

La Negociación Colectiva en los Entes Públicos Locales de Andalucía

Francisco Javier Prados de Reyes (Coordinador)

Autores:

Francisco Javier Prados de Reyes

Sofía Olarte Encabo

José A. Soler Arrebola

María Teresa Alameda Castillo

Amparo M. Molina Martín

Instituto Andaluz de Administración Pública | Premios Blas Infante 2006



Instituto Andaluz de Administración Pública
CONSEJERÍA DE JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

**LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ANDALUZA**

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ANDALUZA

Jesús Cruz Villalón
(coordinador)

Instituto Andaluz de Administración Pública

Sevilla-2005

La negociación colectiva en la Administración pública andaluza / Jesús Cruz Villalón (coord.). – Sevilla: Instituto Andaluz de Administración Pública, 2005.

758 págs.; 24 cms.

D.L. SE 1133-2005

ISBN: 84-8333-274-4

Relación Laboral

Negociación colectiva

Administración autonómica

Andalucía

Cruz Villalón, Jesús

331.106.42(460.35):353.9

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ANDALUZA

Coordinador: Jesús Cruz Villalón

© Instituto Andaluz de Administración Pública.



Gestión de publicaciones en materias
de Administraciones Públicas

Edita: Instituto Andaluz de Administración Pública.

Maquetación e Impresión: RC Impresores, S.C.A.

I.S.B.N.: 84-8333-274-4

Depósito Legal: SE-1133-2005

PRESENTACIÓN

La Negociación colectiva en las Administraciones Públicas ha adquirido un auge inusitado en los últimos tiempos, demostrando una enorme potencialidad y capacidad de establecimiento de un marco moderno de condiciones de trabajo, que debe ir progresivamente adaptándose a los requerimientos de eficacia de unos servicios públicos cada vez más heterogéneos y amplios por parte de los poderes públicos. El diálogo social entre los responsables de la gestión de la Administración y las organizaciones sindicales más representativas en este ámbito se presenta cada vez más como una herramienta útil de composición de los intereses en juego, de forma que, de una parte, se atienda a las expectativas y aspiraciones de los empleados públicos a unas mejores condiciones de trabajo y, de otra parte, ello sea compatible con la eficacia, con una mayor calidad de los servicios públicos prestados a los ciudadanos, sin olvidar los requerimientos de contención del déficit presupuestario de la propia Administración Pública.

En particular, la progresiva asunción de competencias ejecutivas por parte de la Administración Andaluza, tanto la autonómica derivada del singular modelo español de reparto competencial con la Administración General del Estado, como la local derivada de su proximidad del ciudadano y por ende de su papel de asunción de necesidades emergentes de la población que no son atendidas por otros poderes públicos, ha provocado un incremento bien notable, tanto en lo cuantitativo como en lo cualitativo, de los empleados públicos al servicio de tales Administraciones. Baste con indicar que actualmente los empleados públicos al servicio de las Administraciones autonómicas y locales representan en nuestro país el 71,40 % del total. Como resultado de ello, se han venido desarrollando experiencias de negociación colectiva en estos ámbitos dignas de ser tomadas en consideración. Fenómenos de negociación colectiva pública que tienen notables elementos de singularidad respecto de la que se produce en el sector privado y que por ello merece la pena llevar a cabo un tratamiento específico de la misma.

La mayoría de los autores de esta obra ya tuvimos la oportunidad de realizar un estudio monográfico de esta realidad, que vio la luz a través de una publicación editada por el Instituto Andaluz de Administración Pública: "Negociación colectiva en la Junta de Andalucía", Sevilla 1997, que se dirigía al estudio de los dos textos básicos en el ámbito autonómico andaluz: el Acuerdo sobre condiciones de trabajo en la Administración General de la Junta de Andalucía y V Convenio Colectivo del personal laboral al servicio de la Junta de Andalucía. Desde entonces, los procesos

de negociación colectiva no sólo han dado lugar a la reciente renovación y enriquecimiento de los dos textos precedentemente mencionados, sino que además han venido mostrando como la mayor complejidad de las Administraciones Andaluzas presenta un panorama mucho más rico y extenso. De este modo, con esta obra se pretende abordar realidades convencionales más amplias, con la cual ofrecer todo el abanico de la negociación colectiva en el sector público andaluz, incorporando con ello otras unidades negociales como son las relativas a la negociación colectiva en el sector sanitario, en las Universidades, las empresas públicas tanto de servicios públicos como de actividades estrictamente económicas, la Administración local, etc.

Finalmente, desearía expresar nuestro profundo agradecimiento al Instituto Andaluz de Administración Pública, a su Director D. Joaquín Castillo Sempere y a su Secretaria General D^a Julia Serrano Checa, por su propuesta, ánimo, eficacia administrativa y generosidad al objeto de que esta obra se haya llevado a cabo y pueda llegar a manos del público interesado.

Jesús Cruz Villalón
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Sevilla

Enero 2005

SUMARIO

Abreviaturas utilizadas	11
-------------------------------	----

Análisis General

Algunas especialidades de la negociación colectiva (laboral y funcional) en la Administración Pública	17
<i>Jesús Cruz Villalón</i>	

La estructura de la negociación colectiva en la Administración andaluza	43
<i>Jesús Cruz Villalón</i>	

El acuerdo sobre mejora de condiciones de trabajo y en la prestación de los servicios públicos de los funcionarios públicos de la Administración general de la Junta de Andalucía

La planificación y ordenación del personal funcionario de la Junta de Andalucía	77
<i>Juan Carlos Álvarez Cortés</i>	

La mejora de condiciones de trabajo y de la calidad de los servicios públicos	131
<i>Rosa M^a Pérez Yañez</i>	

La proyección del Estado del bienestar en la función pública: negociación colectiva y nuevas prestaciones	177
<i>Luis Miguel Arroyo Yanes</i>	

El VI Convenio Colectivo del personal laboral al servicio de la Junta de Andalucía

Poderes empresariales y contrapoder sindical	235
<i>Francisca Fuentes Rodríguez</i>	

Tiempo de trabajo y estructura retributiva	277
<i>Eva Saldaña Valderas</i>	

Suspensión del contrato, régimen disciplinario, formación, prevención, acción social y jubilación	327
<i>Carmen Jover Ramírez</i>	

La negociación colectiva autonómica en sectores específicos

La negociación colectiva en el sector sanitario andaluz	367
<i>Sebastián de Soto Rioja</i>	

La negociación colectiva en las Universidades Públicas Andaluzas	439
<i>José Manuel López Gómez</i>	

La negociación colectiva en las empresas públicas de la Junta de Andalucía

Las empresas públicas andaluzas dedicadas a actividades administrativas	515
<i>Patrocinio Rodríguez-Ramos Velasco</i>	

Las actividades económicas titularidad de la administración autonómica	547
<i>Rafael Gómez Gordillo</i>	

La negociación colectiva en las Administraciones locales andaluzas

La negociación colectiva en la Administraciones locales andaluzas	575
<i>Francisco Javier Calvo Gallego</i>	

Anexos: textos de los Convenios y Acuerdos colectivos	629
--	------------

Acuerdo entre la Administración de la Junta de Andalucía y las organizaciones sindicales sobre mejoras en las condiciones de trabajo y en la prestación de los servicios públicos en la Administración General de la Junta de Andalucía	631
--	------------

