

SEMINARIO DE DERECHO LOCAL

INFORME EN MATERIA DE EMPLEADOS LOCALES

Autora: Beatriz Setuáin Mendía

Profesora Titular de Derecho Administrativo. Universidad de Zaragoza

Fecha: 23-5-2019

SUMARIO:

I) NOVEDADES NORMATIVAS.

1. ESTADO.-

- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE núm. 57, de 7 de marzo).

- Real Decreto-ley 10/2019, de 29 de marzo, por el que se prorroga para 2019 el destino del superávit de Comunidades Autónomas y de las entidades locales para inversiones financieramente sostenibles y se adoptan otras medidas en relación con las funciones del personal de las entidades locales con habilitación de carácter nacional (BOE núm. 77, de 30 de marzo).

- Real Decreto 211/2019, de 29 de marzo, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2019 (BOE núm. 79, de 2 de abril).

2. COMUNIDADES AUTÓNOMAS.-

I) Valencia.-

- Decreto-ley 2/2019, de 22 de febrero, de modificación de la Ley de coordinación de policías locales de la Comunitat Valenciana (DOGV núm. 8496, 28 de febrero).

- Decreto 50/2019, de 29 de marzo, de regulación de las encomiendas de gestión de pruebas selectivas unificadas para el ingreso en la escala básica de los cuerpos de policía local de la Comunitat Valenciana (DOGV núm. 8525, de 9 de abril).

- Decreto 49/2019, de 29 de marzo, de organización y funcionamiento del Registro de policías locales de la Comunitat Valenciana (DOGV núm. 8534, de 24 de abril).

J) Aragón.-

- Decreto 32/2019, de 26 de febrero, por el que se regula la organización y el funcionamiento del Registro de Policías Locales de Aragón, sus datos identificativos y se establece el marco para el tratamiento de los datos de carácter personal (BOA núm. 45, de 6 de marzo).

M) Navarra.-

- Ley Foral 20/2019, de 4 de abril, por la que se modifica la Ley Foral 6/1990, de 2 de julio, de la Administración Local de Navarra, y la Ley Foral 4/2019, de 4 de febrero, de Reforma de la Administración Local de Navarra (BON núm. 71, de 11 de abril).

- Ley Foral 6/2019, de 7 de febrero, por la que se modifica el Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, que establece el Texto Refundido del Estatuto del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de Navarra (BON núm. 36, de 21 de febrero).

II) NOVEDADES JURISPRUDENCIALES.

3. TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA (TSJ).-

C) Galicia.-

- STSJ de 20 de marzo de 2019, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 246/2018.

I) Valencia.-

- STSJ de 25 de febrero de 2019, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 100/2017.

J) Aragón.-

- STSJ de 13 de febrero de 2019, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 47/2017.

- STSJ de 26 de marzo de 2019, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 32/2018.

P) Madrid.-

- STSJ de 22 de febrero de 2019, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 842/2018.

- STSJ de 11 de marzo de 2019, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 832/2018.

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 13 de febrero y el 19 de mayo de 2019. Se han analizado los Boletines Oficiales publicados durante esas fechas y la jurisprudencia que ha accedido, también entre las mismas, a las bases de datos al uso. Obviamente, la fecha de dictado de las Sentencias puede ser previa a aquel día inicial.

I) NOVEDADES NORMATIVAS.-

1. Estado.-

La primera norma estatal a mencionar por su incidencia sobre los empleados locales es el *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE núm. 57, de 7 de marzo)*. Dentro de ella, resulta de singular importancia lo dispuesto en el art. 3, que modifica el TREBEP en relación con los permisos vinculados a la vida familiar correspondientes a cualquier tipo de empleado público. También al personal laboral ya que, como señala la nueva redacción del art. 7 TREBEP, se regirá en materia de permisos de nacimiento, adopción, progenitor diferente de la madre biológica y lactancia “por lo previsto en el presente Estatuto, no siendo de aplicación a este personal, por tanto, las previsiones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho”.

Conforme a esta modificación normativa, por lactancia de un hijo menor de doce meses (art. 48.f TREBEP), el empleado público tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. También se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, si bien esta modalidad solo podrá disfrutarse a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

El citado permiso es un derecho individual de los funcionarios, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

También se modifica el art. 49, en relación con los permisos por nacimiento para la madre biológica (apdo. a), por adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento temporal o permanente (apdo. b), por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija del progenitor diferente de la madre biológica (apdo. c), y por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria (apdo. d).

