

SEMINARIO DE DERECHO LOCAL

INFORME EN MATERIA DE EMPLEADOS LOCALES

Autora: Beatriz Setuáin Mendía

Profesora Titular de Derecho Administrativo. Universidad de Zaragoza

Fecha: 17-11-2022

SUMARIO:

D) NOVEDADES NORMATIVAS.

1. ESTADO.-

- Real Decreto-ley 18/2022, de 18 de octubre, por el que se aprueban medidas de refuerzo de la protección de los consumidores de energía y de contribución a la reducción del consumo de gas natural en aplicación del «Plan + seguridad para tu energía (+SE)», así como medidas en materia de retribuciones del personal al servicio del sector público y de protección de las personas trabajadoras agrarias eventuales afectadas por la sequía (BOE núm. 251, de 19 de octubre).

- Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, por la que se modifica el Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre (BOE núm. 157, de 1 de julio).

- Real Decreto 407/2022, de 24 de mayo, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2022 (BOE núm. 124, de 25 de mayo).

- Real Decreto 408/2022, de 24 de mayo, por el que se aprueba la oferta de empleo público para la estabilización de empleo temporal en la Administración General del Estado correspondiente a la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público ((BOE núm. 124, de 25 de mayo).

2. COMUNIDADES AUTÓNOMAS.-

I) Valencia.-

- Decreto-ley 12/2022, de 23 de septiembre, por el que se modifica la Ley 4/2021, de

16 de abril, de la Generalitat, de la Función Pública Valenciana (DOGV núm. 9435, de 26 de septiembre).

- Decreto 172/2022, de 14 de octubre, por el que se regula el sistema de selección en los procesos de estabilización de empleo temporal en los cuerpos de policía local de la Comunitat Valenciana (DOGV núm. 9450, de 17 de octubre).

J) Aragón.-

- Ley 2/2022, de 19 de mayo, de aplicación y desarrollo de la Ley 1/2021, de 11 de febrero, de simplificación administrativa (BOA núm. 101, de 27 de mayo).

- Decreto 92/2022, de 15 de junio, del Gobierno de Aragón, por el que se regula la dotación de medios técnicos y de defensa y la uniformidad de los Cuerpos de Policía Local de Aragón (BOA núm. 121, de 24 de junio).

M) Navarra.-

- Ley Foral 16/2022, de 30 de mayo, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en los puestos de trabajo reservados a funcionarios con habilitación de la Comunidad Foral de Navarra (BON núm. 107, de 31 de mayo).

- Ley Foral 19/2022, de 1 de julio, de medidas para la realización de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en las Administraciones Públicas de Navarra (BON núm. 140, de 14 de julio).

P) Madrid.-

- Decreto 116/2022, de 2 de noviembre, por el que se regula el servicio de asistencia a las Entidades Locales de la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 262, de 3 de noviembre).

II) NOVEDADES JURISPRUDENCIALES.

1. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL (TC).-

- STC 114/2022, de 26 de septiembre de 2022 (BOE núm. 262, de 1 de noviembre).

2. TRIBUNAL SUPREMO (TS).-

- STS de 29 de junio de 2022, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 2594/2021.

- STS de 30 de junio de 2022, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 2634/2020.

- STS de 14 de julio de 2022, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 7104/2020.
- STS de 16 de junio de 2022, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 420/2020.
- STS de 21 de junio de 2022, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 3340/2021.
- STS de 18 de octubre de 2022, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 2145/2021.
- STS de 17 de octubre de 2022, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 6526/2020.

3. TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA (TSJ).-

J) Aragón.-

- STSJ de 9 de junio de 2022, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 211/2021.
- STSJ de 29 de septiembre de 2022, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 200/2022.

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 16 de mayo y el 13 de noviembre de 2022. 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.

D) NOVEDADES NORMATIVAS.-

1. Estado.-

Entre las novedades legislativas estatales aparecidas en el período analizado, hay que destacar en primer lugar el *Real Decreto-ley 18/2022, de 18 de octubre, por el que se aprueban medidas de refuerzo de la protección de los consumidores de energía y de contribución a la reducción del consumo de gas natural en aplicación del «Plan + seguridad para tu energía (+SE)», así como medidas en materia de retribuciones del personal al servicio del sector público y de protección de las personas trabajadoras agrarias eventuales afectadas por la sequía (BOE núm. 251, de 19 de octubre)*, convalidado por Acuerdo del Congreso de los Diputados el día 3 de noviembre (BOE núm. 268, de 8 de noviembre). En concreto, lo que dispone su art. 23 (básico excepto en su apartado 5), que recoge un incremento adicional en las retribuciones de las empleadas y empleados públicos del 1,5%, con el fin de contribuir a la recuperación de parte del poder adquisitivo perdido como consecuencia de la inflación generada por la guerra de Ucrania y la crisis energética derivada de la misma, que ha acarreado el consiguiente aumento del coste de la vida.

Este incremento es adicional, es decir, se suma al previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2022, que fue del 2%. Así pues, el incremento salarial total de las empleadas y empleados públicos será de un máximo del 3,5%. Se trata de un incremento consolidable (lo que significa que se integrará en las retribuciones que se consideran anualmente en las Leyes presupuestarias para calcular el aumento retributivo correspondiente a ese ejercicio), y tiene efectos desde el 1 de enero de 2022, por lo que el primer abono se realizará en el mes de noviembre, y los atrasos correspondientes a los meses de enero a octubre, también a partir de ese mes.

Sobre esta base, se introducen algunas reglas específicas aplicables en el ámbito de las Comunidades Autónomas y las Entidades locales. La primera de ellas tiene que ver con las fechas de materialización de los pagos de este incremento, que tendrá que ser antes del 31 de diciembre de 2022, pero que, en previsión de incumplimientos, se extiende excepcionalmente hasta el 31 de marzo de 2023. Y también excepcionalmente, el Estado podrá autorizar este año 2022 a las Comunidades Autónomas para que formalicen operaciones de endeudamiento a largo plazo o asignen recursos con cargo a los mecanismos adicionales de financiación por importe equivalente al necesario para hacer efectivo el incremento retributivo previsto.