VI Convenio Colectivo de la Junta de Andalucía	665
---	------------

Relación de los Convenios y Acuerdos colectivos	735
--	------------

Índice	749
---------------------	------------

ABREVIATURAS UTILIZADAS

AA. AA.	Administraciones Autonómicas
AA. PP.	Administraciones Públicas
AG	Administración General
AGE	Administración General del Estado
AL	Actualidad Laboral
Ar	Referencia de Aranzadi
Art.	Artículo
AN	Audiencia Nacional
AS	Aranzadi Social
ASEC	Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos
ATC	Auto del Tribunal Constitucional
ATS	Auto del Tribunal Supremo
AA. VV.	Autores Varios
BOE	Boletín Oficial del Estado
BOJA	Boletín Oficial de la Junta de Andalucía
CARL	Consejo Andaluz de Relaciones Laborales
CC	Convenio Colectivo
CC. AA.	Comunidades Autónomas
CCOO	Comisiones Obreras
CCFJA	Acuerdo sobre mejora de condiciones de trabajo y en la prestación de los servicios públicos de los funcionarios públicos de la Administración general de la Junta de Andalucía
CCLJA	VI Convenio colectivo del personal laboral al servicio de la Junta de Andalucía
CE	Constitución Española
CEE	Comunidad Económica Europea
CES	Consejo Económico y Social
CGPJ	Consejo General del Poder Judicial
CP	Código Penal (Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre)
CSI-CSIF	Confederación Sindical Independiente – Confederación Sindical Independiente de Funcionarios
D	Decreto
Disp. adic.	Disposición adicional
Disp. fin.	Disposición final
Disp. trans.	Disposición transitoria
DL	Documentación Laboral

DOCE	Diario Oficial de las Comunidades Europeas
DOUE	Diario Oficial de la Unión Europea
EM	Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud
ET	Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo)
ETT	Empresas de Trabajo Temporal
EU	Empresa Usuaria
FOGASA	Fondo de Garantía Salarial
IL	Información Laboral de Lex Nova
INEM	Instituto Nacional de Empleo
INSS	Instituto Nacional de la seguridad Social
IPC	Índice de precios al consumo
IRPF	Impuesto de la Renta de las Personas Físicas
IT	Incapacidad Temporal
IVA	Impuesto de Valor Añadido
JA	Junta de Andalucía
LAS	Ley de Asociación Sindical (Ley 19/1977, de 1 de abril)
LBE	Ley Básica de Empleo (Ley 51/1980, de 8 de octubre)
LCT	Ley de Contrato de Trabajo
LEC	Ley de Enjuiciamiento Civil (Ley 1/2000, de 7 de enero)
LETT	Ley de Empresas de Trabajo Temporal (Ley 14/1994, de 1 de junio)
LFCE	Ley de Funcionarios Cifiles del Estado de 1964
LGSS	Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio)
LISMI	Ley de Integración Social de los Minusválidos (Ley 13/1982, de 7 de abril)
LISOS	Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto)
LMRFP	Ley 30/1984, de 2 de agosto (BOE 3 de agosto), de medidas para la reforma de la función pública
LO	Ley Orgánica
LOFPA	Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de ordenación de la función pública andaluza
LOGP	Ley Orgánica General Penitenciaria
LOLS	Ley Orgánica de Libertad Sindical (LO 11/1985, de 2 de agosto)
LOR	Ley de Órganos de Representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas (Ley 9/1987, de 12 de junio)
LOU	Ley orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades
LPGE	Ley de Presupuestos Generales del Estado

LPL	Ley de Procedimiento Laboral (Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril)
LPRL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre)
LRJPA	Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (Ley 30/1992, de 26 de noviembre)
MTAS	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
MUFACE	Mutualidad de Funcionarios Civiles del Estado
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OM	Orden Ministerial
ONG	Organización no Gubernamental
PAS	Personal de Administración y Servicios
PDI	Personal docente e investigador
PGE	Presupuestos Generales del Estado
RD	Real Decreto
RDL	Real Decreto Ley
RDLg	Real Decreto Legislativo
RDLRT	Real Decreto Ley sobre Relaciones de Trabajo (Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo)
REDC	Revista Española de Derecho Constitucional
REDT	Revista Española de Derecho del Trabajo (Civitas)
Rec	Recurso
RL	Relaciones Laborales
RPS	Revista de Política Social
RPT	Relación de Puestos de Trabajo
RRDD	Reales Decretos
RETA	Régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores autónomos
RT	Revista de Trabajo
RTSS	Revista de Trabajo y Seguridad Social
ss	siguientes
SAN	Sentencia Audiencia Nacional
SAS	Servicio Andaluz de Salud
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STJCE	Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
TC	Tribunal Constitucional

TCE	Tratado Comunidad Europea
TL	Temas Laborales
TS	Tribunal Supremo
TS	Tribuna Social
TTP	Trabajo a tiempo parcial
UAL	Universidad de Almería
UCA	Universidad de Cádiz
UCO	Universidad de Córdoba
UE	Unión Europea
UGR	Universidad de Granada
UGT	Unión General de Trabajadores
UHU	Universidad de Huelva
UIA	Universidad Internacional de Andalucía
UJA	Universidad de Jaén
UMA	Universidad de Málaga
UPO	Universidad Pablo Olavide
US	Universidad de Sevilla

ANÁLISIS GENERAL

**ALGUNAS ESPECIALIDADES
DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
(LABORAL Y FUNCIONARIAL)
EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

Jesús Cruz Villalón
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Sevilla

ÍNDICE

1. La penetración de la negociación colectiva en la Administración Pública
2. La bifurcación de regímenes jurídicos
3. Elementos comunes y tendencias hacia la convergencia
 - 3.1. Principios constitucionales comunes
 - 3.2. Principio de legalidad administrativa
 - 3.3. Carácter reglado de la actuación administrativa
 - 3.4. La uniformidad de condiciones en la organización del trabajo
 - 3.5. Los procesos de ósmosis institucional
 - 3.6. Las prácticas de negociación unitaria
 - 3.7. La centralización de decisiones
 - 3.8. La tendencia estructural a la sindicalización
 - 3.9. El debilitamiento de la confrontación de intereses
 - 3.10. La limitación de los procedimientos extrajudiciales

1. La penetración de la negociación colectiva en la Administración Pública

La negociación colectiva en el seno de las Administraciones Públicas ha adquirido un desarrollo singular en las últimas décadas, de modo que se ha convertido en un instrumento central en la regulación de las condiciones de trabajo de su personal.

Desde el punto de vista histórico, la negociación colectiva surge en casi todos los sistemas de relaciones laborales dentro del sector privado, en particular, dentro del sector industrial de la economía y, en especial, dirigido al asalariado que desempeñaba tareas manuales o de no excesiva cualificación profesional. Por ello, no es sino en momentos más recientes cuando comienza a extenderse al ámbito de la Administración Pública; primero, será necesario que se produzca una expansión relevante al conjunto de la población asalariada, con independencia de la condición de trabajador manual o empleado; segundo, que correlativamente a lo anterior, se verifique una generalización de la negociación colectiva al sector servicios para que el fenómeno sindical y, por derivación, la negociación colectiva vaya implantándose progresivamente en el sector terciario; tercero, será preciso que la consolidación de las experiencias de negociación colectiva al conjunto del sector privado o público de la economía vaya penetrando dentro de la Administración Pública, primero entre las entidades locales y sucesivamente a todo el conjunto de la Administración. De ahí que, dejando al margen aquellas actividades con déficits de cobertura negocial en atención a carencia de interlocutores empresariales y/o a las muy escasas dimensiones de las empresas y centros de trabajo¹, será dentro de la Administración Pública donde más tardíamente vaya penetrando el fenómeno de fijación conjunta de las condiciones de trabajo entre la representación de los empleados públicos y los gestores de la propia Administración.