El primero de ellos tendrá una duración de dieciséis semanas (de las cuales las seis inmediatamente posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas), ampliables en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Aunque es un permiso inicialmente previsto para la madre biológica, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o de la parte que reste del mismo en caso de fallecimiento de aquélla, y también es susceptible de cesión por la misma en el caso de que ambos progenitores trabajen (transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio), pudiendo llevarse a cabo su período de disfrute a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial cuando las necesidades del servicio lo permitan, en los términos que reglamentariamente se determinen. Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

El permiso por adopción o por guarda con fines de adopción o acogimiento permanente o temporal (en este caso, de duración no inferior a un año), en los supuestos establecidos en el Código Civil o en las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, tiene un tratamiento muy similar al anterior. También tendrá una duración de dieciséis semanas, y se deberán disfrutar seis de ellas a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Igualmente se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, una para cada uno de los progenitores. Estos plazos se contarán, a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas aquellas seis primeras semanas, el período de disfrute también podrá llevarse a cabo de manera interrumpida con las mismas condiciones antes expuestas. E igualmente, podrá disfrutarse a jornada completa

o a tiempo parcial en los términos que reglamentariamente se determinen.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas. Con independencia de este permiso, y para el mismo supuesto, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

El progenitor diferente de la madre biológica gozará asimismo de un permiso de nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija (el tradicionalmente denominado “permiso de paternidad”) también de dieciséis semanas, sujeto a las mismas reglas antes descritas. Como singularidad anotar que, en el caso de que se optara por su disfrute con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

El tiempo de disfrute de estos tres permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario durante todo el periodo de duración del permiso y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso de los mismos tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a

beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia

También la norma que se comenta introduce novedades en relación con el permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria. En concreto, se establece que las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda. Asimismo, y para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso. En todo caso, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

El incremento de duración del permiso del progenitor diferente de la madre biológica no va a aplicarse a los empleados públicos de manera inmediata, sino de conformidad con el calendario progresivo establecido en la nueva Disposición Transitoria Novena del TREBEP. Conforme a la misma, en 2019 la duración del permiso será de ocho semanas: las dos primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las seis semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos por nacimiento, adopción o acogimiento o de la suspensión del contrato de trabajo por las mismas causas. En 2020 la duración del permiso será de doce semanas: las cuatro primeras ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción, y las ocho restantes como se ha determinado para 2019. Finalmente en 2021, la duración del permiso será de dieciséis semanas: las seis primeras

ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción, y las diez restantes conforme a la misma regla.

Además del indicado régimen de permisos, el art. 4 del Real Decreto-Ley que se comenta modifica el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre), para adaptar las prestaciones asociadas al nacimiento y cuidado del menor a las nuevas regulaciones de los anteriores. La casuística singularísima allí reflejada hace inoperativa su reproducción en este informe, por lo que simplemente se indica que los arts. 177 (en el que se identifican las situaciones protegidas), 178 (en el que señala los beneficiarios de las prestaciones y el período mínimo de cotización exigido para su percepción), 179 (en el que determina la cuantía de las prestaciones), 180 (en el que se fija el supuesto de pérdida o suspensión del derecho al subsidio por nacimiento y cuidado de menores), y 181 y 182 (que refieren el supuesto especial que beneficia a trabajadoras incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación salvo el período mínimo de cotización, considerándose este caso como prestación no contributiva) de dicho Texto Refundido han sido modificados, y resultan de aplicación a los empleados públicos locales sujetos a este régimen.

Además de la norma anterior, hay que dejar constancia también del *Real Decreto-ley 10/2019, de 29 de marzo, por el que se prorroga para 2019 el destino del superávit de Comunidades Autónomas y de las entidades locales para inversiones financieramente sostenibles y se adoptan otras medidas en relación con las funciones del personal de las entidades locales con habilitación de carácter nacional (BOE núm. 77, de 30 de marzo)*. En concreto, lo que aquí interesa es este segundo aspecto, ceñido en esta norma al desempeño de funciones reservadas a este colectivo en las entidades locales menores de ámbito territorial inferior al Municipio.

Como cabe recordar, desde la aprobación de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, estas entidades dejan de detentar la condición de entidad local, de manera que solo pueden constituirse como entidad

desconcentrada sin personalidad jurídica. Solo las existentes a la entrada en vigor de la misma mantienen dicha condición. En relación a estas últimas, la Disposición Adicional Quinta del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, establece el régimen de ejercicio de las funciones reservadas, atribuyéndolo con carácter general a los funcionarios de Administración local con habilitación nacional que las ejerzan en el Municipio del que dependan las citadas entidades. Solo en el caso de entidades de ámbito inframunicipal con población inferior a 5.000 habitantes estas funciones podrán asignarse a un funcionario de carrera de la propia Corporación que, preferentemente, pertenezca al subgrupo A1 o cuente con una titulación universitaria. Esta nueva regulación elimina la posibilidad recogida en el anterior art. 8 del 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, de que dichas funciones reservadas pudieran desempeñarse por cualquier otra persona con capacitación suficiente en el caso de que fuera imposible su desempeño por funcionario público. Y tampoco contempla ninguna remisión a la regulación autonómica específica de las entidades inframunicipales para el ejercicio de las funciones reservadas, tal como ocurría en la anterior regulación.