Por lo que respecta a las Entidades locales, las reglas van dirigidas a identificar y permitir las actuaciones presupuestarias que deban realizar para poder aplicar el incremento retributivo. Más concretamente, a habilitar la incorporación de los suplementos de créditos o créditos extraordinarios a los correspondientes créditos de los presupuestos de gastos del ejercicio inmediato siguiente, para ejecutar su pago antes de 31 de marzo de 2023, tal como establecen los arts. 177.6 y 182 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

Hay que recordar que el art. 177.4 de la misma Ley establece que la ampliación de las partidas presupuestarias se financiará, con carácter general, con cargo al remanente líquido de tesorería, con nuevos o mayores ingresos recaudados sobre los totales previstos en el presupuesto corriente, y mediante anulaciones o bajas de créditos de gastos de otras partidas que no estén comprometidos cuyas dotaciones se estimen reducibles sin perturbación del

respectivo servicio. Pues bien: si las Entidades locales no pueden acogerse a estos recursos para financiar el nuevo incremento retributivo, el mismo precepto que se está comentando les permite, con carácter excepcional, formalizar un préstamo en la cuantía necesaria con el Fondo de Financiación a Entidades Locales. Para ello, se amplía el ámbito objetivo de dicho Fondo establecido en los artículos 40 y 52 del Real Decreto-ley 17/2014, de 26 de diciembre, de medidas de sostenibilidad financiera de las comunidades autónomas y Entidades locales y otras de carácter económico. La cuantía de este préstamo no podrá exceder del 1,5% de las obligaciones reconocidas netas en el Capítulo 1 del estado de gastos, según la liquidación del presupuesto de 2021. En estos supuestos, las Entidades locales deberán ejecutar el pago antes de 31 de marzo de 2023.

Será la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos la que aprobará las condiciones de acceso a esta financiación, así como las condiciones financieras de dicha operación. Y asimismo, se habilita al órgano competente del Ministerio de Hacienda y Función Pública para dictar las instrucciones o resoluciones que resulten necesarias para la concreción del procedimiento para la aplicación de este apartado.

Una breve mención merece la *Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, por la que se modifica el Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre (BOE núm. 157, de 1 de julio)*, que persigue fomentar los planes de pensiones de empleo (los que promueve el empleador público o privado) frente a los individuales, actualmente mayoritarios, a través (entre otras medidas) del incentivo fiscal que supone la admisión de aportaciones más cuantiosas que pueden desgravarse en la declaración de IRPF. Es una norma muy compleja, y de todo su contenido, las principales novedades que interesa mencionar en este informe son, en síntesis, dos. Por un lado, la creación de una nueva figura de fondos de pensiones de empleo de promoción pública que, aunque serán gestionados por entidades privadas, su creación deberá ser controlada, supervisada y autorizada por una Comisión vinculada al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Por otro la creación de planes de pensiones simplificados, entre los que se incluyen los planes de pensiones de empleo del sector público promovidos

por las Administraciones públicas, incluidas las Corporaciones Locales, entidades y organismos de ellas dependientes. La Ley manifiesta expresamente su interés en generalizar estos planes para empleados públicos especialmente entre las Entidades locales pequeñas y medianas, dentro de los límites que fijen las normas básicas sobre aumentos retributivos, y por eso diseña este modelo específico, cuyo régimen describe la Ley.

Y solo se citan dos normas reglamentarias sucesivas publicadas en el mismo Boletín Oficial (*BOE núm. 124, de 25 de mayo*). La primera de ellas es el *Real Decreto 407/2022, de 24 de mayo, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2022* que, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 92 bis LBRL, incluye 330 plazas de acceso libre a las distintas Escalas de funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, así como 300 reservadas a la promoción interna. La segunda es el *Real Decreto 408/2022, de 24 de mayo, por el que se aprueba la oferta de empleo público para la estabilización de empleo temporal en la Administración General del Estado correspondiente a la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público*, en la que se incluyen 807 plazas de las mismas escalas, que cumplen los requisitos establecidos en el art. 2, en la Disposición Adicional Sexta o en la Disposición Adicional Octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en los departamentos y organismos adscritos a la Administración General del Estado.

2. Comunidades Autónomas.-

I) Valencia.-

En la Comunidad Valenciana se han aprobado en el período considerado dos normas a tener en cuenta. La primera de ellas es el *Decreto-ley 12/2022, de 23 de septiembre, por el que se modifica la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat, de la Función Pública Valenciana (DOGV núm. 9435, de 26 de septiembre)*. Como ya se puso de manifiesto en su momento, la Ley ahora modificada resulta de aplicación a las Entidades locales de esta Comunidad, así como a los consorcios adscritos a las mismas, organismos autónomos

locales y entidades públicas empresariales locales en aquellos aspectos no reservados a la legislación del Estado, y en el caso del personal funcionario local con normativa específica (funcionarios con habilitación nacional y personal de los Cuerpos de policía local), su aplicación es supletoria.

En este contexto, lo que persigue principalmente la nueva norma de urgencia es adaptar el texto legal autonómico a las previsiones la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad, tanto en lo relativo a la regulación del personal funcionario interino y laboral temporal como en lo que respecta a los nuevos procesos de estabilización del empleo temporal que regula. Así pues, procede a incorporar en su articulado estas previsiones.

Además, corrige algunas disfunciones detectadas en la Ley de función pública autonómica. Por ejemplo, algún error en la tabla de correspondencia entre los Cuerpos, Escalas y las agrupaciones profesionales funcionariales previstos en ésta y los que estaban vigentes a su entrada en vigor, y particularmente la regulación de las repercusiones del nuevo concepto de agrupación de puestos de trabajo en materia de provisión de puestos de trabajo previstas en el artículo 40.3 de la Ley. Este apartado establecía que, a efectos de proveer un puesto de trabajo adscrito a una agrupación de puestos de un Cuerpo, Escala o agrupación profesional funcionarial, se entenderá cumplido el requisito de participación cuando el personal funcionario de carrera pertenezca al mismo Cuerpo, Escala o agrupación profesional funcionarial en que estén clasificados los puestos convocados y acredite la superación de los cursos específicos de formación que pudieran establecerse. Pero no contemplaba el supuesto inverso, que ahora sí se incorpora al precepto. Así pues, se entenderá también cumplido el requisito para poder participar en los procesos de provisión de puestos adscritos a un Cuerpo, Escala o agrupación profesional funcionarial cuando se ocupe un puesto adscrito a una agrupación de puestos de trabajo perteneciente al mismo Cuerpo, Escala o agrupación profesional funcionarial en que estén clasificados los puestos convocados, y el personal funcionario de carrera acredite la superación de los cursos específicos de formación, que no será necesaria cuando se hayan acreditados los conocimientos en las correspondientes pruebas de acceso.