Ahora bien, a partir del instante en que se inicia este camino de penetración de la negociación colectiva en el seno de la Administración Pública, no es sólo una

¹ AA. VV. (J. Cruz Villalón y F. Fuentes Rodríguez coords.), *Las relaciones laborales en la pequeña empresa*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Cádiz, Cádiz 2003.

vía de no retorno, sino que se produce de forma acelerada e intensa la consolidación de la negociación colectiva en este ámbito. Distintos factores incitan a esa fuerte implantación de la negociación colectiva, entre los que podríamos citar, a título ilustrativo, el elevado número de asalariados que presta servicios para la Administración², la tendencia a la uniformidad de condiciones de trabajo del conjunto de los empleados, la progresiva pérdida de valor de los cuerpos de funcionarios como elemento de identificación de los diferentes grupos de empleados, la correlativa extensión de la afiliación sindical, la democratización del funcionamiento interno de la Administración que rompe con un rígido concepto de la unilateralidad propio de la tradicional relación entre gestores y empleados públicos, del mismo modo que se superan concepciones correspondientes a una rígida jerarquización de posiciones en el seno de la Administración Pública.

2. La bifurcación de regímenes jurídicos

Hasta el momento presente nos hemos venido refiriendo de forma genérica e indiferenciada a la negociación colectiva que afecta al personal al servicio de las Administraciones Públicas, cuando en el sistema normativo español concurren dos regímenes jurídicos claramente diferenciados, que tienen su reflejo inmediato sobre el marco institucional de la negociación colectiva. En efecto, de un lado, aparece el núcleo numérico y cualitativamente más relevante del personal regido por un sistema estatutario de función pública, sin que, de otro lado, ello provoque la desaparición sino la solidificación de un grupo igualmente relevante de personal que se vincula a la Administración por medio de la aplicación de la legislación laboral, en principio, a todos los efectos³. El resultado de ello, es que tradicionalmente se

² Los datos resumidos actuales son los siguientes, con datos correspondientes a enero de 2004:

	Empleados públicos	Porcentaje del total
Comunidades Autónomas	1.159.951	48,18
Ayuntamientos	482.201	20,03
Administración General del Estado	235.256	9,77
Fuerzas Armadas	115.942	4,81
Fuerzas y cuerpos de seguridad	112.103	4,66
Universidades	92.532	3,84
Diputaciones	76.584	3,18
Entidades públicas empresariales	56.036	2,32
Correos y telégrafos	54.216	2,25
Administración de Justicia	22.475	0,93
Total	2.407.296	

Fuente elaboración propia, a partir de datos del Ministerio de Administraciones Públicas (http://www.map.es/servicios_al_ciudadano/empleo_publico/common/boletin_estadistico.pdf)

³ Sobre el particular, por todos, J. M. López Gómez, El régimen jurídico del personal laboral de las Administraciones Públicas, ed. Civitas, Madrid 1995. M. R. Alarcón Caracuel, La nueva configuración

ha efectuado un análisis por separado de las dos manifestaciones negociales: por un lado, la negociación colectiva de los funcionarios públicos y, de otro lado, la negociación colectiva del personal laboral.

Esta diferenciación de tratamiento, que duda cabe, se encuentra plenamente justificada, pues concurren elementos institucionales que marcan importantes fronteras entre una y otra.

Para empezar, la distinción encuentra sus raíces en el propio texto constitucional. Como punto de partida no enfrentamos a un modelo constitucional que marca nítidamente las fronteras entre los dos sistemas de regulación del trabajo asalariado por cuenta ajena: de un lado, con la previsión de un estatuto de los funcionarios públicos (art. 103.3 CE) dirigidos a la fijación de su régimen con pautas de partida específicas; de otro lado, con el establecimiento de un estatuto de los trabajadores (art. 35.2 CE), de aplicación exclusiva a aquellos asalariados que rijan sus relaciones jurídicas por medio de una contratación laboral privada: “habiendo optado la Constitución por un régimen estatutario, con carácter general, para los servidores públicos (arts. 103.3 y 149.1.18) habrá de ser la Ley la que determine en qué casos y con qué condiciones pueden reconocerse otras posibles vías para el acceso al servicio de la Administración Pública”⁴. Naturalmente, esa dualidad de regímenes jurídicos no es puramente formal, sino que comporta diferencias sustanciales en muchos de los principios generales orientadores de su desarrollo legal, en términos tales que tiene reflejo inmediato sobre la negociación colectiva; así, por sólo citar un dato significativamente elocuente, el estatuto funcional, en aras de la garantías de actuación neutral y no discrecional de la Administración como sujeto empleador, comporta un extenso, prolijo y a veces minucioso desarrollo normativo de las condiciones de trabajo del funcionario público, lo que obviamente tiene su repercusión en un espacio de actuación real mucho más reducido a lo que se puede regular por vía de la negociación colectiva. La fuerte intervención del Parlamento en

legal de la relación de empleo público: funcionarios y contratados laborales, Sevilla 1985. M. Alonso Olea, Los límites de la aplicación del Derecho del Trabajo al personal laboral de las Administraciones Públicas, en AA. VV., Libro Homenaje al profesor Villar Palasí, Madrid 1989. M. Baena Alcazar, La función pública en la Constitución y las Leyes Orgánicas, en AA. VV., Administración y Constitución, libro en homenaje al profesor Mesa Moles, Madrid 1981. D. Cámara del Portillo, La función pública ante el Tribunal Constitucional: una oportunidad perdida, REDA nº 57 (1988). M. Mairal Jiménez, El derecho constitucional a la igualdad en las relaciones jurídicas de empleo público, Málaga 1990. A. Ojeda Avilés, Los límites del paradigma laboral en la función pública, RL 1991, tomo I. L. Ortega Álvarez, Reflexiones en torno a una revisión de los planteamientos generales de la relación de empleo público, REDA 1980. F. J. Prados de Reyes, Las peculiaridades de la relación de trabajo en el empleo público, en AL nº 16 (1990). T. Sala Franco, Incidencias de la legislación laboral en el marco de la función pública, Madrid 1989.

⁴ STC 99/1987, de 11 de junio (BOE 26 junio), fund. jco. nº 3.

el establecimiento del estatuto jurídico de los funcionarios, introduciendo fuertes garantías de estabilidad y asegurando la actuación imparcial de la Administración, restringe significativamente la capacidad de maniobra de la negociación colectiva.