Como reconoce la exposición de motivos del Real Decreto-ley, hay no pocos Municipios que tienen un elevado número de estas entidades dependientes de los mismos, lo que hace inviable que el funcionario con habilitación nacional del Ayuntamiento correspondiente pueda ejercer las funciones reservadas en todas ellas. Si a esto se une que dicho funcionario es, casi siempre, el único funcionario de la Corporación, se puede entender de una manera clara la dificultad de aplicar la nueva regulación. Además, cuando se celebren las próximas elecciones locales, las nuevas Juntas Vecinales que se constituyan tendrán que designar Secretarios conforme a lo previsto en la antecitada Disposición Adicional Quinta del Real Decreto 128/2018, lo que implicaría efectuar nuevos nombramientos que, por los motivos explicados, son de facto imposibles, por lo que urge buscar una solución al problema planteado con anterioridad a la celebración de dichas elecciones. De ahí el recurso a la legislación de urgencia.

En consecuencia, según el art. 3 de este Real Decreto-ley, el ejercicio de las funciones reservadas en las entidades de ámbito territorial inferior al municipio que sean entidades locales se ejercerá de la forma que se establezca en la normativa autonómica que les sea de aplicación. En su defecto, se podrán ejercer por el funcionario de Administración local con habilitación de carácter nacional de la Corporación a la que pertenezca la entidad, por funcionario de la Corporación, por los servicios de asistencia de la Diputación Provincial o, en defecto de los anteriores, por cualquier otra persona con capacitación suficiente. Asimismo, se podrán crear de forma independiente en la entidad inframunicipal puesto o puestos reservados para el ejercicio de las funciones reservadas, que deberán clasificarse por la Comunidad Autónoma respectiva.

Por último, se menciona el *Real Decreto 211/2019, de 29 de marzo, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2019 (BOE núm. 79, de 2 de abril)*. En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 92 bis LBRL (que, como es sabido, señala la competencia del Estado para aprobar la oferta de empleo público de los funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional), procede a ello, especificando en el Anexo IV las que se convocan por acceso libre (300) y las correspondientes a promoción interna (200), distribuidas en las distintas escalas. Asimismo, su Disposición Adicional Primera recuerda la obligación de las Corporaciones Locales de remitir a la Administración General del Estado los acuerdos aprobatorios de sus ofertas de empleo público en cumplimiento de lo establecido en el artículo 56.1 LBRL, respetando los criterios que tienen carácter básico conforme a lo señalado en el artículo 19 de la LPGE para 2017 en relación a los instrumentos de gestión de la provisión de necesidades de personal.

2. Comunidades Autónomas.-

I) Valencia.-

En la Comunidad valenciana se han aprobado tres normas relacionadas con los empleados locales. La primera de ellas es el *Decreto-ley 2/2019, de 22 de febrero, de modificación de la Ley de coordinación de policías locales de la Comunitat Valenciana*

(*DOGV núm. 8496, 28 de febrero*), que añade un nuevo apartado a la Disposición Transitoria Decimotercera de esta última norma autorizando a los Ayuntamientos de Municipios con población inferior a 20.000 habitantes a efectuar, durante 2019, y con efectos que no se podrán prolongar más allá de este ejercicio, nombramientos de funcionarios interinos en sus cuerpos de policía local, en las mismas condiciones y supuestos ya previstos en dicha Disposición, pero sin quedar sujetos a las limitaciones y requisitos relativos a la cobertura de vacantes por anticipo de la edad de jubilación que se exigen para la generalidad de los Municipios. Y ello con la finalidad de enfrentar los efectos del coeficiente reductor de la edad de jubilación de los policías locales al establecidos por el Real Decreto 1449/2018, de 14 de diciembre, que se harán visibles a lo largo de esta anualidad.

La segunda de las normas a reseñar es el *Decreto 50/2019, de 29 de marzo, de regulación de las encomiendas de gestión de pruebas selectivas unificadas para el ingreso en la escala básica de los cuerpos de policía local de la Comunitat Valenciana (DOGV núm. 8525, de 9 de abril)*. Se trata del reglamento que desarrolla la previsión legal en este sentido recogida en el art. 57.2 de la Ley 17/2017, de Coordinación de las Policías Locales de la Comunitat Valenciana, dictada con la pretensión de ganar eficacia en la selección de estos funcionarios mediante la reducción del número de procedimientos (y sus consecuentes gastos para las arcas municipales), y posibilitando a los aspirantes optar simultáneamente a plazas ofertadas por diferentes Municipios, con la garantía adicional que supone la aplicación de un mismo perfil de selección en los distintos Cuerpos policiales municipales.