Precisamente la segunda norma valenciana a referir (el *Decreto 172/2022, de 14 de octubre, por el que se regula el sistema de selección en los procesos de estabilización de empleo temporal en los cuerpos de policía local de la Comunitat Valenciana, DOGV núm. 9450, de 17 de octubre*), como indica su propio nombre, se refiere a la primera cuestión propia de la Ley anterior, pues en ella se establecen las reglas aplicables a los procedimientos de estabilización que se desarrollen en esos Cuerpos en cumplimiento de aquella Ley estatal. Como en ella, el Decreto valenciano diferencia si se trata de estabilizar plazas estructurales dotadas presupuestariamente ocupadas de forma temporal e ininterrumpida desde al menos tres años antes del 31 de diciembre de 2020, o plazas temporales de larga duración, con las mismas condiciones, ocupadas ininterrumpidamente con anterioridad al 1 de enero de 2016. En el primer caso, el procedimiento selectivo aplicable será el concurso oposición. En el segundo, excepcionalmente, el concurso. Pues bien. Las reglas de desarrollo de estos procedimientos son las que ofrece la norma que se cita, destacándose que, por lo que respecta a este último sistema (concurso), no solo se procederá a la baremación de los méritos establecidos en las bases, sino que previamente habrá que superar una fase previa eliminatoria consistente en pruebas psicotécnicas y de aptitud física.

J) Aragón.-

En esta Comunidad Autónoma se ha aprobado la *Ley 2/2022, de 19 de mayo, de aplicación y desarrollo de la Ley 1/2021, de 11 de febrero, de simplificación administrativa (BOA núm. 101, de 27 de mayo)*. De la misma interesa destacar ahora su art. 12, que introduce una nueva Disposición Adicional Decimoprimeras en la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón, en la que se establecen los plazos de resolución y notificación y régimen de silencio de un conjunto extenso de procedimientos administrativos que tramitan las Entidades locales. Entre ellos, varios relacionados con el empleo local:

- Aprobación de permutas de funcionarios y funcionarias de Administración local con habilitación de carácter nacional de las Entidades locales: plazo de resolución y

notificación, 3 meses y efecto del silencio estimatorio.

- Creación y clasificación de puestos reservados a funcionarios y funcionarias de Administración local con habilitación de carácter nacional de las Entidades locales: plazo de resolución y notificación, 3 meses y efecto del silencio desestimatorio.
- Supresión de puestos reservados a funcionarios y funcionarias de Administración local con habilitación de carácter nacional de las Entidades locales: plazo de resolución y notificación, 3 meses y efecto del silencio desestimatorio.
- Constitución y disolución de agrupaciones de Entidades locales para el sostenimiento de puestos reservados a funcionarios y funcionarias de Administración local con habilitación de carácter nacional de las Entidades locales: plazo de resolución y notificación, 3 meses y efecto del silencio desestimatorio.
- Declaración de exención del puesto de secretaría en Entidades locales: plazo de resolución y notificación, 3 meses y efecto del silencio desestimatorio.
- Nombramiento provisional de funcionarios y funcionarias de Administración local con habilitación de carácter nacional de las Entidades locales: plazo de resolución y notificación, 2 meses y efecto del silencio desestimatorio.
- Autorización de acumulación de funciones de funcionarios y funcionarias de Administración Local con habilitación de carácter nacional de las Entidades Locales: plazo de resolución y notificación 2 meses y efecto del silencio desestimatorio.
- Aprobación de comisiones de servicios de funcionarios y funcionarias de Administración local con habilitación de carácter nacional de las Entidades locales: plazo de resolución y notificación, 2 meses y efecto del silencio desestimatorio.
- Aprobación de nombramientos interinos e interinas para el desempeño de puestos reservados a funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional de las Entidades locales: plazo de resolución y notificación, 2 meses y efecto del silencio desestimatorio.

También hay que mencionar el *Decreto 92/2022, de 15 de junio, del Gobierno de Aragón, por el que se regula la dotación de medios técnicos y de defensa y la uniformidad de los Cuerpos de Policía Local de Aragón (BOA núm. 121, de 24 de junio)*. Su nombre es absolutamente indicativo: se contienen en él todas las especificaciones relativas a uniforme, enseñas, distintivos, etc. de los Cuerpos de policía local, que podrán ser desarrolladas por las Corporaciones locales en relación con la uniformidad de gala y con el régimen de utilización, cambios de uniforme, renovación y reposición del vestuario, etc. También se contienen las determinaciones sobre los distintos medios técnicos y de defensa que les corresponden, así como las normas de tenencia y uso de los mismos.

M) Navarra.-

Por lo que se refiere a Navarra, se ha aprobado la *Ley Foral 16/2022, de 30 de mayo, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en los puestos de trabajo reservados a funcionarios con habilitación de la Comunidad Foral de Navarra (BON núm. 107, de 31 de mayo)*. Hay que recordar aquí la especialidad que caracteriza a dicha Comunidad en esta materia. Como es sabido, la LORAFNA consagra en su artículo 46 la competencia histórica de Navarra en materia de régimen local. En base a la misma, mantiene la regulación específica sobre estos funcionarios, tal y como reconoce la Ley Foral 6/1990, de 2 de julio, de la Administración Local de Navarra, cuyo art. 234 establece con carácter general la reserva del ejercicio de las funciones públicas necesarias de Secretaría e Intervención a personal funcionario con habilitación conferida por la Administración de la Comunidad Foral. En el mismo sentido, el art. 236 señala que la selección y nombramiento de este personal corresponde al Departamento del Gobierno de Navarra competente en materia de Administración local.