Más aún, esta dualidad de regímenes, no sólo tiene su traslación en el instante de proceder a fijar el régimen individual de la función pública, sino que igualmente tiene sus consecuencias sobre el desarrollo de las relaciones sindicales y, muy especialmente, en lo que afecta a la negociación colectiva. El diferente punto de partida en materia de negociación se expresa incluso a nivel constitucional. Por lo que se refiere a los funcionarios públicos, hay que señalar que el art. 28 CE reconoce su libertad sindical, si bien precisando que la ley deberá regular sus “peculiaridades”, lo que se ha interpretado como la posibilidad, *rectius* la necesidad de que se establezcan limitaciones y restricciones a la negociación colectiva de los funcionarios públicos. El propio Tribunal Constitucional, ha excluido que del texto constitucional se reconozca directamente su derecho a la negociación colectiva, al menos tal como éste se entiende en el estricto ámbito de la legislación laboral. Afirmará el TC que “del derecho de sindicación de los funcionarios públicos no deriva como consecuencia necesaria la negociación colectiva y menos todavía con efectos vinculantes, porque no existe un racional nexo causal que conduzca con exclusividad a aquellas consecuencias al no ser obligado en lógica y en derecho que de la agrupación de los funcionarios en defensa de sus intereses derive como única solución el celebrar un convenio obligatorio, haciendo perder la supremacía a la Administración con graves consecuencias”⁵. Dicho de otro modo, el TC ha establecido el criterio de que el derecho a la negociación colectiva que aparece en el art. 37 de la Constitución se refiere exclusivamente a los asalariados con contrato de trabajo, por lo que se excluyen a los funcionarios públicos: “tampoco surge el derecho de la negociación colectiva de las condiciones de empleo, de la igualdad de tratamiento de los trabajadores y los funcionarios deducida de la Constitución...toda vez que prueba lo contrario el expreso contenido de los artículos 28.1 y 37.1 de la Constitución y la propia dicción de sus artículos 35.2 y 103.3, que remiten respectivamente a la Ley para la regulación, por un lado, del ‘Estatuto de los Trabajadores’ y por otro, al ‘Estatuto de los Funcionarios Públicos’, pues sin duda la Carta fundamental parte del hecho de tratarse de situaciones diversas por su contenido y ámbito diferente de función y actuación, y por eso independiza y diversifica su regulación legislativa, sometiéndolos a regulaciones diferenciadas que no parecen irrazonables”⁶.

Es cierto que este tipo de pronunciamientos por parte de nuestro Tribunal Constitucional se producen en un contexto que no aseguran que nuestro alto Tri-

⁵ STC 57/1982, de 27 julio (BOE 18 agosto).

⁶ STC 57/1982, de 27 de julio (BOE 18 agosto).

bunal haya expresado su última palabra, no descartándose que de futuro pueda matizar este criterio. Sin entrar en mayores pormenores, advertir que la sentencia de referencia se dicta en los primeros momentos de actuación del TC, cuando aún no había tenido la oportunidad de conformar sus bases jurisprudenciales acerca del alcance constitucional del reconocimiento del derecho a la negociación colectiva; asimismo, que dicho pronunciamiento se realiza por medio de un *obiter dicta* en el contexto de una sentencia no dirigida estrictamente a analizar la negociación colectiva de los funcionarios, sino exclusivamente un aspecto muy lateral como es el de las competencias normativas en esta materia por parte de las Comunidades Autónomas; finalmente, que este pronunciamiento no se ha confirmado de manera expresa por sentencias posteriores más próximas en el tiempo.

En todo caso, lo que sí se produce a partir de ese instante, es un engarce de la negociación colectiva funcionarial exclusivamente a través de su regulación por medio de una legislación ordinaria, que no encuentra condicionantes constitucionales directos, a diferencia de lo que sucede con la negociación colectiva del personal sometido a legislación laboral. En definitiva, el resultado es una dualidad de regímenes jurídicos por lo que se refiere directamente a la negociación colectiva: el título tercero del Estatuto de los Trabajadores, arts. 82 a 92, para el personal laboral, y la Ley 9/1987 y 7/1990 para los funcionarios públicos⁷.

Igualmente se aprecian diferencias en el ámbito supranacional, particularmente a través de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, que lógicamente tiene su repercusión a la hora de la interpretación de las instituciones nacionales. El art. 10.2 de la Constitución Española afirma que los derechos funda-

⁷ Ley 9/1987, de 12 de mayo (BOE 17 junio), de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, modificada por la Ley 7/1990, de 19 de julio (BOE de 20 julio), sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos. Sobre el particular, cfr., C. Carrera Ortiz, Naturaleza y eficacia jurídica de la negociación colectiva en la función pública, REDT nº 38 (1989). J. J. Fernández Domínguez y S. Rodríguez Escanciano, La Negociación Colectiva de los Funcionarios Públicos, Barcelona, 1996. P. Gómez Caballero, Los derechos colectivos de los funcionarios públicos, CES, Madrid 1994. R. Escudero Rodríguez, El nuevo marco de la negociación colectiva de los funcionarios públicos, RDL 1990 (II). J. García Murcia, Marco legal y contenido de la negociación colectiva de los empleados públicos, RTSS nº 11 (1993). A. Ojeda Avilés, Los derechos de representación y negociación de los funcionarios públicos, según la Ley 9/1987, RL 1989 (II). S. del Rey Guanter, La nueva regulación de la negociación colectiva y de la solución de los conflictos colectivos en la función pública, RL 1991 (I). M. Rodríguez-Piñero, La negociación colectiva de los funcionarios públicos en la Ley 9/1987, RL 1987 (II). R. Roqueta Buj, La negociación colectiva en la función pública, Valencia 1996; La negociación colectiva en la función pública, TL nº 76 (2004). A. Ojeda Avilés, Validez y eficacia de la negociación colectiva funcionarial, V. A. Martínez Abascal, Contenido de la negociación colectiva. Materias de consulta obligatoria y de consulta potestativa, ambos en AA. VV. Seminario sobre relaciones colectivas en la función pública, IAAP, Sevilla 1989.

mentales y libertades públicas que nuestra Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales ratificados por nuestro país sobre la materia; de ahí, la importancia de que España haya ratificado los Convenios 151 y 154 de la OIT. No obstante, también sucede que los tratados internacionales firmados por España –tanto en materia de libertad sindical de los funcionarios como de fomento de la negociación colectiva– como es sabido, son notablemente genéricos y ambiguos. Ello, le permite al Parlamento español optar, con libertad, entre un amplio abanico de posibilidades en cuanto al régimen de participación de los funcionarios en la fijación de las condiciones de trabajo. Por ejemplo, el art. 7 del Convenio nº 151 de la OIT se limita a firmar que deberán adoptarse “de ser necesario” medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones. Obsérvese, en particular, que se trata de un precepto que introduce más una recomendación que un mandato jurídico vinculante y, además, que deja abierta la posibilidad de cualquier variante de interlocución entre las partes, sin imponer como única solución posible el establecimiento de un sistema de negociación colectiva. Por lo demás, el Convenio nº 154 OIT se refiere a la negociación colectiva en general, al tiempo que precisa que “en lo que se refiere a la Administración Pública, la legislación o la práctica nacionales podrán fijar modalidades particulares de aplicación de este Convenio” (art. 1.3); con ello, una vez más, quedan autorizadas todo tipo de limitaciones o condicionantes a la participación sindical en la determinación de las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos.

En definitiva, como ha dicho nuestro Tribunal Constitucional, el legislador puede optar con amplitud “por diferentes medidas de muy distinto contenido, que resuelvan adecuadamente la participación de los órganos representativos de los funcionarios en la fijación de las condiciones de empleo, como lo demuestra el derecho comparado, en que existen diversos sistemas determinados por: las negociaciones informales no previstas en la ley, que representan meros consejos sin fuerza de obligar; la presentación de sugerencias o recomendaciones; las consultas oficiales a organismos paritarios creados por la ley, que sólo asesoran o dictaminan sin vinculación alguna; o la participación en acuerdos negociados regulados por la ley, y que por regla generalizada, necesitan de una ley estatal o de una autoridad superior que apruebe el convenio, que en todo caso sufre la exclusión en mayor o menor medida en materias importantes, sustrayéndolas del ámbito de la negociación”⁸.

⁸ De nuevo, STC 57/1982, de 27 de julio (BOE 18 agosto).

