

SEMINARIO DE DERECHO LOCAL

INFORME EN MATERIA DE EMPLEADOS LOCALES

Autora: Beatriz Setuáin Mendía

Profesora Titular de Derecho Administrativo. Universidad de Zaragoza

Fecha: 13-2-2020

SUMARIO:

I) NOVEDADES NORMATIVAS.

1. ESTADO.-

- Real Decreto-ley 2/2020, de 21 de enero, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público (BOE núm. 19, de 22 de enero).

- Orden EFP/1241/2019, de 19 de diciembre, por la que se establece la equivalencia genérica del empleo de Policía de las Comunidades Autónomas y de los Cuerpos de Policía Local al título de Técnico correspondiente a la formación profesional del sistema educativo (BOE núm. 307, de 23 de diciembre).

- Real Decreto 749/2019, de 27 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de funcionamiento del Inventario de Entidades del Sector Público Estatal, Autonómico y Local (BOE núm. 312, de 28 de diciembre).

2. COMUNIDADES AUTÓNOMAS.-

I) Valencia.-

- Ley 9/2019, de 23 de diciembre, de la Generalitat, de medidas fiscales, de gestión administrativa y financiera y de organización de la Generalitat (DOGV núm. 8707, de 30 de diciembre).

J) Aragón.-

- Ley 10/2019, de 30 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2020 (BOA núm. 253, de 31 de diciembre).

II) NOVEDADES JURISPRUDENCIALES.

1. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL (TC).-

- STC 118/2019, de 16 de octubre de 2019 (BOE núm. 279, de 20 de noviembre).
- STC 178/2019, de 18 de diciembre (BOE núm. 21, de 24 de enero de 2020).

2. TRIBUNAL SUPREMO (TS).-

- STS de 17 de diciembre de 2019, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 2145/2017.
- STS de 15 de noviembre de 2019, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 2810/2017.
- STS de 12 de diciembre de 2019, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 3554/2017.

3. TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA (TSJ).-

B) Cataluña.-

- STSJ de 3 de octubre de 2019, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 254/2019.
- STSJ de 30 de octubre de 2019, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 725/2017.

C) Galicia.-

- STSJ de 6 de noviembre, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 249/2018.
- STSJ de 30 de octubre, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 285/2019.

4. JUZGADOS DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO (JCA).-

J) Aragón.-

- Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 1 de Zaragoza, de 23 de enero de 2020, procedimiento abreviado núm. 447/2018.

P) Madrid.-

- Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 29 de Madrid, de 10 de diciembre de 2019, procedimiento abreviado 471/2018.

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 11 de noviembre de 2019 y el 9 de febrero de 2020. 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 de las normas estatales relacionadas con el empleo local que hay que citar es el *Real Decreto-ley 2/2020, de 21 de enero, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público (BOE núm. 19, de 22 de enero)*. Se trata de una norma de urgencia que, ante la inexistencia a la fecha de Ley de Presupuestos Generales del Estado, pretende dar respuesta al incremento de retribuciones de los empleados públicos para el ejercicio 2020, en el ámbito del II Acuerdo plurianual para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo firmado el 9 de marzo de 2018 por el Gobierno de España y las organizaciones sindicales CCOO, UGT y CSIF. Su contenido, por tanto, como confiesa en la Exposición de Motivos “se limita a regular exclusivamente aquellos aspectos indispensables para aprobar con efectos de 1 de enero de 2020 el incremento retributivo del personal al servicio del sector público, e incluye todos los ajustes que se consideran necesarios para que dicho incremento se haga efectivo”. Se trata de una norma básica, aplicable a todos los empleados públicos.

Las principales reglas retributivas se desprenden del art. 3., que comienza recordando que las Corporaciones locales y los organismos de ellas dependientes forman parte del sector público a sus efectos. Tras ello, procede a fijar las cuantías de las retribuciones básicas (sueldo, trienios y pagas extraordinarias) que corresponden a los funcionarios públicos por Grupos o Subgrupos de clasificación (apartado 5), y reconoce un incremento de las retribuciones íntegras que vinieran percibiendo todos los empleados públicos a 31 de diciembre de 2019 de un 2% como máximo, en términos de homogeneidad para los dos períodos de comparación tanto en lo que respecta a efectivos de personal como a su antigüedad, y sin incluir los gastos de acción social (que no podrán experimentar en términos globales ningún incremento respecto a los del año 2019). Si el incremento del PIB alcanza o supera el 2,5%, con efectos 1 de julio de 2020 se añadirá al porcentaje descrito otro 1% de incremento salarial. Para un crecimiento inferior, el incremento disminuirá proporcionalmente en función de la reducción que se haya producido sobre dicho 2,5%, de acuerdo con la tabla establecida en el apartado 2. En ambos casos, el incremento correspondiente deberá ser aprobado mediante Acuerdo del Consejo de Ministros y comunicado a la Federación Española de Municipios y Provincia. Y aún cabe autorizar otro incremento adicional del 0,30% para, entre otras medidas, implantar planes o proyectos de mejora de la productividad o la eficiencia, revisar complementos específicos entre puestos con funciones equiparables, homologar complementos de destino o realizar aportaciones a planes de pensiones. Porque, efectivamente, desde hace algunos ejercicios, se ha suprimido la prohibición de aportaciones por parte de las Administraciones locales a planes de pensiones, empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación, pudiendo realizarse siempre que no se supere aquel incremento global establecido en el apartado anterior (apartado 3).

En el caso del personal laboral, su masa salarial –integrada por el conjunto de sus retribuciones salariales y extrasalariales y los gastos de acción social devengados en 2019, excepción hecha de las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, las cotizaciones al sistema de Seguridad Social a cargo del empleador, las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos, y las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera realizado el trabajador– se incrementará en el mismo porcentaje máximo

establecido para los funcionarios, en términos de homogeneidad para los dos períodos objeto de comparación (apartado 4).

Las limitaciones descritas no supondrán obstáculo para realizar adecuaciones retributivas excepcionales y singulares que resulten imprescindibles por el contenido del puesto, variación del número de efectivos asignados a cada programa o grado de consecución de objetivos (apartado 7). En aplicación de lo dispuesto en el artículo 38.10 TREBEP, se prevé que cualquier acuerdo, pacto o convenio que implique incrementos superiores a los fijados sea oportunamente adecuado, resultando inaplicables en todo caso las cláusulas que determinen aumentos retributivos por encima de lo previsto (apartado 8). Estas previsiones también son de aplicación a las retribuciones de los contratos mercantiles del personal al servicio de las Entidades locales (apartado 10).