Partiendo de este contexto jurídico, la realidad es que existe en esta Comunidad una elevadísima tasa de temporalidad entre los funcionarios de esos Cuerpos. Gran parte de los Secretarios/as e Interventores/as en Navarra son interinos, porque la provisión de los puestos se ha venido supeditando durante muchos años a una reestructuración del mapa de las

Entidades locales de Navarra que no termina de llevarse a cabo. A esto se añade que el escaso número de funcionarios habilitados forales existentes no ha podido participar en concursos de movilidad desde hace casi diez años, ante el bloqueo existente para la provisión de las vacantes. Y tampoco se ha convocado en la última década ningún proceso selectivo para la obtención de habilitación foral por el sistema de concurso-oposición.

Para hacer frente a situaciones como estas se aprobó a nivel estatal la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, que prevé la estabilización del empleo temporal en todas las Administraciones Públicas a través de dos cauces principales: autorizando un tercer proceso de estabilización de empleo público adicional a los que regularon en las LPGE para 2017 y 2018, que incluirá las plazas de naturaleza estructural dotadas presupuestariamente que hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpida al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020; y permitiendo con carácter único y excepcional la cobertura por sistema de concurso de aquellas plazas que, reuniendo los mismos requisitos, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016.

Pues bien: la Ley de la que ahora se da cuenta, pretende dar cumplimiento a esta Ley, aprovechando también la coyuntura para permitir con carácter previo que los funcionarios que disponen de habilitación foral ejerzan su derecho a la movilidad entre todos los puestos que se encuentren vacantes, algo que permite expresamente la Ley 20/2021. E igualmente para convocar un proceso selectivo para la obtención de habilitación foral mediante convocatoria, en turno libre, por el sistema de concurso-oposición. En esta convocatoria se ofertarán los puestos de trabajo reservados a funcionarios con habilitación foral objeto del concurso extraordinario de traslados que no fuesen cubiertos en este y que no se encuentren en la relación de vacantes a ofertar en los procesos selectivos de estabilización de empleo temporal. Por último, se modifican distintos preceptos de la Ley Foral de Administración Local de Navarra y de la Ley Foral 4/2019, de Reforma de la Administración Local de Navarra, de modo que se desligue definitivamente la provisión funcional de los puestos de Secretaría y de Intervención de las Entidades locales de Navarra de la reestructuración administrativa del mapa local, para evitar que de nuevo vuelvan a generarse situaciones de

interinidades prolongadas en el tiempo.

Relacionada también con los procedimientos de estabilización, pero ya no ceñidos a aquellos funcionarios en concreto, sino en general, se ha aprobado la *Ley Foral 19/2022, de 1 de julio, de medidas para la realización de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en las Administraciones Públicas de Navarra (BON núm. 140, de 14 de julio)*. Hay en ella dos referencias específicas a las Administraciones locales. La primera se contiene en la Disposición Adicional Primera, que contempla la adhesión total o parcial del resto de Administraciones navarras distintas de la autonómica a la regulación de los procedimientos de estabilización prevista en el Título II de la Ley. En concreto, se recoge un compromiso específico de colaboración por parte de la Administración foral con las Administraciones locales, a fin de prestarles el apoyo necesario para la tramitación de sus procedimientos de estabilización de empleo temporal. La segunda referencia se recoge en la Disposición Adicional Séptima, conforme a la cual, los aspirantes que deseen concurrir a los procedimientos de estabilización que se convoquen por parte de las Entidades locales de Navarra podrán acreditar el nivel de euskera requerido a través de una acreditación expedida por el Instituto Navarro del Euskera, ante el que realizarán una prueba de nivel. Estas acreditaciones tendrán validez de manera adicional a las titulaciones oficiales existentes al respecto tanto para el acceso a plazas convocadas con requisito de perfil bilingüe como a los efectos de su valoración como mérito en los procedimientos de estabilización de cualesquiera Entidades locales de Navarra.

P) Madrid.-

En Madrid se ha aprobado el *Decreto 116/2022, de 2 de noviembre, por el que se regula el servicio de asistencia a las Entidades Locales de la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 262, de 3 de noviembre)*. Esta Comunidad, dado su carácter uniprovincial, ha asumido las competencias, medios y recursos que corresponden en el régimen ordinario a las Diputaciones Provinciales, entre ellas las relativas a la asistencia y la cooperación jurídica,

económica y técnica a los Municipios.

En este marco, se aprueba la norma referida, en la que se regulan sucesivamente, y tras un primer capítulo de disposiciones generales –donde se señala, entre otras cuestiones, su única aplicabilidad a Municipios con población inferior a 20.000 habitantes, especialmente a los de menor capacidad económica y de gestión–, el procedimiento a seguir para solicitar y obtener la prestación de la asistencia, y las singularidades de las asistencias jurídica, letrada, técnica, para la garantía de la prestación de las funciones públicas reservadas a funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional, económica, presupuestaria y contable. Se destacan a continuación diversas cuestiones en relación con algunas de estas asistencias.

Por ejemplo, en relación con la asistencia jurídica, los arts. 6 a 8 del Decreto aclaran que se canalizará a través de la emisión de informes de asesoramiento, facultativos, no vinculantes, y que en ningún caso tendrán como finalidad dirimir los conflictos o discrepancias de carácter político que se susciten en el seno de la Corporación municipal. Cabe su solicitud por escrito, que deberá presentarse por el funcionario habilitado que esté desempeñando las funciones reservadas en la Entidad local interesada, siempre con el visto bueno del Alcalde o Presidente, o del Concejal que tenga delegada la competencia. Pero también se admiten consultas verbales, en las que no se exigirán los requisitos formales que regula la norma y que podrán ser atendidas siempre que, por su peculiaridad o alcance, no requieran un mayor estudio.