A la postre, en la legislación ordinaria se marcan diferencias significativas de régimen jurídico de la negociación colectiva para los funcionarios públicos. Tan sólo a efectos de recordatorio cabe enumerar como más significativas las siguientes: el monopolio de legitimación atribuido a los sindicatos con voluntaria y consiguiente exclusión de la intervención de las Juntas de Personal, prefiguración legal de los rasgos más sobresalientes de la estructura de la negociación colectiva con la precisión de “unidades apropiadas de negociación”, la fijación de los contenidos posibles de la negociación y paralela fijación de fronteras máximas por respeto al marco de actuación más amplio de la normativa estatal en este sector, recuperación por parte de la Administración Pública de la capacidad de fijación unilateral de condiciones de trabajo en la hipótesis de que no se logre acuerdo final entre las partes a la hora de concertación de los acuerdos y pactos colectivos; necesidad de la aprobación formal y expresa de los órganos de gobierno en su ámbito respectivo cuando se trate de la celebración de los Acuerdos Colectivos; periodificación anual de los procesos negociales.

En términos prácticos, bastaría con remitirse a la lectura comparada de los textos concretos pactados de convenios colectivos para el personal laboral, de un lado, y de los pactos y acuerdos relativos a los funcionarios públicos. Así, a título de ejemplo, pueden citarse los procesos negociales desarrollados en el seno de la Junta de Andalucía. Por citar los elementos más relevantes, por una parte se aprecia como la negociación laboral se desarrolla desde sus inicios de forma permanente y sin solución de continuidad conforme a los períodos de vigencia pactados de los convenios colectivos, en tanto que la otra negociación aún está presidida por fases de mayor o menor intensidad, con ausencia de la debida conexión entre unos y otros acuerdos. De otro lado, si se atiende a sus contenidos, igualmente resulta fácil constatar el grado de perfección técnico-jurídica alcanzada por las cláusulas de los convenios laborales, con estipulación de estrictos derechos subjetivos y deberes jurídicos, en tanto que los acuerdos y pactos para los funcionarios aún se encuentran en muchos de sus apartados en fases “pre-jurídicas”, con recepción de meras declaraciones de voluntades, de principios orientadores de actuación futura o bien de compromisos genéricos de imprescindible concreción sucesiva.

3. Elementos comunes y tendencias hacia la convergencia

A pesar de todo lo anterior, me interesa resaltar en esta ocasión los puntos de confluencia entre la negociación colectiva de los funcionarios públicos y la del personal laboral al servicio de la Administración, que a la postre sirva de justificación a la opción adoptada en el presente libro comentario de efectuar un tratamiento unitario de las dos esferas. Y sin necesidad de forzar las cosas ni de enfocar la ma-

teria desde una perspectiva interesada, lo cierto es que, cuando se profundiza en la cuestión y se desciende al terreno de lo concreto, se advierte como el grueso de los elementos de diferenciación antes señalados entre ambos tipos de negociaciones inciden más en la frontera entre del personal al servicio de la Administración en su conjunto, de un lado, y los asalariados del sector privado sometidos a la legislación laboral, de otra parte. Dicho de otro modo, la mayor presencia de la negociación colectiva dentro del sector público, aunque parta de los principios generales de la negociación colectiva laboral, resulta materialmente imposible que se traduzca en una traslación mecánica y sin matices de la legislación laboral común; es justamente la intervención de la Administración, como sujeto empleador y como parte de la mesa de negociación, quien impone las notables especialidades a esta negociación colectiva, debido a su condición de poder público que se encuentra sometido a las normas y principios propios del ordenamiento administrativo. Por ello, tanto los acuerdos y pactos celebrados para los funcionarios como incluso los convenios colectivos firmados para el personal laboral al servicio de la Administración, se someten a significativas especialidades, que en muchos casos derivan de imperativos constitucionales.

En definitiva, aunque se parta de un tronco normativo diferenciado, muchas de las especialidades propias de la negociación funcional son predicables también a la que se desarrolla en el ámbito del personal laboral de la Administración. Se verifica, de este modo, un proceso de convergencia de doble sentido, pero con tendencia a una confluencia común para todo el personal de la Administración. De un lado, la ya señalada por muchos tendencia a la implantación de una negociación colectiva entre los funcionarios, que se mira en el espejo de la regulación laboral, en este caso, del título tercero del Estatuto de los Trabajadores, como punto ideal de referencia, a pesar de la aceptación de la inviabilidad de la identificación plena de ambos regímenes jurídicos. De otro lado, siendo éste un dato menos advertido y sobre el que pretendemos insistir, aunque formalmente al personal laboral de la Administración se le aplica *in toto* el marco legal de la negociación colectiva propia de la legislación laboral *stricto sensu*, sin embargo, condicionantes de diverso tipo –curiosamente coincidentes con los que marcan las especialidades propias de lo funcional– fuerzan a un progresivo distanciamiento de la negociación desarrollada en el ámbito del sector privado. En suma, se advierte un cierto proceso de “funcionarización” cuando menos en el sistema negocial del personal laboral de la Administración, en tanto que el correlativo proceso de “laboralización” de la negociación funcional a un cierto punto encuentra ciertas especialidades o peculiaridades que impiden una identificación plena con la que es propio del sector privado.

Hagamos, pues, una descripción por separado de esos procesos que marcan la convergencia para el conjunto del personal –funcional o laboral– al servicio

de la Administración pública y que, al propio tiempo, marcan los puntos de desencuentro con la negociación colectiva desarrollada entre el personal laboral del sector privado.

3.1. Principios constitucionales comunes

El texto constitucional constituye un decisivo instrumento de uniformidad de ciertos principios informadores del trabajo asalariado, con independencia de la forma jurídica que estos adopten. Tanto a los trabajadores como a los funcionarios van dirigidas las reglas recogidas en el texto constitucional de protección de derechos tales como son la libertad de elección de profesión u oficio, la promoción a través del trabajo, la percepción de una remuneración suficiente (art. 35.1 CE), la formación y la readaptación profesionales, la seguridad e higiene en el trabajo, la garantía de un descanso necesario mediante la limitación de la jornada y las vacaciones periódicas retribuidas (art. 40 CE) y, en general, el ejercicio de los derechos fundamentales en el momento del cumplimiento de sus obligaciones laborales.

Pero no es sólo esto. Más relevante aún resulta el hecho de que ciertos principios constitucionales específicos del funcionariado, aparentemente referidos a la relación estatutaria de empleo público, resultan igualmente referibles como singulares del personal laboral al servicio de la Administración, por cuanto que su fundamento reside en las peculiaridades del sujeto que actúa como empleador y no en la naturaleza de la relación jurídica del empleado.

Así sucede, a título de ejemplo, con el derecho al acceso en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos conforme a estrictos criterios de mérito y capacidad⁹. Como señala el art. 19.1 LMRFP, “las Administraciones Públicas seleccionan su personal, ya sea funcionarial, ya laboral, de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública libre en los que se garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad”¹⁰.

Ciertamente el ejemplo que hemos traído a colación puede considerarse que afecta a una cuestión relativa al régimen individual de condiciones de trabajo, pero

⁹ López Gómez, El régimen jurídico..., op. cit., pgs. 110 ss. Sala Franco, Incidencia de la legislación..., op. cit., pgs. 26 ss. Mairal Jiménez, El derecho constitucional..., op. cit., pgs. 124 ss y 135 ss. J.P. Landa Zapirain y otros, La contratación laboral temporal en las Administraciones Públicas, ed. Civitas, Madrid 1993, pgs. 21 ss.