El art. 14.1 del Real Decreto-ley introduce algunas previsiones adicionales especiales que pueden afectar a tipologías residuales de empleados locales. Alude así al personal contratado administrativo, a los funcionarios de Cuerpos de Sanitarios Locales, así como al personal cuyas retribuciones en 2019 no correspondieran a las establecidas con carácter general por el Real Decreto-ley 24/2018, de 21 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones el ámbito del sector público. Si por la razón que fuere no les resultasen de aplicación las reglas retributivas anteriores, continuarán percibiendo en 2020 las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2019, con el incremento previsto en el art. 3.2.

El art. 22, por su parte, vuelve a hacer referencia a la recuperación de la paga extraordinaria y adicional del mes de diciembre de 2012, de modo que las Administraciones locales y el resto de entidades que integran el sector público local que aún no hubieran abonado la totalidad de las cantidades dejadas de percibir como consecuencia de la supresión de aquella *podrán* proceder a dicha devolución, teniendo en cuenta su situación económico-financiera. Se desprende, pues, que es decisión de la Corporación en la que presten sus servicios los empleados locales dicha devolución, condicionada en todo caso por la situación económico-financiera en que se encuentre.

Una última mención merece el art. 23, que autoriza a las Administraciones y entidades que integran el sector público y que cumplan los objetivos de déficit, deuda y regla de gasto a restablecer hasta el límite de incremento permitido las retribuciones básicas de sus empleados que hubiesen minorado en cuantías no previstas en las normas básicas del Estado o que no hubiesen aplicado los incrementos retributivos máximos previstos en las LPGE. Las cantidades que se devenguen en aplicación de esta medida no tendrán la consideración de incrementos retributivos.

Otra norma que debe citarse es la *Orden EFP/1241/2019, de 19 de diciembre, por la que se establece la equivalencia genérica del empleo de Policía de las Comunidades Autónomas y de los Cuerpos de Policía Local al título de Técnico correspondiente a la formación profesional del sistema educativo (BOE núm. 307, de 23 de diciembre)*. Éste es un texto que extiende con carácter general un reconocimiento que hasta la fecha solo operaba en relación con determinados Cuerpos policiales y en determinados territorios, de manera que, a partir de su entrada en vigor (el día siguiente al de su publicación), quienes sean nombrados funcionarios de carrera de un Cuerpo de Policía local pueden solicitar la equivalencia de su empleo con el título de Técnico correspondiente a la Formación Profesional del sistema educativo, con todos los efectos académicos y de acceso al empleo público y privado que pudieran corresponder de conformidad con la legislación vigente. La norma impone el cumplimiento de algunos requisitos adicionales, como son estar en posesión del título de Graduado en ESO o equivalente, y haber superado el curso de formación de un mínimo de 1.100 horas impartido por el organismo competente de cada Comunidad Autónoma, además de un periodo de prácticas cuya duración mínima será de 600 horas. Cumplidos estos requisitos, los interesados podrán cursar solicitud al efecto, que se resolverá conforme al procedimiento descrito en el texto.

Antes de finalizar este apartado, y solo a efectos informativos, se deja constancia de la aprobación del *Real Decreto 749/2019, de 27 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de funcionamiento del Inventario de Entidades del Sector Público Estatal, Autonómico y Local (BOE núm. 312, de 28 de diciembre)*. Este Inventario, cuyas líneas generales se establecen en los arts. 82 y 83 de la Ley 40/2015, se configura como un registro

público de carácter administrativo, que garantiza la información pública y la ordenación de todas las entidades que integran el sector público institucional, cualquiera que sea su naturaleza jurídica. Pues bien: en la norma que se menciona se desarrollan aquellas líneas generales, detallándose sus funciones, estructura, funcionamiento y efectos (objeto, ámbito subjetivo y objetivo, organización y funcionamiento, información a remitir, procedimiento de inscripción). Se pretende así configurar un instrumento omnicomprensivo del conjunto de entidades que integran el sector público, reuniendo la información más relevante relativa a cada una de ellas, como es la información actualizada sobre su naturaleza jurídica, finalidad, fuentes de financiación, en su caso condición de medio propio, regímenes de contabilidad, presupuestario y de control.

2. Comunidades Autónomas.-

I) Valencia.-

En la Comunidad valenciana se ha aprobado la *Ley 9/2019, de 23 de diciembre, de la Generalitat, de medidas fiscales, de gestión administrativa y financiera y de organización de la Generalitat (DOGV núm. 8707, de 30 de diciembre)*, algunos de cuyos preceptos modifican diversas normas relacionadas con el empleo local. Es el caso del art. 24, que otorga nueva redacción a la Disposición Adicional Segunda de la Ley 21/2018, de 16 de octubre, de Mancomunidades de la Comunitat Valenciana, en el sentido de permitir a dos o más Municipios limítrofes que no dispongan separadamente de recursos suficientes para la prestación de los servicios de Policía local, asociarse para la ejecución de las funciones asignadas a dichas Policías de acuerdo con los términos dispuestos en la Disposición Adicional Quinta de la LOCFS. O del art. 74, que modifica distintos preceptos de la Ley 17/2017, de 13 de diciembre, de coordinación de Policías locales de la Comunitat Valenciana, sobre todo en lo relativo a los sistemas de ingreso. Una de las novedades más significativas es la regulación específica de la figura de los funcionarios de Policía local interinos.

J) Aragón.-

El art. 19.6 de la *Ley 10/2019, de 30 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2020 (BOA núm. 253, de 31 de diciembre)*, hace referencia a las retribuciones del personal perteneciente a los Cuerpos de sanitarios locales que desempeñe puestos de trabajo propios de los mismos al servicio de la Comunidad Autónoma. Conforme al precepto, dicho personal percibirá las retribuciones básicas y, en su caso, el complemento de destino en las cuantías que determine con carácter general para los funcionarios la Ley de Presupuestos Generales del Estado. La cuantía del complemento específico, para aquellos puestos a los que corresponda este concepto retributivo, será fijada por las normas propias de la Administración de la Comunidad Autónoma.

