidad de su actuación, derivada a su vez de su especialización e imparcialidad. Esta presunción no queda desmontada en el supuesto enjuiciado, en que tanto la interpretación realizada por la Comisión de una de las Bases como la formulada por los recurrentes son defendibles, Por eso, no advertido error, arbitrariedad o falta de razonabilidad en el Tribunal, las dudas se resuelven a favor de mantener la presunción de certeza de la actuación administrativa.

Finalmente, una breve mención a la *Sentencia de 5 de diciembre de 2011, recurso núm. 622/2009*. En ella se recuerda que desde la entrada en vigor del EBEP, el régimen jurídico de los funcionarios locales con habilitación nacional es el que se desprende de Disposición Adicional Segunda EBEP. No obstante, mientras no se aprueben las normas de desarrollo de la misma, continuarán en vigor las disposiciones que en la actualidad regulan la Escala de Funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional (Disposición Transitoria Séptima), sin que eso signifique, sin embargo, que el Ministerio ejercite competencias en materia de procedimientos selectivos ni otras cuestiones que supongan promoción profesional y modificación de la categoría de un funcionario. Es ésta una competencia directamente atribuida por aquella Disposición Adicional a las Comunidades Autónomas. La normativa estatal vigente se refiere a funciones, deberes, retribuciones, permisos..., nunca a las cuestiones citadas.

P) Madrid.-

Por lo que respecta a Madrid, su TSJ ha dictado la *Sentencia de 23 de noviembre de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 1195/2007*, que no considera inmotivado el Acuerdo del Pleno de un Ayuntamiento por el que se decide modificar la RPT y amortizar una determinada plaza. Si bien puede discutirse la oportunidad de crear una plaza que se amortiza al poco tiempo, sin ni siquiera haberse llegado a cubrir por falta de dotación presupuestaria al efecto, la razón que justifica su desaparición –precisamente esa falta de presupuesto– es suficiente al efecto. Se rechaza asimismo la alegación hecha por el recurrente acerca de la necesidad de revisión de oficio para proceder a dicha amortización: la revisión se actúa en supuesto de nulidad de los actos administrativos, lo que no sucede en este caso.

Q) Castilla y León.-

En Castilla y León se ha dictado la *STSJ de 16 de diciembre de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 96/2011*. Esta Sentencia revoca una previa de un Juzgado de lo Contencioso que confirmaba la composición de un Tribunal de selección de una plaza de policía local apelando al principio de especialidad normativa, de tal manera que soslayaba la Ley de función pública autonómica (que contenía exigencias distintas al respecto), al existir un Decreto por el que se aprobaban normas marco al que han de ajustarse los reglamentos de las policías locales de dicha Comunidad Autónoma. Como recuerda la Sala, por principio de jerarquía normativa no puede un Decreto como el aplicado contradecir una Ley en la materia, salvo habilitación expresa que no se da en este caso. Menos cuando los arts. 92.1 LBRL, y 134 133 TRRL establecen a aplicabilidad de la legislación autonómica a la selección de los funcionarios de la Administración local en lo no previsto en la propia legislación básica o la que hubiese dictado el Estado en uso de las autorizaciones contenidas en sus arts. 98.1 y 100.2. Por esta razón, determina la aplicación de las previsiones de la legislación estatal sobre función pública y deja sin efecto el nombramiento del Tribunal contrario a la misma, así como sus actuaciones.

Se formula asimismo una breve mención a la *Sentencia de 20 de octubre de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 732/2010*, que confirma en apelación la sentencia de

instancia que anula un Decreto del Alcalde por el que se impone a un funcionario local una sanción como autor de una falta grave, apartándose de la propuesta de resolución emitida por el órgano instructor, que la calificaba de leve. Se da la circunstancia de que el Alcalde, además del órgano decisor competente para imponer la sanción, era el denunciante, quedando clara la irregularidad de su actuación.