Por supuesto, la autonomía municipal debe quedar siempre salvaguardada, por lo que cada Ayuntamiento decidirá libremente si participa o no, mediante la oportuna encomienda de gestión, en los procesos unificados de selección impulsados por el órgano autonómico que tenga atribuida la titularidad de la competencia en materia de seguridad. En ningún caso hay que perder de vista que se trata de una encomienda de gestión (actividad material), por lo que será cada Ayuntamiento el que adopte los actos jurídicos en los que se plasman los elementos sustantivos de sus competencias y en los que se fundamentará la realización de las pruebas selectivas, incluyendo las encomiendas de gestión al órgano autonómico y los

correspondientes convenios de colaboración, las bases de las convocatorias (que configuran el marco normativo para el desarrollo de las pruebas, incluyendo los requisitos a cumplir por los aspirantes, el sistema selectivo, la composición de los órganos técnicos de selección y sus normas de funcionamiento, el contenido y desarrollo de las pruebas, su forma de calificación, y el procedimiento de selección de destinos por los aspirantes) y los nombramientos del personal que supere las pruebas.

Por su parte, el órgano autonómico con competencia en materia de seguridad promoverá, como se ha dicho, la organización de procesos colectivos e invitará a los Ayuntamientos a adherirse, además de asumir la realización de los actos de carácter técnico y material necesarios para su ejecución (desde la publicación de la convocatoria de las pruebas selectivas unificada hasta la calificación de las pruebas y la elevación a los Ayuntamientos de las correspondientes propuestas de nombramiento de las personas que las hayan superado).

Con estas premisas generales, el Decreto que se alude procede, sucesivamente, a identificar de forma singularizada las competencias que corresponde a cada una de las Administraciones implicadas y los requisitos para el ejercicio de las mismas, diseñando los instrumentos y procedimiento para formalizar las encomiendas (convenios) y el procedimiento selectivo propiamente dicho.

Y solo se hace mención nominal al *Decreto 49/2019, de 29 de marzo, de organización y funcionamiento del Registro de policías locales de la Comunitat Valenciana (DOGV núm. 8534, de 24 de abril)*, que no presenta mayor interés aquí, dado que a continuación se va a referir una norma análoga que regula este Registro administrativo en nuestra Comunidad Autónoma.

J) Aragón.-

Efectivamente. En cumplimiento de lo dispuesto en los arts. 7 y 19 de la Ley 8/2013, de 12 de septiembre, de Coordinación de Policías Locales de Aragón, se ha aprobado en esta

Comunidad el *Decreto 32/2019, de 26 de febrero, por el que se regula la organización y el funcionamiento del Registro de Policías Locales de Aragón, sus datos identificativos y se establece el marco para el tratamiento de los datos de carácter personal (BOA núm. 45, de 6 de marzo)*, que deroga el hasta ahora vigente Decreto 215/1991, 17 diciembre, por el que se crea el Registro de Policías Locales de Aragón.

El indicado Registro tiene naturaleza administrativa, ámbito autonómico y carácter único, sin que sustituya a los registros de personal que puedan tener las Administraciones locales de las que dependan los funcionarios de los Cuerpos de Policía. No tiene carácter público, quedará adscrito al Departamento competente en materia de coordinación de policías locales (que llevará a cabo su implantación y mantenimiento), y será gestionado por el Servicio competente en dicha materia. Su finalidad es constituir un censo de todo el personal que integra los Cuerpos de Policía Local de los Municipios aragoneses, manteniendo y explotando así un sistema de información integrado y actualizado.

A los Municipios les corresponden un conjunto de obligaciones en su relación. Sin ir más lejos, facilitar todos los datos inscribibles de sus funcionarios de policía (datos personales y administrativos y datos generales referidos al Cuerpo de Policía Local de cada entidad local singularizados en el art. 8). Esta labor habrán de realizarla por primera vez en el plazo de cuatro meses desde la entrada en vigor del Decreto. También deberán incorporar todas las modificaciones o incidencias que se produzcan a lo largo de su vida profesional – que deberán aportarse cada semestre del año natural, a fechas 1 de enero y 1 de julio, Disposición Adicional Tercera–, de manera que esté permanente actualizado. La no actualización de los datos podrá implicar la pérdida del derecho a cualquier subvención por parte del Gobierno de Aragón, incluso una vez concedida, y será requisito indispensable para que las entidades locales gocen de la condición de beneficiarios. El cumplimiento de estas obligaciones también se tendrá en cuenta para el establecimiento de acuerdos de colaboración.