¹⁰ Su desarrollo reglamentario en el RD 2223/1984, de 19 de diciembre (BOE 18 enero de 1985), de ingreso en la Administración del Estado.

a pesar de ello su trascendencia es indudable también sobre el régimen colectivo y, en concreto, en lo que refiere a la negociación colectiva. En efecto, para empezar, la aplicación de los principios de mérito y capacidad uniforma toda la negociación colectiva en materias clave del contenido de los convenios y acuerdos colectivos, como son los relativos a los sistemas de ingreso del personal, de movilidad funcional y modificación de condiciones de trabajo, de promoción profesional e incluso en algunos aspectos del régimen extintivo. En suma, establece unas pautas comunes en lo que refiere a la estabilidad en el empleo, de tan indudable trascendencia, que llega a tener una incidencia directa sobre la propia posición de fuerza de los representantes de las partes en las mesas negociadoras.

Del mismo modo ha de tenerse bien presente la fuerte impronta derivada del principio de igualdad en la aplicación de la ley, así como de la prohibición de todo tipo de tratamiento discriminatorio, reglas constitucionales que poseen un alcance mucho más intenso si cabe cuando el llamado a respetarlo es un poder público. Desde la perspectiva que nos interesa resaltar en estos momentos, ello puede comportar que la negociación colectiva no puede convertirse en un instrumento de fijación de condiciones de trabajo y de empleo respecto de empleados públicos que efectúan tareas similares prestando servicios para una misma Administración. Dicho de otro modo, la estructura más o menos descentralizada de la negociación colectiva en el empleo público no puede constituir justificación *per se* para el establecimiento de un diferente régimen jurídico entre unos y otros según que le sea o no de aplicación un determinado acuerdo o convenio colectivo. Ello, a la postre, implica una notable limitación en cuanto al margen de negociación por parte de la Administración Pública, pues la misma por esta vía recibe un mandato de adopción de similares actitudes y estrategias en las diversas mesas de negociación en las que se sienta.

3.2. Principio de legalidad administrativa

La Administración Pública en la relación con sus empleados se encuentra particularmente limitada por el sometimiento al principio de legalidad. Qué duda cabe que, dentro de un ordenamiento presidido por un Estado de Derecho, todas las instituciones y entidades –públicas o privadas– se encuentran sometidas en su actuación al imperio de la ley. Ahora bien, tradicionalmente, una de las señas de identidad del Derecho Administrativo es justamente la del establecimiento de una regulación de más estricta fijación de las reglas de actuación de los poderes públicos en todas sus facetas a las pautas dictadas por el Parlamento. Y la faceta relativa al desarrollo de las relaciones laborales, es decir, a la actuación de la Administración Pública en la posición de parte empleadora no constituye excepción alguna; el hecho de que para la ejecución de determinados servicios públicos se opte por

una vinculación de la Administración a la legislación laboral, y por ende a una rama privada del Derecho, no comporta una forma indirecta de huida o de escape a ese justificado encorsetamiento del sometimiento a la legalidad administrativa en su actuación como empleadora.

Por sólo citar un ejemplo, pero desde luego el más influyente a los efectos aquí tratados, recordar que conforme al art. 134.2 CE "los Presupuestos Generales del Estado tendrán carácter anual, incluirán la totalidad de los gastos e ingresos del sector público estatal". En los mismos términos se pronuncia el Estatuto de Autonomía para Andalucía: "El presupuesto será único e incluirá la totalidad de los gastos e ingresos de la Comunidad Autónoma y de los organismos, instituciones y empresas de ella dependientes" (art. 63.2). Y algo similar puede afirmarse respecto del pleno de los Ayuntamientos¹¹. En otros términos, es el Parlamento quien asume directamente la determinación de la totalidad de los gastos de la Administración Pública, incluidos obviamente los gastos relativos a su personal; y, también de forma indubitada, esos gastos de personal afectan a todos con independencia de su régimen jurídico, tanto laboral como funcionarial.

De este modo, una de las materias centrales de la negociación colectiva, la relativa a toda la cuantificación económica del coste del trabajo –salarios y percepciones extrasalariales– ha de venir predeterminada por el Parlamento, sin que el derecho –incluso constitucional– a la negociación colectiva pueda sustraerse a este fuerte condicionante de la actuación de la Administración Pública. En suma, la Administración no es libre de negociar las condiciones económicas ni de los convenios colectivos del personal laboral ni de los pactos y acuerdos de los funcionarios públicos. De hecho, desde principios de la década de los años ochenta, las sucesivas Leyes de Presupuestos viene estableciendo, junto a la clásica precisión de las retribuciones de los distintos cuerpos de funcionarios públicos, los toques máximos de incrementos retributivos para el personal laboral a su servicio, incluido el correspondiente a otras Administraciones como son las Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales¹².

¹¹ Art. 22 Ley de Bases de Régimen Local, en su redacción dada por la Ley 57/2003, de 16 de diciembre (BOE 17 diciembre), de medidas para la modernización del gobierno local.

¹² Para el último, cfr. Ley 61/2003, de 30 de diciembre (BOE 31 diciembre), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2003, en particular, art. 19.2: "Con efectos de 1 de enero del año 2004, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrá experimentar un incremento global superior al 2 por ciento con respecto a las del año 2003, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo" "Asimismo la masa salarial del personal laboral experimentará el incremento necesario para hacer posible la aplicación al mismo de una cuantía anual equivalente a la que resulte para los funcionarios públicos".

Aunque sea con ocasión de analizar la limitación de la autonomía del gasto de las Comunidades Autónomas en atención a lo aprobado por las Leyes de Presupuestos, puede interpretarse que nuestro TC de forma implícita ha aceptado las correlativas limitaciones a la negociación colectiva: “no resulta injustificado que, en razón de una política de contención de la inflación a través de la reducción del déficit público, y de prioridad de las inversiones públicas frente a los gastos consuntivos, se establezcan por el Estado topes máximos globales al incremento de la masa retributiva de los empleados públicos, como los que impone el apartado 3 del impugnado artículo 2º de la Ley 44/1983, respecto de la masa salarial global para el personal laboral al servicio de las Administraciones y Organismos públicos, lo que, por otra parte, no vacía, aunque condicione la autonomía de gasto de las Comunidades”¹³.

En un pronunciamiento posterior, de forma mucho más directa se efectúa la comparación con la negociación colectiva en el sector privado, marcando a estos efectos los fuertes condicionantes existentes para la actuación de la Administración en la relación con su personal, con una correcta apelación a la Ley de Presupuestos y por tanto con acertada identificación de la especialidad, como tal común a la negociación colectiva para todo el empleo público: “La extensión del citado límite retributivo al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas no vulnera el principio de igualdad ante la Ley que se reconoce en el artículo 14 CE; en relación con el 37.1 de la misma, como alega la representación del Parlamento de Cataluña, por generar un trato discriminatorio diferenciado en la negociación de las condiciones de trabajo respecto al resto de los trabajadores. En efecto, como reiteradamente ha señalado este Tribunal (AATC 815/1985, 858/1985, 731/1986), la justificación de un régimen salarial y negocial diferente entre unos y otros trabajadores radica en los evidentes rasgos diferenciadores que existen entre la Administración y una empresa pública frente a las empresas privadas, circunstancia que, en este caso, permite modular el derecho a la negociación colectiva típico de la empresa privada y someter a los trabajadores a una superior presión de los intereses públicos y de los servicios generales a que sirve la política económica, por lo que la existencia real de dicho régimen diferenciado, como consecuencia de la Ley de Presupuestos no vulnera el principio de igualdad, al recaer sobre situaciones que en sí no son idénticas”¹⁴.