II) NOVEDADES JURISPRUDENCIALES.-

1. Tribunal Constitucional (TC).-

La primera Sentencia del TC que se quiere mencionar en relación con el empleo local es la *STC 118/2019, de 16 de octubre (BOE núm. 279, de 20 de noviembre)*, que resuelve la cuestión de inconstitucionalidad planteada por el Juzgado de lo Social núm. 26 de Barcelona en relación con el art. 52 d) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET). Este precepto, recuérdese, al regular las causas objetivas de extinción del contrato de trabajo sujeto a derecho laboral, se refiere en concreto a “las faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el 5% de las jornadas hábiles, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses”. Dentro de estas faltas de asistencia no computarán “las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o

lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda”. Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan “a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave”.

Antes de explicar la doctrina que se desprende de esta Sentencia, muy controvertida (buena muestra de ello son los tres votos particulares formulados frente al fallo mayoritario por cuatro Magistrados), hay que hacer algunas aclaraciones. La primera de ellas, que el supuesto de hecho que generó el planteamiento de la cuestión y el consecuente pronunciamiento del intérprete constitucional no es un caso de cese de la relación laboral en el ámbito del empleo público, sino en el marco del empleo privado. Pero pese a ello, la interpretación que lleva a cabo el TC de la causa objetiva de extinción del contrato laboral del art. 52.d TRET se tiene que tener en consideración en el empleo público, y en particular en el empleo local, toda vez que éste es un precepto que resulta de aplicación en el mismo. Efectivamente, el TREBEP no regula la extinción de la relación de servicio de personal laboral público, debiendo estarse a lo previsto en la legislación laboral, a la que remite expresamente el art. 7 de la misma norma. Así pues, todas las causas de extinción enumeradas en el art. 49 TRET son de aplicación a la relación laboral de empleo público. Es verdad que, en la realidad, la aplicación del Derecho del trabajo por la Administración en sus relaciones de empleo siempre es particular y matizada, menos “rígida” que en el caso del empresario privado, cuya autonomía de la voluntad es más extensa. La Administración está vinculada por un conjunto de bases constitucionales que condicionan su papel como “empleador” y que, en lo que respecta a la aplicación de las causas de extinción de las relaciones laborales que ha entablado con sus empleados, limitan de algún modo sus facultades para apreciarlas, al estar sujeta a principios tales como los de legalidad e igualdad, pero también a los de eficacia e interés general, etc.

Retomando la cuestión, la duda de constitucionalidad que le suscita el art. 52.d TRET al Juzgado promotor tiene que ver con la posible lesión de los arts. 15 (derecho a la

integridad física), 35.1 (derecho al trabajo), y 43.1 (derecho a la protección de la salud) de la CE, pues al establecer una regulación del despido objetivo por causa de absentismo, puede condicionar el comportamiento de los trabajadores en perjuicio de sus derechos. Dicho de otro modo: ante el temor de perder su empleo, el trabajador puede sentirse obligado a acudir a trabajar pese a encontrarse enfermo, asumiendo así un sacrificio en absoluto exigible, que incluso podría complicar la evolución de su enfermedad. Pero el TC responde, desestimando este argumento.

Para empezar, rechaza que el precepto legal comporte cualquier vulneración del derecho fundamental a la integridad física, recordando su propia doctrina sobre el mismo: para el TC no todo supuesto de riesgo o daño para la salud implica una lesión de este derecho, sino solo aquél que genere un peligro grave y cierto para la misma. Es decir: solo cuando existiera un riesgo constatado de producción cierta o potencial, pero justificado ad casum, de un perjuicio para la salud derivado de una actuación u omisión del empleador podría entenderse comprometido el derecho fundamental, pues admitir lo contrario supondría una suerte de cobertura constitucional frente a cualquier orden de trabajo que en abstracto o hipotéticamente pudiera estar contraindicada para la salud. En este caso el TC no entiende que el art. 52.d TRET pueda dar lugar a actuaciones empresariales de las que se derive ese riesgo o daño, pues se limita a autorizar el despido para el caso de que se supere un número de faltas de asistencia al trabajo intermitentes, justificadas o no, en un determinado período de tiempo. A ello suma que quedan al margen del precepto los supuestos de bajas médicas prolongadas y los derivados de enfermedades graves; casos en los que sí puede existir un riesgo grave y cierto para la salud.

Tampoco estima, por razones semejantes, que el precepto cuestionado contravenga el derecho a la protección de la salud que reconoce el art. 43.1 CE. La tutela de este derecho se encomienda a los poderes públicos mediante el establecimiento de medidas preventivas y de prestaciones y servicios. Aunque admite que la regulación controvertida pudiera en algún caso condicionar la actuación del trabajador por el temor a perder el trabajo, no entiende que con la misma se desproteja la salud de los trabajadores, pues en ningún momento incide en el régimen de acceso y en el contenido de su asistencia sanitaria. Lo que pretende la misma

es mantener un equilibrio entre el legítimo interés de la empresa de paliar la onerosidad de las ausencias al trabajo –que se conecta con la defensa de la productividad– y la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores.

Finalmente, el intérprete constitucional rechaza también que el art. 52.d TRET lesione el derecho al trabajo reconocido por el art. 35.1 CE en su vertiente de conservación o estabilidad en el empleo, pues se limita a regular uno de los supuestos de extinción del contrato de trabajo por causas objetivas –el absentismo laboral, bajo determinadas condiciones–, que se convierte de este modo en causa justa de despido. Efectivamente, el propio TC ya había determinado como jurisprudencia propia que el derecho al trabajo se concreta en su vertiente individual “en el derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo”, es decir, en el derecho a no ser despedido sin justa causa, así como en la existencia de una “reacción adecuada contra el despido o cese, cuya configuración, en la definición de sus técnicas y alcance, se defiere al legislador”. En el entender del TC, la norma legal cuestionada no prescinde del elemento de causalidad del despido, sino que, al contrario, dota a la causa de extinción contractual que regula de objetividad y certidumbre, determinando el número de faltas de asistencia al trabajo y el periodo de producción que facultan al empresario para extinguir el contrato de trabajo, abonando al trabajador la indemnización legalmente prevista.