Serán los Ayuntamientos los encargados de introducir los datos susceptibles de inscripción en el Registro –aquellos asientos en los que se registra el establecimiento o modificación de la relación de empleo con la Administración local correspondiente de la que

dependa— a través de la persona designada para ello (a la que se le dará clave de acceso a la aplicación informática, y responderá de la validez de los datos introducidos), y remitirlos de forma telemática en la plataforma o la aplicación informática que habilite para ello la Dirección General competente en materia de coordinación de las policías locales. El encargado del Registro, tras comprobar la veracidad de los datos, realizará su validación, siendo éste requisito necesario para la correcta inscripción en el registro. La validación de las inscripciones se practicará previa aportación de la documentación que la acredita, que deberá ser anexada en la plataforma o aplicación informática. Una vez realizados estos trámites, la propia aplicación informática generará el número de registro asignado a cada uno de los funcionarios inscritos, que será su identificación única. Las primeras validaciones y resoluciones de inscripción se realizarán en el plazo de cuatro meses desde la introducción de los datos por los Ayuntamientos, sin perjuicio de que aquellos Ayuntamientos que, por su volumen de plantilla, no puedan hacer frente al registro de todos sus efectivos puedan solicitar a la Dirección General competente la ampliación del plazo en dos meses más

Los actos susceptibles de anotación en el Registro —aquellos asientos en los que se registran los actos relevantes para la vida administrativa y laboral de las personas inscrita¹— también se introducirán telemáticamente por los Ayuntamientos en el plazo de un mes desde que se produzca, quedando efectivamente anotados con la validación del encargado del registro en el plazo de un mes. Dichas anotaciones también se practicarán previa aportación de la documentación que la acredita, que deberá ser igualmente anexada en la plataforma o aplicación informática.

Siempre que se produzcan cambios en la situación de las plantillas de los Cuerpos de Policía Local, los Ayuntamientos vendrán obligados comunicar su actualización de forma inmediata por el procedimiento antes descrito. Y también introducirán las bajas que se produzcan, igualmente conforme al mismo procedimiento.

¹ Excepción hecha de aquellos Cuerpos de Policía Local con Academia propia en el Municipio, que podrán solicitar la dispensa de inscripción de la actividad docente realizada por cada uno de sus policías, acreditando por tanto su propia formación a través de la misma. En este caso, solo quedarán inscritos en el Registro de Policías Locales, los cursos impartidos por el Gobierno de Aragón.

Por su parte, el capítulo IV de esta norma (arts. 16 y 17) se refieren a los distintivos de acreditación e identificación de los Policías locales (carnet profesional y placa policial), especificando sus modelos y las especificaciones singulares referidas a los mismos.

M) Navarra

Como se dejó constancia en el anterior informe sobre empleados locales, en Navarra se ha aprobado recientemente la Ley Foral 4/2019, de 4 de febrero, por la que se implanta el modelo comarcal en esta Comunidad. Algunos aspectos relacionados con el personal de estas nuevas entidades locales que para el legislador no quedaron suficientemente claros en la misma son completados por la *Ley Foral 20/2019, de 4 de abril, por la que se modifica la Ley Foral 6/1990, de 2 de julio, de la Administración Local de Navarra, y la Ley Foral 4/2019, de 4 de febrero, de Reforma de la Administración Local de Navarra (BON núm. 71, de 11 de abril)*. Es el caso, sin ir más lejos, de la introducción de un nuevo párrafo 5 en el art. 360 de la Ley Foral de Administración Local, estableciendo la constitución de una Subcomisión de Personal en la Comisión Técnica Comarcal (encargada de informar, entre otras cuestiones, los traspasos de personal, funciones, bienes y servicios de las entidades supramunicipales que deban integrarse en la comarca) con el fin de velar por las condiciones de trabajo de los empleados públicos afectados por el traspaso.

También procede a modificar las Disposiciones Adicionales Tercera y Cuarta y la Transitoria Tercera de la Ley Foral 4/2019, de 4 de febrero, estableciendo, respectivamente, la preferencia de los aspirantes integrados en la relación para la contratación temporal en régimen administrativo de personal que ejerza las funciones de Secretaría en las entidades locales de Navarra que se constituya tras la entrada en vigor de esta Ley respecto de los integrantes en listas anteriores; la prohibición para las entidades locales afectadas por el proceso comarcalizador de rescindir contratos de personal vigentes, con base en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; y el mantenimiento de las Agrupaciones de Servicios Administrativos actualmente existentes hasta que se constituyan las comarcas que las sustituyan, asuman sus competencias y su personal, y se encuentren en

disposición de prestar los servicios que les correspondan

Se cita asimismo la *Ley Foral 6/2019, de 7 de febrero, por la que se modifica el Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, que establece el Texto Refundido del Estatuto del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de Navarra (BON núm. 36, de 21 de febrero)*. La finalidad de esta norma es introducir, mediante una nueva Disposición Adicional Vigésima Segunda del Texto Refundido, regulaciones complementarias a la legislación básica estatal en materia de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, en parte coincidentes con las que, menos de un mes después, se incorporaron al TREBEP por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, antes comentado. Conforme a la misma,