Por lo que se refiere a la asistencia letrada, esta consistirá en la defensa judicial de las Entidades locales que lo soliciten en aquellos procedimientos que entablen con personas o entidades particulares. Se prestará por letrados adscritos a la Consejería competente en materia de Administración Local, y solo excepcionalmente por profesionales ajenos a la Comunidad de Madrid, cuando así lo aconsejen las necesidades del servicio o en asuntos de especial dificultad técnica. La representación en juicio de las Entidades locales la ostentará el procurador de los tribunales libremente designado por ellas, siendo de su cargo los honorarios devengados por el mismo. Se recogen asimismo una serie de supuestos en los que cabe dicha asistencia (por ejemplo, cuando se trate de impugnaciones de actos o

acuerdos municipales por los miembros de la Corporación que hubiesen votado en contra, o cuando el recurrente del acto o acuerdo municipal sea la Administración del Estado o de la Comunidad de Madrid), y se perfilan igualmente una serie de requisitos documentales para canalizar el procedimiento de otorgamiento de dicha asistencia (art. 11).

En lo que respecta a la asistencia técnica, consistirá en la prestación de asesoramiento, apoyo y suplencia en cuestiones que tengan relación directa con competencias municipales en materia de licencias urbanísticas, declaraciones responsables, infraestructuras viarias y obras civiles, redes de instalaciones municipales, redacción de pliegos técnicos y en la definición de los parámetros de valoración de licitaciones de obras y supervisión de proyectos; y en la gestión de las distintas líneas de subvenciones destinadas a las Entidades locales de la Comunidad de Madrid, desarrolladas por la Dirección general competente en materia de régimen local. Se prestará mediante la resolución de consultas orales, emisión de informes, elaboración de formularios y modelos de expedientes.

También se reconoce la asistencia para la garantía de la prestación de las funciones públicas reservadas a funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional en Entidades locales con población inferior a 20.000 habitantes cuando no esté garantizado su desempeño por encontrarse en alguno de los siguientes supuestos:

- a. Que el puesto reservado a funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional se encuentre vacante o no esté siendo desempeñado por su titular por encontrarse en alguna de las siguientes situaciones: incapacidad temporal, excedencia para cuidado de familiar, excedencia por violencia de género, suspensión de funciones, comisión de servicios, u otro supuesto de ausencia, y no haya sido posible su provisión por alguna de las formas previstas en el artículo 48 del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo.
- b. Que exista causa legal de abstención y recusación debidamente justificada del funcionario de Administración local con habilitación de carácter nacional que esté desempeñando las funciones reservadas, de conformidad con lo

establecido en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

- c. Que se trate de Entidades exentas del puesto de trabajo de Secretaría-intervención, en los términos previstos en el artículo 10 del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo.
- d. Excepcionalmente, cuando concurren circunstancias exteriores, imprevisibles o inevitables que afecten al cumplimiento de obligaciones por parte de la Entidad local.

Su solicitud requerirá la aportación de una memoria del Alcalde o Presidente, o del órgano municipal competente de la Entidad local, en la que se justifique motivadamente la realización de las gestiones oportunas para cubrir el puesto reservado a funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional por alguna de las formas de provisión temporal previstas en el artículo 48 del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, y la imposibilidad de dicha cobertura. Asimismo, la Entidad solicitante deberá acreditar la existencia de contabilidad actualizada y de presupuesto aprobado o debidamente prorrogado.

Esta asistencia se prestará por funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional adscritos a la Consejería competente en materia de Administración local, y garantizará la resolución de los asuntos que, por su naturaleza y por su carácter inaplazable, requieran de una respuesta inmediata para el funcionamiento ordinario de la Entidad local. Las Entidades locales que la soliciten deberán poner a disposición del funcionario designado al efecto los medios materiales necesarios para el desempeño de sus funciones. Cuando la solicitud de asistencia requiera la participación en órganos colegiados de la Entidad local, deberá efectuarse con carácter general para sesiones ordinarias, y con una antelación mínima de quince días. Cuando se trate de sesiones extraordinarias o extraordinarias y urgentes, deberá justificarse motivadamente, y solicitarse con la mayor antelación posible.

Finalmente se reconoce la asistencia económica, presupuestaria y contable, consistente en la prestación de asesoramiento en cuestiones que tengan relación directa con

competencias municipales en materias relacionadas con la hacienda local, especialmente los relacionados con la gestión económica, financiera, presupuestaria, contabilidad y tesorería, mediante la resolución de consultas orales, emisión de informes, elaboración de formularios y modelos de expedientes sobre cuestiones de interés para las Entidades locales.

II) NOVEDADES JURISPRUDENCIALES.-

1. Tribunal Constitucional (TC).-

El TC ha dictado la *Sentencia 114/2022, de 26 de septiembre de 2022 (BOE núm. 262, de 1 de noviembre)*, que resuelve la cuestión de inconstitucionalidad planteada por un Juzgado de lo Contencioso-Administrativo en relación con la Disposición Transitoria Primera.2 de la Ley asturiana de Coordinación de Policías Locales. Esta Disposición, como otras semejantes incluidas en diversas Leyes autonómicas, contiene una dispensa de titulación para la promoción interna de los funcionarios de estos Cuerpos. Conforme a la misma, a efectos de su clasificación e integración en las nuevas Escalas, deberán permanecer en aquellas a las que pertenezcan “con la consideración de a extinguir, con respeto a los derechos económicos” si carecen de la titulación requerida, hasta que acrediten la obtención de la misma “o superen los cursos de formación que a tal efecto pudieran establecerse, siempre que tales cursos tengan validez a efectos de integración en las distintas Escalas y Categorías”. Al órgano judicial que plantea la cuestión, esta Disposición le suscita dudas de constitucionalidad por su generalidad, y entiende que pudiera contravenir lo establecido en la Disposición Adicional Vigésima Segunda de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública.