Es cierto, y eso es innegable, que el art. 52.d TRET sí limita parcialmente el derecho al trabajo en su vertiente de derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo, pero para el TC lo hace por una causa justificada, ligada al art. 38 CE, que reconoce la libertad de empresa y encomienda a los poderes públicos la garantía y protección de su ejercicio, así como la defensa de la productividad. Destaca así que el derecho al trabajo no es en ningún momento absoluto ni incondicional, sino que puede limitarse para coexistir con otros derechos o bienes constitucionales dignos de tutela, como sería este caso. Esta limitación es además para el TC coherente y ponderada con otros derechos e intereses en conflicto, pues contiene un conjunto de excepciones a la cláusula general que permite la extinción del contrato de trabajo por absentismo en determinadas circunstancias individuales en las que los trabajadores se pueden encontrar. Concluye por todo ello que el precepto no ha ido más

allá de lo necesario para alcanzar la finalidad legítima de proteger los intereses del empleador frente a las faltas de asistencia del trabajador a su puesto de trabajo, cuando alcancen la duración establecida por la norma, por lo que declara su constitucionalidad.

Como ya se ha adelantado, a este fallo mayoritario se han formulado tres votos particulares. El primero de ellos lo suscriben dos Magistrados, que sí consideran que el precepto legal cuestionado vulnera el derecho al trabajo del art. 35 CE, al entender que el análisis no debía de haberse ceñido a comprobar la relación de causalidad entre ambos, sino la justeza de dicha causa. En otras palabras: si la causa extintiva del contrato laboral que contempla el art. 52.d TRET es compatible con lo que realmente supone el derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo. Y a su juicio, afirmar que el precepto contempla excepciones, o que hay que combatir el absentismo y defender la productividad, o que ya hay un régimen reactivo y de revisión judicial de las decisiones que se adopten en su marco, como se ha hecho, no equivale a hacer un examen de constitucionalidad. Este examen requería considerar que el derecho al trabajo al que alude el art. 35 CE obliga a los poderes públicos, y en especial al legislador, a aprobar normas y promover acciones que faciliten la creación no de cualquier trabajo, sino de un trabajo decente y digno realizado en condiciones de libertad, equidad y seguridad. Por eso, a la hora de diseñar el régimen del despido siempre hay que tener en cuenta estas exigencias, y no focalizarse solo, para justificar la legitimidad de lo decidido, en las excepciones reguladas en el precepto sino en las que situaciones que no tienen esa condición de excepción –estados de enfermedad intermitentes justificados y ajenos a la voluntad de trabajador–. Los Magistrados discrepantes manifiestan su perplejidad por la tendencia constante en los últimos tiempos de invocar el art. 38 CE para el enjuiciamiento constitucional de normas laborales que inciden en los derechos de los trabajadores, oponiendo a los mismos la libertad de empresa y el mantenimiento de la productividad y resolviendo el pretendido conflicto con “ponderación” y “proporcionalidad”. A su juicio, el art. 38 CE comprende en realidad lo que afecta de manera relevante a la facultad de iniciar una actividad empresarial y al derecho a ejercerla en condiciones de igualdad, sin extenderse al régimen del despido, con quien mantiene un conexión indirecta derivada de conflictos imprecisos o potenciales en su caso. En el supuesto concreto analizado en esta Sentencia, afirmar que las ausencias de una trabajadora

por un total del 7,84% de la jornada laboral en 12 meses pone en riesgo la productividad de la empresa y por tanto, el art. 38 CE, es una clara desproporción que desatiende además la justificación de dichas ausencias, a causa de su estado de salud. No todo lo que pueda repercutir en el interés empresarial o en sus intereses económicos vulnera la libertad de empresa, y afirmar lo contrario carece de rigor técnico. Para finalizar, los Magistrados consideran que la doctrina derivada del fallo mayoritario establece un factor de discriminación análogo a los expresados en el art. 14 CE, pues toma el factor enfermedad como elemento de segregación que estigmatiza a quien lo padece, disuadiéndole del cuidado de su salud bajo la amenaza del no mantenimiento de su puesto de trabajo.

El segundo voto particular es formulado por una Magistrada, que coincide con el anterior en la ausencia de encaje en el argumentario constitucional del art. 38 CE. Además de esto, tampoco comparte la exclusión que hace la Sentencia de cualquier vulneración del derecho a la protección de la salud del art. 43 CE por parte del art. 52.d TRLET. Como principio rector de la política social y económica, el art. 43 CE obliga al legislador a establecer las medidas oportunas para llevarlo a cabo, lo que a su juicio no hace el precepto legal cuestionado. Pero, junto con estas dos circunstancias, la firmante del voto trae aún a colación un nuevo elemento para justificar su discrepancia: la discriminación indirecta por razón de sexo en que incurre el fallo. Tratándose como se trata de una determinación normativa aparentemente neutra, su impacto real sobre las mujeres es mayor que sobre los hombres, a consecuencia de las diferentes circunstancias fácticas que tienen lugar entre los trabajadores de ambos sexos. Los datos estadísticos del INE y otros estudios oficiales (que la Magistrada aporta) evidencian que la doble jornada de las mujeres incide sobre su salud, generando más ausencias laborales y quedando expuestas a una mayor aplicación del art. 52.d TRET.

A los dos votos particulares expuestos se adhiere en un tercer voto otro Magistrado.

Otra Sentencia que hay que mencionar es la *STC 178/2019, de 18 de diciembre (BOE núm. 21, de 24 de enero de 2020)*, que resuelve el recurso de inconstitucionalidad presentado por el Presidente del Gobierno frente a diversos preceptos de la Ley Foral 23/2018, de 19 de noviembre, de las Policías de Navarra. De todos los preceptos recurridos

(seis en total), cuatro son declarados inconstitucionales y nulos.