- Una vez agotado el permiso de paternidad por nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento, o adopción de hija o hijo, el personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra dispondrá de un permiso adicional retribuido con una duración que, sumada a la del permiso de paternidad regulado en la legislación básica estatal, alcance un periodo de descanso total de diecisiete semanas, o de las que corresponda en caso de discapacidad de la hija o hijo y por cada hija o hijo a partir del segundo en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples. Este permiso conllevará una remuneración del 100% de las retribuciones del empleado, será intransferible al otro progenitor, y podrá disfrutarse de forma ininterrumpida o bien de modo fraccionado en la forma que se determine reglamentariamente, en este último caso dentro de los doce meses siguientes al nacimiento, adopción o acogimiento. La implantación de este permiso adicional por paternidad se llevará a cabo a partir del 1 de enero de 2019 y podrán acogerse a él aquellos progenitores cuyo hijo/a haya nacido en el año inmediatamente anterior y conforme a la siguiente implantación:
 - Nacimientos, guardas con fines de adopción, acogimientos o adopciones habidos en el año 2018: 4 semanas.

- Nacimientos, guardas con fines de adopción, acogimientos o adopciones habidos en el año 2019: 8 semanas.
- Nacimientos, guardas con fines de adopción, acogimientos o adopciones habidos a partir del año 2020: 12 semanas.
- El permiso adicional es independiente del disfrute compartido del permiso por parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento regulado mediante legislación básica. Su autorización deberá solicitarse antes de que finalice éste, independientemente de la fecha de inicio del permiso adicional.
- Se establecerán las acciones necesarias para la implantación de las siguientes medidas de conciliación en el ámbito de las Administraciones Públicas de Navarra:
 - El teletrabajo, en aquellos sectores que sea compatible la prestación de servicios con una modalidad de jornada cuyo cumplimiento no requiera la presencia física en los respectivos centros y lugares de trabajo.
 - La conciliación y la racionalización de horarios, a fin de que, siempre que sea adecuado a la naturaleza de los servicios públicos que se presten, la jornada finalice a las 18 horas.
 - Medidas que propicien la desconexión digital y de atención a las tareas propias del puesto de trabajo durante el tiempo de descanso del personal.
 - Asimismo, se atenderá en todos los casos de reducción de jornada, a la adaptación de horarios y especialmente a los días de asistencia, que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

II) NOVEDADES JURISPRUDENCIALES.-

3. Tribunales Superiores de Justicia (TSJ).-

C) Galicia.-

En Galicia se ha dictado la *STSJ de 20 de marzo de 2019, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 246/2018*, que se pronuncia sobre nombramientos circunstanciales para cubrir puestos reservados a funcionarios de Administración local con habilitación nacional en aplicación del 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, hoy derogado pero vigente en el momento en que se produjo la cuestión sometida a enjuiciamiento.

Los arts. 30 y 36 de esa norma reconocen las comisiones circunstanciales como mecanismos supletorios de cobertura de dichos puestos en caso de ausencia, enfermedad o abstención legal o reglamentaria de funcionario con habilitación de carácter nacional, a petición de la Corporación interesada, y exclusivamente por el tiempo imprescindible para realizar los cometidos especiales encomendados. Se parte, pues, de la existencia de un puesto reservado que requiere esa cobertura; razón por la cual la Sala rechaza el recurso a esta fórmula para cubrir una serie de puestos (interventor, secretario y tesorero de un Área Metropolitana) que aún no se habían creado cuando se dictaron las resoluciones de nombramiento circunstancial destinadas a su cobertura. Es cierto que, como argumentan los apelados, existía la obligación legal de crearlos ante la constitución de esa nueva entidad local, porque allí se desempeñan funciones necesarias en la misma. Pero no es menos que la comisión circunstancial se refiere a “puestos” y no a “funciones”, por lo que procede en primer lugar su creación y, posteriormente, su provisión a través de los procedimientos legalmente establecidos que, desde luego, no son el que se ha seguido.