El TC ya se ha pronunciado en distintas ocasiones sobre este tema. Entre otras, en relación con la Ley 8/2013, de 12 de septiembre, de coordinación de las policías locales de Aragón (STC 200/2015, de 24 de septiembre, comentada en su momento). Y siempre ha afirmado que la titulación como condición de acceso a Escalas o Categorías superiores es

una regla general establecida por el legislador básico en desarrollo de los principios de igualdad, mérito, capacidad en el acceso a las funciones y cargos públicos (arts. 23.2 y 103.3 CE), lo que implica la correlativa prohibición para las Comunidades Autónomas de dispensar esta exigencia. Esto no impide, sin embargo, que exista la Disposición Adicional Vigésima Segunda de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública que, con carácter igualmente básico, contiene una excepción a la regla, y admite una dispensa de titulación para la promoción interna desde “Cuerpos o Escalas del Grupo D” (actual C2) a “Cuerpos o Escalas del Grupo C” (actual C1). En estos casos, basta con que el funcionario cuente con una antigüedad determinada (diez años o cinco años con superación de un curso específico de formación). Esta es, como ha insistido el TC, una regla muy excepcional, solo aplicable al acceso a los citados Subgrupos.

Contrariamente a este límite, la Ley asturiana permite la promoción sin titulación académica en más casos de los que autoriza la norma básica. De hecho, generaliza la regla de dispensa, extendiéndola a la promoción a cualquier Cuerpo o Escala desde cualquier Cuerpo o Escala. Esto no admite, en contra de lo que postula el Gobierno autonómico, ninguna interpretación conforme con los mandatos constitucionales que resulte natural y no forzada. En la medida en que permite sustituir la titulación por un curso para acceder a cualquier categoría de funcionario, no es posible una interpretación de conformidad con la norma básica que solo lo admite, con carácter excepcional, en un caso. Por esa razón, se declara inconstitucional y nulo el inciso de aquella Disposición Transitoria “o superen los cursos de formación que a tal efecto pudieran establecerse, siempre que tales cursos tengan validez a efectos de integración en las distintas escalas y categorías”, salvo en su aplicación a la integración de los miembros de los Cuerpos de Policía local en el subgrupo C1 de clasificación; supuesto en que sí se ajusta a la norma básica.

2. Tribunal Supremo (TS).-

La referencia a las Sentencias del TS sobre el empleo local comienza con la mención a dos *Sentencias* de su *Sala de lo Contencioso de 29 y 30 de junio de 2022, recursos*

2594/2021 y 2634/2020 respectivamente, que se pronuncian sobre la misma cuestión: la disconformidad con el Derecho del reconocimiento a un funcionario local de una reducción de jornada de una hora por cuidado de hijos menores de doce años sin disminución proporcional de retribuciones, tal y como preveía un artículo de un Decreto autonómico sobre condiciones de trabajo de los empleados públicos. El Alto Tribunal repasa la normativa aplicable al supuesto, y constata que ninguna otra norma autonómica, en particular la Ley de función pública valenciana, reconoce nada semejante. Aunque el art. 142 TRRL remite en primer lugar a la normativa autonómica en materia de recompensas, permisos, licencias y vacaciones, no es menos cierto que esta ha de respetar las normas básicas establecidas por el Estado. Y en este sentido, el art. 48.h TREBEP impone disminución de haberes en supuestos de reducción de jornada por cuidado de hijos. Sucede así que el precepto reglamentario valenciano se opone al precepto legal básico, por lo que procede su anulación y la desestimación de la pretensión del funcionario.

También merece alusión la *STS de 14 de julio de 2022, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 7104/2020*, con un contenido interesante porque rechaza la condición de alto cargo de un directivo local (Director General Económico-Financiero) y, por ello, el reconocimiento tras su reingreso al servicio activo como funcionario del complemento de destino de Director General. Pese a la coincidencia nominal, hay dos argumentos fundamentales que conducen a ese fallo.

El primero de ellos, el claro tenor del art. 33.2 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1991, en el que se reconoció dicho complemento. En él, solo se alude a los ex altos cargos de la Administración del Estado y de la Seguridad Social, sin ninguna otra referencia a otras Administraciones Públicas. A ello se suma el art. 87.3 TREBEP, que tampoco dice nada al respecto, y que solo incluye dentro de la situación administrativa de servicios especiales a los Alcaldes, y solo si perciben retribución y tienen dedicación exclusiva. Ninguno de estos preceptos da base para reconocer el derecho al complemento retributivo de ex altos cargos a quienes lo han sido en la Administración local. El segundo argumento tiene que ver con la imposibilidad una aplicación analógica de aquel art. 33.2, pues es dudoso que quepa analogía a la hora de apreciar si concurre un hecho susceptible de

generar obligaciones con cargo a la Hacienda pública. Pero aunque así fuere, en este caso no existe suficiente similitud entre los ex altos cargos de la Administración estatal y los de la Administración local, ni tan siquiera en los Municipios de gran población. Como afirma textualmente el FJ 5º, “la posición constitucional y la esfera competencial de las Entidades locales tienen rasgos específicos y, desde luego, diferentes de los propios del Estado y de las Comunidades Autónomas. Además, desde un punto de vista finalista, no cabe ignorar que puede haber buenas razones, básicamente de prudencia financiera y de contención de las burocracias municipales, para que la Ley circunscriba el complemento retributivo en el ámbito de la Administración local a los Alcaldes retribuidos y con dedicación exclusiva”. La suma de estas razones lleva a rechazar la pretensión de aquel funcionario.

Igualmente hay que hacerse eco de la *STS de 16 de junio de 2022, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 420/2020*, en la que se deja constancia de la desnaturalización que sufren en muchas Administraciones los distintos conceptos retributivos funcionariales y las consecuencias que ello puede acarrear. En este caso el afectado, funcionario local, solicitó la percepción del 100% de sus retribuciones durante una situación de baja por enfermedad, en aplicación del art. 9.2 del Real Decreto Ley 20/2012, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y la competitividad, que prevé el complemento por parte de la Administración de las prestaciones por incapacidad que perciba el empleado público, hasta alcanzar determinados porcentajes de las retribuciones que viniese percibiendo el mes anterior al de causarse dicha incapacidad. Dentro de esas retribuciones el funcionario percibía los complementos de productividad por nocturnidad y festividad y las gratificaciones por horas extras; algo que todos los miembros de su mismo Cuerpo percibían de forma ordinaria con independencia de que las hubiesen hecho o no y de cuál era su jornada de trabajo.