El primero de los preceptos recurridos es el art. 1.1.c, que, dentro de las finalidades de la Ley, identifica “la coordinación de las distintas policías existentes en la Comunidad Foral de Navarra en aquellos aspectos no regulados por la Ley Foral de Seguridad Pública”. Para el recurrente, este artículo incurriría en inconstitucionalidad por la misma razón por la que la STC 154/2017, de 21 de diciembre (comentada en este Seminario) declaró contrario a la Constitución otro precepto de la precedente Ley de Policías de Navarra: falta de competencia autonómica para adoptar medidas que afecten a los miembros de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado que operen en su territorio. Sin embargo, para el TC no se trata de la misma circunstancia. Si se observa bien la ubicación de este precepto, se comprueba que se sitúa en el Título I, relativo a “las Policías de Navarra y sus relaciones”. A ello se suma su tenor literal, referido a la coordinación de “las distintas policías existentes en la Comunidad Foral de Navarra”. La conjunción de ambos aspectos lleva al intérprete constitucional a entender que el art. 1.1.c no incide en las competencias estatales en materia de seguridad pública, pues su ámbito de aplicación lo ciñe a coordinar las actuaciones de la Policía Foral, las Policías locales y los servicios de Policía local. Por esta razón, se desestima el reproche de inconstitucionalidad.

Cuestión distinta acontece en relación a los arts. 11.7 y 23.3, referidos ambos a la prestación supramunicipal de los servicios de Policía local. En concreto, el primero de ellos –que forma parte del precepto que regula los requisitos a cumplir por las entidades locales que cuenten con Cuerpos o Servicios de Policía local para suscribir acuerdos de asociación para la ejecución conjunta de sus competencias en esa materia– establece la exención del cumplimiento de dichos requisitos cuando la ejecución conjunta se realice “mediante delegación a una entidad supramunicipal creada mediante Ley Foral”. El segundo, por su parte, recoge una remisión al anterior al fijar el ámbito territorial de actuación de la Policía local, que será el término municipal respectivo “sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 11.7”, es decir, cuando se haya procedido a la citada delegación.

Como ha indicado la propia doctrina del TC, el tema de la prestación supramunicipal de los servicios de Policía local se encuadra materialmente en el ámbito de la seguridad

pública, competencia estatal *ex art.* 149.1.29 CE que no excluye la posibilidad de creación de policías por las Comunidades Autónomas en la forma que se establezca en los respectivos Estatutos en el marco de lo que disponga una Ley Orgánica. Habrá que estar, por tanto, a lo dispuesto en la LOFCS, que es muy clara en este punto: la creación de Cuerpos de Policía local corresponde en exclusiva a los Municipios (art. 51), siendo una competencia propia de los mismos (art. 25.2 LBRL). El TC ha interpretado el primer precepto estableciendo que no habilita para la creación de Cuerpos supramunicipales ni para la prestación del servicio de Policía local por las Mancomunidades, que tampoco queda amparado por la competencia autonómica a la que alude el art. 149.1.29 CE. Esto no significa que no quepa ningún caso de prestación supramunicipal del servicio. De hecho, el propio art. 51.1 LOFCS lo autoriza expresamente, siempre cumpliendo las determinaciones que especifica la Disposición Adicional Quinta de la misma Ley: suscripción del oportuno acuerdo de colaboración que se ajuste a las condiciones que se determinen por el Ministerio del Interior (Orden de 10 de noviembre de 2010) y que sea autorizado por éste o, en su caso, por la Comunidad Autónoma correspondiente con arreglo a lo dispuesto en su respectivo Estatuto de Autonomía. Salvando esta fórmula, no cabe otro tipo de asociación de Municipios con competencia para la prestación de servicios de Policía local. Esta es la razón que determina que el art. 11.7 –y, en correspondencia, el art. 23.3 de la Ley Foral 23/2018– deban ser declarados inconstitucionales, al infringir las competencias estatales en materia de seguridad pública permitiendo la ejecución conjunta de competencias de Policía local mediante delegación a una entidad local supramunicipal creada por Ley Foral, procediendo a una “mancomunización” del Servicio policial contraria a la CE.

Los arts. 1.2.g y 24 de la Ley Foral 23/2018 se refieren a los auxiliares de Policía local, y también fueron sufrieron reproches de inconstitucionalidad al considerarlos el recurrente contrarios al art. 92.3 LBRL (precepto formal y materialmente básico) por establecer un régimen de contratación de funcionarios interinos para desempeñar funciones propias de la Policía Local, y reconocer a este personal la condición de agente de la autoridad. Conviene recordar que, como se indicó en el informe anterior al comentar la STC 106/2019, el art. 92.3 LBRL reserva a los funcionarios locales de carrera el ejercicio de determinadas funciones entre las que se integran las propias de la Policía local, habiendo de

interpretarse la expresión “funcionario de carrera” como sinónimo de “funcionario público”, y siendo posible por ello el nombramiento interino de Policías locales.

Lo primero que procede a aclarar en este punto el TC es que el contenido de este precepto resulta de aplicación en la Comunidad Foral de Navarra ya que, si bien es cierto que ésta dispone de un régimen especial de distribución de competencias en materia de función pública conforme al art. 49.1 b) LORAFNA, no lo es menos que dicho régimen viene limitado en todo caso por “los derechos y obligaciones esenciales que la legislación básica del Estado reconozca a los funcionarios”. Es decir, por aquellas situaciones jurídicas que caracterizan el propio modelo de régimen estatutario de los funcionarios y sin las cuales ese estatuto no sería reconocible. La reserva legal del art. 92.3 LBRL es una de esas situaciones jurídicas, pues contribuye a determinar los rasgos definitorios de los distintos tipos de personal al servicio de las Administraciones públicas y las atribuciones que corresponden a cada uno de ellos. Una vez determinado esto, se trata de ver si efectivamente los arts. de la norma autonómica contravienen su contenido.

Hay que notar que la Ley Foral no procede a nombrar a los auxiliares de policía como funcionarios interinos, en cuyo caso la respuesta sería muy rápida: consistiría en aplicar la jurisprudencia derivada de la STC 106/2019. En la norma navarra los auxiliares no se integran en el cuerpo de Policía local, ni la norma les atribuye la condición de funcionarios. De hecho, los auxiliares de Policía Local no son nombrados para el desempeño de funciones propias de los funcionarios de carrera, sino para llevar a cabo tareas de apoyo y asistencia al personal integrante de la Policía Local correspondiente (custodia y vigilancia de bienes, servicios e instalaciones y dependencias oficiales, ordenación del tráfico viario de acuerdo con las normas de circulación, colaboración y auxilio en funciones de seguridad ciudadana, protección civil y asistencia a la ciudadanía, etc.) actuando bajo su dirección. Por eso mismo (y porque en la normativa de función pública de Navarra no existe la figura del funcionario interino), son contratados temporalmente en régimen administrativo, figura que en la legislación foral recibe un tratamiento específico y diferenciado de la del funcionario público. Así pues, dado que no forman parte, siquiera temporalmente, de la Policía local, ni tienen la consideración de funcionarios interinos, no se ven afectados por la reserva

funcionarial de las tareas propias de la Policía Local que se deriva del art. 92.3 LBRL, y no existe contradicción en este aspecto entre el art. 92 LBRL y las normas ahora impugnadas, por lo que esta queja debe ser desestimada.