I) Valencia.-

La *Sentencia del TSJ de Valencia de 25 de febrero de 2019, Sala de lo Contencioso*,

recurso núm. 100/2017, se pronuncia sobre la validez de la resolución que convoca concurso unitario para la provisión de puestos reservados a funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional incluyendo la plaza que, hasta la toma de posesión de un nuevo puesto, ocupaba la recurrente. Una vez que ésta ocupó su nuevo destino a consecuencia del correspondiente concurso tuvo conocimiento de que sobre este puesto se sustancia procedimiento judicial ordinario que, de resolverse declarando no conforme a derecho la convocatoria, determinaría la retroacción del procedimiento, restituyendo a la adjudicataria a su plaza de origen y provocando un desplazamiento que le afectaría a ella y a quien ocupase la plaza de la que ella cesó para tomar posesión de su nuevo destino. Por ese motivo recurre la inclusión de su antiguo puesto en la convocatoria de concurso unitario.

No conviene la Sala con ninguna de estas alegaciones. No entiende de qué manera una controversia entre Administraciones sobre la competencia para decidir sobre la convocatoria de determinadas plazas cuestione la conformidad a derecho de la inclusión en la misma de aquéllas, siendo además una litigiosidad sobrevenida. En la misma deben incluirse todos los puestos vacantes –como así sucedió–, sin que en ningún caso pueda un puesto quedar indefinidamente en esta situación a modo de reserva de plaza en tanto no se resuelva un procedimiento ordinario. La adjudicación de un nuevo puesto a la funcionaria implica que cese en el anterior conforme a la presunción de validez de los actos administrativos, siendo los destinos adjudicados irrenunciables. No puede condicionarse dicho cese y la toma de posesión del nuevo puesto a una sentencia y fallo futuros, primando la ejecutividad de los actos administrativos.

J) Aragón.-

En nuestra Comunidad hay que dar cuenta de la *STSJ de 13 de febrero de 2019, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 47/2017*, en la que se anulan diversos preceptos del Pacto de aplicación al personal funcionario del Ayuntamiento de Zaragoza 2016-2019, aprobado por el Gobierno de Zaragoza el 4 de noviembre de 2016.

El primero de los preceptos anulados es el art. 11, que establecía para dicho personal

una jornada laboral de 35 horas semanales de presencia efectiva, complementada con el tiempo de formación necesario. El recurrente (Abogacía del Estado) consideraba que esta previsión vulneraba la jornada semanal de 37,5 horas establecida en la legislación básica aplicable (Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado). Y en ello conviene también la Sala, que no acepta el argumento del Ayuntamiento de que se respeta la jornada básica computándola de otro modo más conveniente. Como expresa literalmente en la Sentencia (FJ 2 in fine), el Pacto

“en contra de lo establecido en la legislación básica, no dispone que el tiempo de formación haya de ser realizado dentro de la jornada laboral, sino que distingue entre ésta y el tiempo de formación (...); diferencia que supone que, al menos, el tiempo dedicado a la formación se halla sometido a diferentes controles que el dedicado al trabajo, y que el tiempo de formación restrinja en un importante número de horas fijas el trabajo de los trabajadores municipales en todas las anualidades, lo que supone una distribución o relación entre las horas de trabajo y las de formación claramente diferente a la establecida en la legislación básica...”

La Sentencia también declara nulos los apartados a1, a2 (párrafo primero), b1, b2 (párrafo primero), k e i del art. 18, así como el art. 39 del Pacto, por ser contrarios al régimen básico de permisos establecido con carácter de *numerus clausus* en el art. 48 TREBEP. Los recogidos en los distintos apartados del primer precepto presentan más amplitud que los establecidos en la legislación básica, sin que alteren este desajuste las razones expresadas por el Ayuntamiento en su defensa (no tienen por qué agotarse, e incluyen en su cómputo días naturales). Con independencia de cómo sean aplicados, lo cierto es que su simple previsión amplía el régimen básico. Lo mismo cabe decir del art. 39, que prevé un premio por antigüedad consistente en días adicionales de permiso sustituibles, a solicitud del funcionario, por una gratificación en metálico. No se trata, como pretende la Corporación demandada, de una mejora social, sino de un auténtico permiso adicional no contemplado en la legislación básica.

El hecho de que estos contenidos hayan sido resultado del ejercicio del derecho a la negociación colectiva funcional, en concreto de lo previsto en el art. 37.1.m TREBEP (que incluye entre las materias objeto de negociación, además de otras, las cuestiones referidas al calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones y permisos) no elude su

necesario encuadre en la legislación básica. Como dispone el mismo precepto, la negociación colectiva se halla limitada al alcance que legalmente proceda.