Para el TS, la clave de este asunto está en dilucidar si las “retribuciones que se vinieran percibiendo el mes anterior” incluyen, además de las percibidas como fijas y periódicas, aquellas otras complementarias de carácter variable que deberían estar vinculadas al trabajo efectivo fuera del turno o jornada ordinaria. Y entiende que la respuesta no puede ser abstracta o general, sino concreta y determinada por las

circunstancias concurrentes en el caso concreto. En este caso, todo el personal del Cuerpo percibe las retribuciones por horas extra, nocturnidad y festividad de forma continuada y no excepcional. Su naturaleza, por tanto, ha quedado desnaturalizada y se han convertido en una retribución fija contraria a lo dispuesto en el art. 6 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de retribuciones de los funcionarios de Administración local, que dispone que este tipo de retribuciones no pueden ser ni fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo. Pese a ello, prima la verdadera finalidad de estas retribuciones, que no es gratificar servicios extraordinarios sino componer una percepción ordinaria y permanente por los servicios que se prestan regularmente. Por esa razón, deben computarse a los efectos de complementar la prestación por incapacidad temporal.

También se hace mención a la *STS de 21 de junio de 2022, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 3340/2021*, que recuerda una jurisprudencia de la Sala de lo Social del mismo órgano acerca de la composición de las Mesas de Negociación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos. Concretamente, sobre la incidencia que tienen los Pactos suscritos entre los distintos sindicatos con posterioridad a la celebración de las elecciones sindicales de cara a justificar el porcentaje de representatividad exigido legalmente para su participación en los órganos de negociación colectiva. En este caso, dos sindicatos pactaron la afiliación de uno de ellos en el otro después de haberse celebrado las elecciones sindicales, sin haber alcanzado entonces ninguno de ellos el porcentaje de implantación necesario (10%) para participar en los órganos de representación (Junta de Personal y Comité de Empresa) y ser convocados a las Mesas de Negociación. Con esta afiliación posterior sí alcanzaron dicho porcentaje, y reclamaron formar parte de los órganos de negociación colectiva, en aplicación del art. 12.5 del Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores, ya que este precepto establece que “cuando una organización sindical se afilie a otra de ámbito superior, se vincularán todos los resultados electorales anteriores a los de la federación o confederación a la que se haya afiliado”.

La Sala Cuarta del TS, sin embargo, ha matizado la manera en que debe interpretarse este artículo, y ha dispuesto que cuando las alianzas se produzcan en un momento posterior a

la culminación del proceso electoral, y entre sindicatos que se presentaron por separado a las elecciones, no cabe reasignar los diferentes puestos en los órganos de representación, que ya se hizo conforme a los resultados electorales. Solo en el caso de que la integración se produzca simultáneamente al procedimiento electoral cabrá atribuir los resultados a la organización sindical integrada. El fundamento de esta doctrina se encuentra en la condición de las Mesas Generales de Negociación: son órganos de representación de segundo grado, en la medida en que no se realiza una elección directa de sus miembros por los empleados, sino a través de la realizada respecto de los órganos de representación (Delegados y Juntas de personal). En esta condición, resulta totalmente determinante la representatividad alcanzada por las organizaciones sindicales en un proceso electoral. Así pues, frente a lo pretendido por los sindicatos, la aplicación del artículo 12.5 del citado reglamento está acotada a las elecciones de los órganos representativos de primer grado, y solo podrá extenderse a los de segundo grado cuando se trate de alianzas alcanzadas antes de concluir el procedimiento electoral. No procede, pues, asignarles participación en los órganos de negociación colectiva.

Es interesante considerar la *STS de 18 de octubre de 2022, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 2145/2021*, ya que se pronuncia sobre la posibilidad de impugnación indirecta de las bases de una convocatoria para cubrir plazas correspondientes a una oferta de consolidación de empleo temporal en una Diputación Provincial. En este caso, las bases específicas de la convocatoria (que no fueron recurridas en su momento por quien ahora pretende su nulidad) otorgaban a la experiencia profesional en uno de los puestos de trabajo objeto de la convocatoria doble puntuación que a la adquirida en otro puesto distinto, lo que era considerado por el recurrente contrario al principio de igualdad en el acceso al empleo público.

También lo considera así el Alto Tribunal, que recuerda una jurisprudencia previa (SSTS de 10 de julio de 2019 y de 4 de octubre de 2021, entre otras) conforme a la cual, la falta de impugnación de las bases no es obstáculo para combatirlas a través de los actos que las aplican cuando comportan, como en este caso, la vulneración de un derecho fundamental. Es importante insistir en esto, y así lo hace la Sala, pues ha concurrir esta condición, sin que

resulte suficiente la sola existencia de un vicio de legalidad ordinaria. La vulneración del derecho fundamental a la igualdad en el acceso de las funciones públicas deriva para el juzgador de la falta de motivación de la disparidad establecida en las bases por parte de la Diputación Provincial. No explica razonable y suficientemente que un mismo trabajo se valore de diferente manera cuando de lo que se trata es de apreciar la experiencia. Este trato diferente carece, así, de justificación objetiva y razonable. Procede por ello a estimar el recurso, lo que implica anular las bases generales y específicas de la convocatoria en los apartados que permiten puntuar el doble los servicios prestados en las plazas vinculadas a la convocatoria y puntuar por igual a todos los aspirantes que han desempeñado las funciones propias de las mismas. Esto comporta a su vez el derecho del recurrente a que, si como consecuencia de la nueva valoración alcanzase la puntuación suficiente para superar el proceso selectivo, su nombramiento produzca efectos desde el mismo momento en que los produjeron los de quienes fueron nombrados en su día, sin anular el nombramiento de ninguno de los recurridos, en aplicación de la jurisprudencia que impide trasladar a los beneficiados por ella las consecuencias de una actuación indebida de la Administración, si no tienen responsabilidad en la misma (STS de 20 de julio de 2022).