Pero el Abogado del Estado planteó una segunda tacha de inconstitucionalidad a estos preceptos, centrada en la atribución a los auxiliares de Policía de la condición de agentes de la autoridad. Como recuerda el TC, si bien este mismo Tribunal ha admitido que la legislación administrativa sectorial pueda atribuir la condición de agente de la autoridad, no puede olvidarse que, ex art. 92.3 LBRL, las funciones que impliquen ejercicio de autoridad en el ámbito local están reservadas a funcionarios. Por lo tanto, solo pueden tener la condición de agentes de la autoridad quienes sean asimismo funcionarios públicos, sin que quepa que contratados temporales en régimen administrativo gocen de la misma. Los artículos recurridos incurren así en una contradicción insalvable por vía interpretativa que determina su inconstitucionalidad y nulidad en este aspecto concreto.

El último precepto controvertido es el art. 27.1, que permite que el órgano competente de cada Corporación local excepcione la regla general de uniformidad obligatoria. El TC declara la inconstitucionalidad de este precepto por contravenir lo dispuesto en los arts. 52.3 y 41.3 LOFCS, de los que se deduce la reserva a una autoridad estatal de la dispensa de uniformidad.

2. Tribunal Supremo (TS).-

En cuanto a la jurisprudencia del TS, hay que comenzar destacando la *STS de 17 de diciembre de 2019, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 2145/2017*. Esta Sentencia ratifica en casación el fallo de la Sentencia de instancia acerca de la incompetencia de las entidades locales y, en particular, de las Diputaciones provinciales para regular su personal directivo, confirmando la nulidad de los preceptos del Reglamento orgánico de la Diputación de Cáceres en los que se fijaba el régimen jurídico de dicho personal.

Elemento central de su razonamiento es la interpretación del art. 13 TREBEP a la que

procede. Recordemos que este precepto otorga al Gobierno y a los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas la facultad de establecer, en desarrollo del Estatuto, el régimen jurídico del personal directivo así como los criterios para determinar su condición, de acuerdo con una serie de principios que él mismo enumera. A juicio de la Sala, de la misma manera que no puede desprenderse de su tenor una reserva de Ley estatal o autonómica para dicha regulación, tampoco se encuentra en él ninguna atribución a los entes locales en este sentido, debiendo ser aquellos órganos expresamente citados los que procedan en su caso a la misma en las normas que aprueben. Esto se explica por razones de cierta homogeneidad y coherencia dentro de la propia flexibilidad que permite el precepto; homogeneidad que es querida por el legislador básico y de la que son buena muestra el propio establecimiento de criterios generales.

El mismo legislador estatal ha confirmado que ésta es la interpretación correcta, y el TS pone como ejemplo el art. 32 bis LBRL que, al referirse al personal directivo de Diputaciones, Cabildos y Consejos Insulares, singulariza algunas facultades de las Corporaciones locales en su relación, particularmente la excepción mediante Reglamento orgánico de la exigencia funcionarial general que el mismo precepto impone. Si existiese una competencia general de las entidades locales para regular el régimen de dicho personal, no hubiese sido necesario especificar dichas facultades. Lo mismo cabe afirmar en relación a otros preceptos de la legislación básica de régimen local esgrimidos por la Diputación recurrente: el art. 4.1 a (que otorga a las Diputaciones las potestades reglamentaria y de autoorganización), el 85 bis (que faculta a los entes locales para determinar o modificar las condiciones retributivas del personal directivo de sus organismos públicos encargados de la gestión directa de servicios de su competencia), o la Disposición Adicional Decimoquinta (que somete al régimen de incompatibilidades de la Ley 53/1984 a los titulares de los órganos directivos) no confieren atribuciones a las entidades locales para regular el personal directivo, siendo atribuciones muy concretas y muy específicas previstas precisamente porque éstas no tienen competencia para dictar regulaciones generales de desarrollo del artículo 13 TREBEP.

A este fallo formularon voto particular dos Magistrados, discrepantes con su sentido

por entender que no hace una lectura correcta del sistema de fuentes local. A su juicio, las determinaciones que contiene la LBRL en relación con el personal directivo no son especificaciones o singularidades que ocupan ese lugar normativo al carecer la entidad local de competencia para regularla en sus propias normas reglamentarias sino, todo lo contrario, manifestaciones expresas de dicha competencia, al reconocerse la posibilidad de introducir en los Reglamentos orgánicos regulaciones propias de dicho personal, respetando los contornos que marcan las Leyes (LBRL y TREBEP). A ello se suma que esta última norma regula con carácter general y no únicamente respecto al ámbito local, el personal directivo, por lo que el hecho de que solo mencione al Gobierno y a los órganos de Gobierno de las Comunidades Autónomas, y no a los entes locales, se puede explicar en el mayor ámbito de aplicación en aquellos ámbitos, y en la previsión originaria de norma de desarrollo con rango de Ley, que desapareció en la tramitación parlamentaria. La ausencia de mención no puede, en cualquier caso, dejar sin efecto las competencias reconocidas en la LBRL, atendida la posición ordinamental de ésta como desarrollo de la garantía constitucional de la autonomía local. La interpretación que hace el fallo mayoritario prescinde en la consideración de estos Magistrados de la interpretación sistemática y lógica del marco normativo, al centrarse solo en el art. 13 TREBEP y al realizar una interpretación que conduce a una subordinación de la LBRL, que queda condicionada al citado Estatuto. Esto supone desconocer la posición de la LBRL en lo relativo al régimen local y la potestad de autoorganización de las entidades locales, como parte del bloque de la constitucionalidad.