Ciertamente existen matices relevantes a estos efectos en el régimen jurídico, entre un tipo y otro de negociación, pues el margen de maniobra deducible del Estatuto de los Trabajadores es diverso del prefijado por la LOR. Ahora bien, sin necesidad de entrar en la descripción y análisis pormenorizado de tales dife-

¹³ STC 63/1996, de 21 de mayo (BOE 17 de junio).

¹⁴ STC 96/1990, de 24 de mayo (BOE 20 junio), fund. jco. nº 3.

rencias¹⁵, lo decisivo a mi juicio es que por encima de tales matices se encuentra la premisa constitucional del art. 134.2 CE, que condiciona de forma conjunta y en lo sustancial con similar intensidad a ambos.

Es igualmente cierto que la reserva de Ley en materia de gastos del sector público estatal no tiene necesariamente que entenderse como proscripción de toda posibilidad de que la negociación colectiva –laboral o funcionarial– en dicho sector público pueda abordar las materias retributivas y, en general, de incremento de costes. En la medida de lo posible deben buscarse fórmulas que permitan compaginar la reserva del art. 134.2 CE con el reconocimiento constitucional de un derecho como es el de la negociación colectiva. Eso sí, ciertas limitaciones han de producirse a estos efectos; y, sobre todo, lo que más me interesa resaltar en la perspectiva aquí contemplada, esas fórmulas y estas limitaciones juegan con similar intensidad para la negociación colectiva tanto para la laboral como para la funcionarial.

Para el caso de los funcionarios públicos, el mecanismo previsto consiste sucintamente en que la negociación entre las partes se lleva a cabo con carácter previo a la presentación anualmente del proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado. Como indica el art. 32 LOR, lo que es objeto de negociación es el incremento de retribuciones que procede incluir en el proyecto de presupuestos, por lo que como se ha indicado por parte del Tribunal Supremo “la negociación en esta materia no tiene necesariamente que desembocar en la consecución de un aumento de las retribuciones”. Con independencia de lo que hayan acordado las partes, “las Cortes no tienen más límites que los impuestos por la Constitución”. Todo ello desemboca en considerar que “no caben compromisos de gastos plurianuales que se encuentren comprendidos en los acuerdos resultantes de la negociación colectiva prevista en el artículo 35 de la Ley 8/1987”. En definitiva, “la cuantía de las retribuciones de los funcionarios es una materia reservada a la Ley de Presupuestos”, de forma que el máximo compromiso que puede asumir el Gobierno es el de incorporar los incrementos pactados vía negociación colectiva al proyecto de Ley de Presupuestos, si bien la última palabra la tiene el Parlamento¹⁶. Por ello, los compromisos plurianuales

¹⁵ Sobre el particular, cfr. G. Barreiro González, Sobre el control presupuestario de las rentas del personal laboral en el sector público, REDT nº 27 (1986); De nuevo sobre el control presupuestario de las rentas del personal laboral en el sector público, REDT nº 45 (1991). M.N. Moreno Vida, Intervencionismo estatal en la negociación colectiva a través de la fijación de topes salariales máximos, AL nº 14 (1989). S. del Rey Guanter, Leyes de Presupuestos y acuerdos interprofesionales en la limitación de los incrementos de las rentas salariales, RL 1987 (I). T. Sala Franco y J.M. Ramírez Martínez, La negociación colectiva del personal laboral al servicio del sector público. Incidencia de la Ley 44/1983, de Presupuestos Generales del Estado para 1984, RL 1985 (I). L.E. de la Villa Gil y G. García Becedas, Límites salariales y negociación colectiva: acerca de la constitucionalidad de la Ley 44/1983, RL 1985 (I).

¹⁶ STS, c-a 21 de marzo de 2002, RJ 4318 y 4319.

en esta materia también están condicionados por la soberanía parlamentaria en la aprobación anual de los presupuestos.

En lo que afecta a la negociación colectiva laboral la secuencia temporal es diversa, por no decir inversa. En efecto, lo habitual es que primero el correspondiente Parlamento proceda a aprobar los Presupuestos Generales, en los que se contemplará en concreto el incremento retributivo máximo permitido para la negociación del personal laboral. A partir de ese instante se procederá a la constitución de las correspondientes mesas de negociación de los concretos convenios, que tendrán como referente esos topes legales. El mecanismo será diverso en cuanto a su desarrollo temporal, pero prácticamente idéntico en cuanto a los resultados verificados, en particular, en lo que afecta al reparto competencia entre la decisión en sede parlamentaria y el pacto en convenio colectivo. La convergencia, pues, también se produce en este ámbito en el conjunto de la negociación colectiva del sector público, afecte a funcionarios o a laborales. El fundamento de fondo será el mismo, el art. 134.2 CE en lo que refiere al contenido obligado de la Ley de Presupuestos. Por ello mismo, la conclusión habría de ser idéntica en lo que afectaría a una hipótesis de negociación plurianual de los incrementos retributivos del personal laboral de la Administración Pública: la misma no podría pasar de ser meramente indicativa u orientativa de compromisos políticos, pues a la postre estaría vinculada a la decisión final del Parlamento vía Presupuestos anuales.

3.3. Carácter reglado de la actuación administrativa

Otro de los parámetros básicos de la actuación de la Administración reside en que ésta cada vez más ve limitada su capacidad de intervención discrecional, por cuanto que la legislación administrativa en general y la relativa al régimen de relaciones laborales en particular tiende a someterse a principios de actuación reglada, objetiva y muy singularmente al principio de igualdad en la aplicación de la ley. Ello evidentemente tiene una repercusión directa sobre la negociación colectiva, por cuanto que restringe significativamente ciertos rasgos de flexibilidad propios de los productos negociales, comparativamente con los correspondientes textos legales. Desde este punto de vista, los contenidos de los convenios y acuerdos colectivos en las Administraciones Públicas en cuanto a técnica jurídica han de reforzar significativamente su identificación con las disposiciones de carácter general propias de las normas estatales, con intenso apartamiento de la atención al caso concreto propio del instrumento contractual. La doble naturaleza normativa y contractual, consustancial a los fenómenos de negociación colectiva dentro de los modelos jurídicos de la Europa continental, se diluye de forma intensa en los productos negociales que se alcanzan en el ámbito de la Administración Pública; al extremo de quedar ceñido el

aspecto contractual en lo que refiere al proceso de expresión de la voluntad de las partes y de otorgamiento de eficacia vinculante, pero sin poder traspasar el umbral de regulación en lo que refiere a los contenidos pactados.

Las construcciones precedentes no se quedan en el terreno de lo formal y de la dogmática jurídica, sino que trascienden a aspectos bien concretos y cotidianos del funcionamiento de la negociación colectiva en la Administración Pública. Así, a efectos ilustrativos, también se podrían apuntar tres consecuencias inmediatas.