Para finalizar, se ha considerado oportuno dar cuenta de una STS que, aun no referida específicamente al empleo local, resuelve una cuestión común a los funcionarios de cualquier Administración pública, y es importante. Se trata de la *STS de 17 de octubre de 2022, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 6526/2020*, que deja sentado con total claridad que la situación de excedencia voluntaria por interés particular prevista en el art. 89. TREBEP solo resulta aplicable a los funcionarios de carrera, y en ningún caso a los funcionarios interinos. Es cierto que, como alegaba el funcionario afectado, el TJUE en su Sentencia de 20 de diciembre de 2017, había considerado contrario a la Directiva 1999/70 sobre el trabajo de duración determinada excluir de la suspensión de su relación de servicio a un trabajador con contrato de duración determinada que pasó a desempeñar un cargo político representativo. Pero como matiza bien el TS, en este caso la situación analizada se incardinaba en el régimen “privilegiado” (sic) de los “servicios especiales”, previsto en el art. 87 TREBEP. Es decir, hay razones objetivas que justifican en este caso una solución distinta, pues no son situaciones comparables y, por ello, no cabe alegar el principio de no

discriminación. La excedencia voluntaria encaja mal con un supuesto de interinidad funcional (aun extendida irregularmente por siete años), en que el nombramiento se produjo por una necesidad y se puede extinguir cuando la plaza se amortice o se extinga el derecho a la reserva del puesto de trabajo del funcionario de carrera. A ello se suma el tenor literal del art. 89.2 TREBEP y del art. 63 del Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, de los que se concluye inequívocamente que es una situación reservada para los funcionarios de carrera. Por esa razón se estima el recurso de casación y se anula la sentencia del TSJ que había reconocido dicha pretensión en primera instancia.

3. Tribunales Superiores de Justicia (TSJ).-

J) Aragón.-

La jurisprudencia sobre empleo público dictada en sede aragonesa se ciñe en esta ocasión a dos pronunciamientos.

El más interesante es la *STSJ de 9 de junio de 2022, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 211/2021*, que se pronuncia sobre el porcentaje de representatividad sindical necesario para formar parte de una Mesa General de Negociación. Hay que recordar que el art. 36.3 TREBEP establece que para la negociación de las aquellas materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de cada Administración Pública, se constituirá una Mesa General de Negociación, en la que estarán representadas específicamente “las organizaciones sindicales que formen parte de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas siempre que hubieran obtenido el 10% de los representantes a personal funcionario o personal laboral en el ámbito correspondiente a la Mesa de que se trate”.

El sindicato recurrente entendía que el porcentaje establecido en este precepto debería interpretarse en conjunto, de manera que tendrían representatividad en la Mesa aquellas

organizaciones que lo alcanzasen en relación con el total de empleados públicos a representar y no, como consideraba la Administración recurrida, en cada uno de los colectivos (personal laboral y personal funcionario) cuyas condiciones de trabajo se han de negociar en este órgano. La Sala recuerda que el TS ya se ha manifestado sobre esta cuestión, que fue aclarada en su Sentencia de 18 de enero de 2018 en el sentido que argumenta la Administración, afirmando que “es ajustado no sólo al tenor literal sino también al sentido de la regulación de la que forma parte mantener que la representatividad mínima que exige para que una organización sindical que no forma parte de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas esté presente en la Mesa que negocia las cuestiones comunes a funcionarios y laborales debe poseerla por separado en ambos ámbitos: el del personal funcionario y el del personal laboral”. Esto no vulnera la libertad sindical, y tampoco ha merecido ningún reproche de inconstitucionalidad la vinculación entre la representatividad sindical y el establecimiento de determinados niveles de la misma para participar en las instancias en las que se lleva a cabo la negociación colectiva en el seno de las Administraciones públicas.

Añade igualmente que en ningún caso este criterio significa imponer algo que no exige el precepto de referencia ni convertir el requisito del 10% en otro del 20%, como afirmaba el sindicato recurrente. Para que sucediera esto, sería necesario que el artículo requiriera el 10% en términos genéricos, y de ser así sobraría toda discusión. Tampoco encuentra fundada su queja de que esta interpretación le impide indebidamente participar en la negociación de las cuestiones comunes a funcionarios y laborales. Es verdad que la disposición legal le cierra el camino para acceder a esa Mesa, como a cualquier otra organización que no alcance la representatividad necesaria. Se trata, ni más ni menos, de la necesidad de arbitrar mecanismos que hagan operativa la negociación colectiva. El recurrente es un sindicato de representatividad limitada –de hecho, carece de ella entre el personal laboral–, por lo que parece justificado que no participe en la negociación de condiciones de trabajo que afectan a este último.

También se cita la *STSJ de 29 de septiembre de 2022, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 200/2022*. En ella el recurrente apela un Auto del Juzgado de lo Contencioso

Administrativo n.º 1 de Zaragoza, que denegó la suspensión del procedimiento de selección para la cobertura de una plaza de jardinero en un Ayuntamiento, que había sido objeto de recurso. Argumenta en sustento de su pretensión que lo que se persigue con esa medida cautelar es posibilitar que cualquier empleado que ya realiza sus funciones en el Ayuntamiento pueda optar a dicha plaza mediante promoción interna, pues de no acordarse y culminar el procedimiento con su cobertura, causaría perjuicios de difícil reparación a dichos empleados, que no podrían optar a cubrirlo (por promoción interna, se entiende) y se verían privados de los puntos y experiencia que sí adquiriría el adjudicatario de cara a una futura promoción. Señala finalmente que no se producen con esto perjuicios de difícil reparación para el Ayuntamiento.

No lo entiende así el Tribunal, que considera que en este caso no concurre la apariencia de buen derecho que fundamentaría la adopción de la medida, puesto que no se aprecia un caso de nulidad manifiesta en la actuación administrativa impugnada en el recurso. Tampoco aprecia que de ejecutarse el acto impugnado el recurso perdería su legítima finalidad o se producirían situaciones irreversibles. El perjuicio aludido se concreta en que no podrá optar a la plaza por el sistema de promoción interna, pero no hay imposibilidad de acceder a la plaza, lo que excluye que se trate de un perjuicio irreparable. Su interés particularizado no puede prevalecer frente al interés general y el de terceros que pretendan acudir al procedimiento selectivo, y ambos se verían afectados si se acordase la medida cautelar solicitada.