Este desconocimiento supone, en último término, desconocer la autonomía que el art. 141 CE garantiza a la provincia, y que conlleva la existencia de una potestad reglamentaria propia asociada asimismo a la potestad de autoorganización, que le habilita para definir por sí mismas las estructuras administrativas internas con las que pretenden dotarse, con objeto de adaptarlas a sus necesidades específicas. Asumir el discurso argumental que subyace en la Sentencia y la conclusión que alcanza supondría para estos Magistrados aceptar que para el ejercicio de la potestad de autoorganización de la Diputación recurrente es necesario que previamente el Gobierno español o el Gobierno de las Comunidades Autónomas dicten una norma legal o reglamentaria que regule al personal directivo, y luego ya podrán las Entidades Locales reproducir su contenido, quizá introduciendo algún detalle. Esta

conclusión la consideran incompatible con una interpretación sistemática de los preceptos aludidos, con la posición específica de la LBRL en nuestro ordenamiento jurídico, y con las exigencias derivadas de la autonomía local. Por ello entienden que debería haberse reconocido la competencia de la Diputación para regular su personal directivo a través de Reglamento orgánico, y no haber anulado los preceptos del mismo con ese contenido.

Otra *Sentencia de la misma Sala* a considerar es la que lleva fecha *15 de noviembre de 2019, recurso núm. 2810/2017*. En ella el TS se pronuncia sobre la cuestión de la fecha límite en que debe quedar establecida la valoración de los méritos alegados en la fase de concurso en aquellos procedimientos selectivos de empleo local en que no establecen expresamente este extremo. En este caso, el tribunal calificador decidió situarla una vez terminada la fase de oposición, en la fecha de celebración del último ejercicio (que se demoró más de dos años respecto a la convocatoria), sin que este elemento esencial se diese a conocer a todos los aspirantes al inicio del proceso. Para la recurrente esto supone vulnerar los principios de publicidad, transparencia, independencia en la actuación de los órganos de selección y mérito y capacidad, pues impide que los aspirantes conozcan sus méritos en ese concreto proceso en el momento inicial inaplazable en que deben decidir si participan o no en el mismo. A ello suma lo dispuesto en el art. 44 RGI (cuyo apartado 5 se indica que “los méritos se valorarán con referencia a la fecha del cierre del plazo de presentación de instancias y se acreditarán documentalmente con la solicitud de participación”), que operaría supletoriamente ante la ausencia de regulación autonómica específica (art. 149.3 CE).

El TS está de acuerdo con su argumentación, pues entiende que la previsión reglamentaria responde a los principios antes citados, de obligada observancia ex art. 55 TREBEP. La ausencia de conocimiento del momento temporal en que se cierra la valoración de los méritos supone alterar la confianza legítima del participante en el concurso-oposición respecto a que el procedimiento de selección se desarrolle con plena garantía de un trato igualitario para todos los firmantes, pudiendo conllevar también un trato privilegiado a favor de algún participante al que, como fue el caso, se permitió adquirir méritos fuera de la fase inicial.

También se quiere dejar constancia de la *Sentencia de la misma Sala de 12 de*

diciembre de 2019, recurso núm. 3554/2017, que recuerda que según el art. 70.1 TREBEP, el plazo improrrogable para ejecutar las OPE es de tres años, so pena de caducidad de las mismas. Se trata de un plazo esencial, y cualquier convocatoria de procedimientos selectivos al amparo de una oferta caducada es inválida. Eso no significa, sin embargo, que en supuestos como el analizado –en que se desarrolló el procedimiento sin tacha alguna–, el principio de conservación de los actos no legitime el mantenimiento del resultado de la selección respecto de los seleccionados, pese a ser un acto anulable (y como tal se declara). En este caso la recurrente era una funcionaria interina que ocupaba una de las plazas cubiertas como consecuencia del procedimiento inválido, y que no superó el procedimiento –al que concurrió y no cuestionó en su momento–. Su pretensión anulatoria de todas las actuaciones y su reposición como interina hasta la repetición de un nuevo procedimiento no viciado no es atendida por el Tribunal, que sí reconoce sin embargo su derecho a ser indemnizada por los daños y perjuicios sufridos, siendo esta la única medida posible para lograr el pleno restablecimiento de la situación jurídica perturbada por el acto administrativo contrario al ordenamiento jurídico.

3. Tribunales Superiores de Justicia (TSJ).-

B) Cataluña.-

La STSJ de Cataluña de 3 de octubre de 2019, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 254/2019, reconoce la legitimación a un sindicato que no había concurrido a las elecciones sindicales de un Ayuntamiento (y que, por lo tanto, no había conseguido representación ni en la Junta de personal ni en el Comité de empresa), en aplicación de lo dispuesto en el art. 7.2 LOLS. Conforme a este precepto, “las organizaciones sindicales que aun no teniendo la consideración de más representativas hayan obtenido, en un ámbito territorial y funcional específico, el 10% o más de delegados de personal y miembros de comité de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas, estarán legitimadas para ejercitar, en dicho ámbito funcional y territorial, las funciones y facultades a que se refieren los apartados b), c), d), e) y g) del número 3 del artículo 6.º de acuerdo con la normativa

aplicable a cada caso”. Este sindicato se encontraba presente en la Mesa General de Negociación a que hace referencia el art. 36.1 EBEP, y ostentaba la condición de sindicato más representativo en el ámbito de las Administraciones Públicas, pues su porcentaje de representatividad en la misma ha sido del 22,14%. Ha acreditado por tanto disponer de más del 10% de los representantes en los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas en todo el territorio nacional, por lo que está legitimado para participar en la negociación de las condiciones de trabajo del personal del Ayuntamiento en el que no tiene representantes, y privarle de ello supone la vulneración de su derecho a la libertad sindical.

También cabe citar la *Sentencia de la misma Sala de 30 de octubre de 2019, recurso núm. 725/2017*, que recuerda el tenor del art. 70.2 RGI, conforme al cual “los funcionarios de carrera adquirirán un grado personal por el desempeño de uno o más puestos del nivel correspondiente durante dos años continuados o tres con interrupción...”. En el supuesto enjuiciado, el funcionario recurrente, Secretario de Administración local con habilitación nacional, pretendió la inscripción en el Registro Integrado de estos funcionarios del grado personal consolidado 30 sin haber transcurrido dichos plazos, basándose en el reconocimiento del mismo en una Resolución de Alcaldía que, a su juicio, había devenido firme. La Sala rechaza este argumento y ratifica la obligación de cumplimentar las exigencias normativas.