Otra *Sentencia* que cabe citar es la dictada por la misma Sala con fecha *26 de marzo de 2019, recurso núm. 32/2018*, que estima el recurso de apelación presentado frente a la sentencia de instancia que otorgaba al entonces recurrente el abono íntegro del complemento específico correspondiente a su puesto de Oficial de la policía local, en aplicación de las nuevas reglas de integración de Cuerpos de la Ley de Coordinación de Policías Locales de Aragón de 2013. En concreto, en lo que se refiere a la Escala Ejecutiva (de la que pasa a formar parte), es la Disposición Transitoria 3ª la que estableció los requisitos de integración, determinando específicamente que “en ningún caso dicha integración podría suponer un incremento del gasto público ni una modificación de las retribuciones totales anuales”. Esta prohibición traía como consecuencia que los funcionarios afectados no percibieran toda la retribución del puesto en el que quedaban integrados, produciéndose una minoración en el complemento de productividad (si lo tuviesen) y si no, en el específico o en cualquier otro para compensar el aumento del sueldo base.

Como ya se dijo en un anterior informe, esta restricción fue eliminada mediante una Ley de modificación de la Ley de coordinación de policías locales aprobada el 28 de junio de 2018. Pero estaba vigente en el momento en que se produjo el acceso del recurrente a la nueva categoría, razón por la cual se estima el recurso de apelación, y se rechaza el derecho del funcionario afectado a no ver minorado su complemento específico, como compensación por el aumento del sueldo base.

P) Madrid.-

En el periodo de tiempo considerado, la *Sala de lo Contencioso del TSJ de Madrid* ha dictado dos *Sentencias* que hay que reflejar en estas páginas. La primera de ellas lleva fecha de *22 de febrero de 2019, recurso núm. 842/2018*, y se pronuncia sobre el alcance de la negociación colectiva de los empleados locales a la hora de aprobar la RPT de un Municipio.

Es evidente que la obligación de negociar a la hora de elaborar la RPT de un Ayuntamiento viene impuesta por el art. 37.2.a TREBEP, conforme al cual, “cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones públicas que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos (...) procederá la negociación de dichas condiciones con las organizaciones sindicales a que se refiere este Estatuto”. No basta, como ha aclarado el TS en su Sentencia de 2 de diciembre de 2010, con un mero trámite de consulta, siendo precisa una auténtica negociación colectiva a través de la Mesa presidida por el principio de buena fe negocial (ánimo de llegar a acuerdos).

Para la Sala de TSJ madrileño esta buena fe ha existido en el supuesto enjuiciado, pese a no haberse acogido todas las propuestas sindicales. La existencia de buena fe no implica aceptar por el Ayuntamiento todas ellas. Es cierto que, de manera concreta, se negó a modificar el complemento específico de los policías locales a fin de no subir la masa salarial en su conjunto, pero no es menos que se solicitó a sus representantes que planteasen una propuesta alternativa y que, ante su ausencia, se ofreció un complemento personal transitorio que compensase la pérdida retributiva. Asimismo, no hay que perder de vista que, en último término, la formulación de la RPT y la valoración de los puestos de trabajo son expresión de las facultades de autoorganización de la Administración, y que por ello queden sujetas a un margen de discrecionalidad. Si la metodología seguida por el Ayuntamiento para valorar cada tipo de puesto ha sido común no cabe reprochar arbitrariedad. No es suficiente para ello la discrepancia con la valoración realizada, pues entran en juego en ella conceptos como la penosidad o la peligrosidad, que son de apreciación subjetiva. Si junto con esos valores se han tenido presentes criterios de racionalidad y coherencia con las funciones a desarrollar, hay que rechazar dicho reproche.

Por su parte, la *Sentencia de la misma Sala de 11 de marzo de 2019, recurso núm. 832/2018*, se pronuncia sobre la denegación de compatibilidad a una funcionaria en base al art. 16.4 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones públicas. Conforme a este precepto, “por excepción (...) podrá reconocerse compatibilidad para el ejercicio de actividades privadas al personal que

desempeñe puestos de trabajo que comporten la percepción de complementos específicos o concepto equiparable, cuya cuantía no supere el 30% de su retribución básica, excluidos los conceptos que tengan su origen en la antigüedad”, lo que no sucedía en este caso.

La razón de esta excepción, como se explica en la Sentencia de instancia, es que si la retribución por el puesto concreto que es el complemento específico no es superior al 30% ha de entenderse que el puesto no es de especial dedicación, por lo que no se estaría retribuyendo que el funcionario se dedique en exclusividad a dicho puesto. Y sí en el caso contrario. Es verdad que este criterio tiene un efecto desfavorable, y es que la evolución de las retribuciones de los funcionarios conforme se desarrolla su carrera profesional van suponiendo un incremento de sus retribuciones complementarias y, particularmente, del complemento específico, con lo que se dificulta su compatibilidad. Esto se ha solventado para algunos colectivos (Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado) diferenciando entre el componente general y el componente singular del complemento específico para proyectar solo sobre este último (el que retribuye la dedicación exclusiva o especial) la regla del 30%. Pero no es el caso, pues la funcionaria apelante no tiene escindido su complemento específico.