C) Galicia.-

En la Comunidad autónoma gallega, hay que dar cuenta de dos Sentencias relacionadas con el empleo local, ambas dictadas por la *Sala de lo Contencioso de su TSJ*.

La primera de ellas tiene fecha de *6 de noviembre, recurso núm. 249/2018*, y se pronuncia sobre la legalidad de diversos acuerdos municipales relativos al plus de productividad de los empleados de un Ayuntamiento. La organización sindical recurrente consideraba incumplida la obligación de negociación colectiva previa derivada del art. 37 TREBEP, que la impone en relación con decisiones que, como en este caso, afecten a “la aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las

Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades autónomas” (apartado a), “la determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios” (apartado b), y “las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de ley” (apartado k). No está de acuerdo con este reproche la Sala, que entiende real y leal la voluntad de negociar expresada por la Administración, que presentó la correspondiente propuesta al efecto que fue rechazada (sin propuestas alternativas por su parte) por los sindicatos. Conforme a una consolidada jurisprudencia, la negociación no tiene que comportar necesariamente la suscripción de acuerdos, pero sí implicar la posibilidad de que se expongan en condiciones de igualdad y contradicción los distintos planteamientos; posibilidad que existió en este supuesto.

Una vez aclarado este extremo, la Sala ratifica también la legalidad de los criterios de reparto del plus de productividad acordados por el Ayuntamiento (formación, realización puntual de funciones ajenas al puesto de trabajo, rendimiento, interés e iniciativa, esfuerzo). Todos ellos se consideran razonables, no arbitrarios, y no vulneran ningún precepto normativo, respetando asimismo la subjetividad y singularidad propia de esta retribución complementaria, que en ningún momento puede contemplarse como inherente a un puesto de trabajo. Esta subjetividad es la que determina la disponibilidad del mismo por parte de la Administración, y su reserva para situaciones en que se valoren desempeños singulares y concretos.

La segunda Sentencia a citar es la dictada el *30 de octubre, recurso núm. 285/2019*, que interpreta las previsiones del art. 70.1 TREBEP en relación con las OPE. Conforme a este precepto, “las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar...”. Para la Sala, la cobertura de plazas vacantes de Policía local en un Ayuntamiento a través de procedimientos de movilidad específicos contemplados en la Ley autonómica de coordinación de Policías locales, en los que participan quienes tienen ya la condición de funcionarios de esos Cuerpos en la plantilla de otro Ayuntamiento, supone incorporar personal de nuevo ingreso, pues su

finalidad es reclutar nuevos funcionarios para la entidad local de destino. Y por tanto, ese procedimiento debería haber sido objeto previo de la correspondiente OPE.

4. Juzgados de lo Contencioso-Administrativo (JCA).-

J) Aragón.-

La *Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 1 de Zaragoza, de 23 de enero de 2020, procedimiento abreviado núm. 447/2018*, se pronuncia sobre una cuestión muy singular: el abono del kilometraje y las dietas a un funcionario en prácticas por su asistencia al curso de formación para el ingreso en los Cuerpos de Policías Locales de Aragón. El recurrente superó el procedimiento para ingresar en el Cuerpo de Policía local de un Municipio oscense, para lo que tuvo que asistir previamente a la Academia de Policías Locales de Aragón ubicada en Zaragoza. En este orden de cosas, solicitó al Ayuntamiento el abono del kilometraje por el desplazamiento durante los días de asistencia al curso y el abono de las dietas correspondientes por manutención individual durante las mismas fechas.

La Corporación, en su contestación al recurso, consideró que no resultaba de aplicación al caso el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio (que también opera para los funcionarios en prácticas, y cuyo art. 7 regula las denominadas “Comisiones derivadas de la asistencia a cursos convocados por la Administración”), sino el Real Decreto 456/1986, de 10 de febrero, por el que se fijan las retribuciones de los funcionarios en prácticas. Sin embargo, no lo estima así el Juzgado, que comienza recordando que los conceptos solicitados por el recurrente no son retribuciones, sino indemnizaciones, por lo que es la primera norma la que hay que tener en cuenta. A ello se suma el hecho de que, en idénticas situaciones anteriores, el Ayuntamiento sí abonó dichas cantidades, por lo que una aplicación estricta del principio de igualdad derivado del art. 14 CE obliga al resarcimiento en la misma medida. Reconoce, así, la reclamación planteada por el recurrente.

P) Madrid.-

El *Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 29 de Madrid*, dictó *Sentencia* de fecha *10 de diciembre de 2019*, *procedimiento abreviado 471/2018*. En ella estimó en su integridad el recurso presentado por una Secretaria-Interventora que, en el contexto de una relación profesional muy problemática con el equipo de gobierno del Ayuntamiento (en la que se cruzaron distintas denuncias penales y administrativas que fueron archivadas), fue objeto de una recusación de carácter general adoptada por el Alcalde a instancias de su equipo, por la que se le impedía participar en todos aquellos asuntos en los que interviniesen cualquiera de ellos. La *Sentencia*, muy dura en sus términos, entiende que esta decisión equivale a una suspensión de funciones al margen de cualquier procedimiento disciplinario, dado que raro será el asunto en que no intervenga algún miembro del equipo de gobierno o el propio Alcalde. La recurrente quedaría así relegada a labores de mera tramitación administrativa, lo que es contrario a su derecho al desempeño efectivo de las funciones o tareas propias de su condición profesional (art. 14 TREBEP).

Por si esto fuera poco, el Juzgado entiende que una resolución de recusación es una decisión que ni puede tener carácter general (debiendo adoptarse caso por caso, considerando la afectación a un derecho o interés legítimo concreto de los miembros del equipo de gobierno, art. 23.1 Ley 40/2015), ni puede adoptar quien, en todo caso, debe abstenerse de intervenir dada su enemistad manifiesta con la funcionaria. Por ello, el Alcalde debería haber dado traslado a su superior inmediato, que se entiende que es el Pleno, en cuya reunión, además, él y los Concejales miembros de su equipo tendrían que haberse abstenido de participar. La suma de todos estos argumentos lleva, como se ha dicho, a la estimación del recurso y a la anulación del acuerdo por no ser conforme con el ordenamiento jurídico.