En primer lugar, a mi juicio resulta difícil por no decir imposible que se desarrolle un proceso negocial en este ámbito que desemboque en lo que se conoce en el sector privado como convenio colectivo de eficacia limitada, es decir, de exclusiva aplicación a los afiliados a los sindicatos firmantes. El conocido en la jerga laboral como “convenio colectivo extraestatutario”, resulta de imposible traslación al ámbito del empleo público. Por lo que refiere a los acuerdos y pactos para los funcionarios, la cuestión es tan indubitada que la LOR ni siquiera se molesta en precisar que los mismos gozan de eficacia “*erga omnes*”, a diferencia de lo que se ve obligada a establecer la normativa laboral para romper con la premisa civil de que los contratos obligan a las partes que los conciertan y a las que éstos representan. La igualdad de tratamiento con el que la Administración ha de regirse en el establecimiento de las condiciones de trabajo de su personal –sea laboral o funcionarial– impide la celebración de acuerdos que comporten diferencias de tratamientos por razón de la afiliación sindical y, aunque con carácter general se acepte la virtualidad de la celebración de pactos extraestatutarios en el ámbito de la aplicación de la legislación laboral, ello resulta inviable por lo que refiere a la Administración; a mayor abundamiento junto al principio de igualdad, también lo impide el precedente principio de legalidad: la Administración debe intervenir en los procesos de negociación colectiva conforme al marco legalmente estipulado, sin que pueda remitirse supletoriamente a criterios ambiguos de contratación atípica conforme a la contratación civil.

Pero no es ya sólo que resulte inviable la diferenciación de tratamiento por razón de la afiliación sindical, sino que incluso el principio de igualdad, al actuar con mayor intensidad para la Administración, impide ciertas diferenciaciones de tratamiento, que en el ámbito del sector privado podrían estar justificadas, pero que resultan inviables en este ámbito, pues el “humus” de la prohibición de desigualdad de tratamiento injustificada se expande a esferas y territorios más amplios en esta ocasión.

En segundo lugar, esa objetividad y uniformidad de tratamiento tiene igualmente su repercusión en lo que supone fijación de condiciones particulares y dife-

renciadas para concretos empleados públicos. Dicho de otro modo, las tan en boga tendencias a la individualización de las relaciones laborales, encuentran aún mayores frenos en el ámbito de la actuación de la Administración Pública como sujeto empleador. Si bien es cierto que ello es materia que no refiere directamente a la negociación colectiva, el referente de contraste sí que es el contenido de los convenios, pactos y acuerdos colectivos. Sin poder extenderme en el desarrollo de todas sus consecuencias, baste con apuntar los efectos que ello tiene sobre las relaciones entre acuerdo colectivo y pacto individual. Mientras que con carácter general y por lo que se refiere a las condiciones de trabajo de carácter cuantitativo estipuladas en los convenios colectivos, la premisa de partida es que éstas constituyen mínimos de derecho necesario, en sede teórica siempre alterables en orden a su incremento por vía de pacto individual, las tornas se han de cambiar en el análisis de la negociación colectiva en la Administración: ésta debe contemplarse como el referente uniforme para todo el personal incluido dentro de su ámbito de aplicación, sólo siendo posible de forma expresa y objetivamente justificada un tratamiento de favor para concretos empleados públicos por vía de pacto individual, o bien de decisión unilateral de la Administración Pública como parte empleadora.

En tercer lugar, el carácter reglado y objetivo de la actuación administrativa provoca una mayor extensión material y de detalle de la normativa estatal. Ello supone que la normativa estatal abarca espacios normativos de mayor significación, lo que de forma refleja provoca un menor campo de actuación real para la negociación colectiva. La mayor minuciosidad de la legislación funcionarial –que contrasta comparativamente con la tendencia al repliegue de la legislación estatal laboral– también afecta al personal laboral al servicio de la Administración, por lo que éste también ve limitados ciertos contenidos típicos de la negociación colectiva laboral.

3.4. La uniformidad de condiciones en la organización del trabajo

El amplio desarrollo del modelo de Estado Social intervencionista sobre las diversas esferas de la sociedad conduce a una alteración sustancial de las dimensiones y actividades propias de la Administración Pública. Ello no comporta exclusivamente una alteración en lo cuantitativo, con un incremento inusitado del personal al servicio de la Administración Pública, sino además correlativamente una transformación cualitativa, pues se trata de un empleo que abarca las más diversas facetas de las actividades profesionales, donde resulta obligado introducir criterios modernos de gestión de personal. De un lado, la expansión del empleo público lleva a que un número considerable de este personal no ejercite directamente ninguna potestad de soberanía estatal, ni adopte decisiones que

afecten al ejercicio de facultades administrativas, por lo que ciertos parámetros de organización del trabajo tradicionalmente excluidos de la gestión del aparato administrativo, más propios del sector privado, comienzan a penetrar en el ámbito de la Administración.

En particular, el incremento numérico y su tendencial identificación con cualquier otra organización o entidad que da empleo en el sector servicios privado, conduce a necesarias prácticas de estructuración unitaria de las condiciones de trabajo en el seno de la Administración Pública. Desde el instante en que la Administración ha hecho un uso indiferenciado de la vinculación con su personal bien a través de un régimen estatutario o bien contractual privado, la coincidencia funcional, física y temporal, de empleados con los dos regímenes jurídicos, desemboca en la aplicación en la práctica de condiciones de trabajo asimiladas.

De este modo, la regulación de ciertas instituciones, aunque legalmente no fuera forzoso que se unificarán, de hecho así se produce por la vía de la negociación colectiva.

Así, por ejemplo, aunque la normativa estatal no establece criterios directos acerca de la estructura de la clasificación profesional del personal laboral, es bastante habitual que los grupos profesionales de los convenios colectivos para el personal laboral de la Administración Pública, tomen como referencia, cuando no trasladan mecánicamente el sistema de cinco grupos de clasificación –A, B, C, D, E– propios de la función pública, que a su vez parten de las titulaciones académicas oficiales: licenciado universitario, diplomado universitario, bachiller, graduado escolar y certificado de escolaridad¹⁷.

De igual forma ocurre con otras condiciones de trabajo en las que su régimen de funcionamiento depende primordialmente de la ubicación física del empleado o del sistema global de estructuración del trabajo, con muy reducida influencia del tipo de actividad ejercitada y mucho menos con el régimen jurídico estatutario o laboral de aplicación: jornada y horario de trabajo, permisos, vacaciones anuales, etc.

3.5. Los procesos de ósmosis institucional

Los fenómenos precedentes vienen acompañados de una política legislativa, tanto normas de parlamento como disposiciones reglamentarias, que com-

¹⁷ Comparar, por todos art. 25 LMRFP con art. 13 CCLJA.

portan lo que se ha denominado un proceso de ósmosis institucional; es decir, una mutua influencia, a modo de vasos parcialmente comunicantes, de modo que se verifica una cierta “laboralización” de los funcionarios públicos, al mismo tiempo que se produce una cierta “funcionarización” del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas. Ello llega a materializarse a través de varias técnicas normativas, básicamente de cuatro tipos: primera, la aprobación de normas diferenciadas para uno y otro tipo de personal, pero con redacciones materialmente idénticas o muy similares¹⁸; segunda, la regulación en paralelo por parte de una misma norma, de forma que ésta procede a reformar con contenido similar, cuando no idéntico, tanto la legislación laboral como la relativa al régimen de los funcionarios públicos, al objeto de ofrecer un tratamiento parejo dentro del empleo público¹⁹; tercera, con la aprobación de una normativa directamente dirigida a regular el régimen del funcionariado público, pero con la declaración expresa de que dicha normativa “tiene carácter supletorio para todo el personal al servicio del Estado y de las Administraciones Públicas no incluido en su ámbito de aplicación”²⁰; cuarta, la aprobación de una normativa de directa y expresa aplicación a ambos colectivos²¹. Sea por el camino que sea, este proceso de ósmosis se viene apreciando desde el tiempo suficiente y con una constancia como para permitir afirmar ya que se trata de una tendencia estructural de nuestro sistema público de relaciones laborales y no meramente transitorio o coyuntural.

Ciertamente el fenómeno de asimilación de condiciones de trabajo disfrutadas por trabajadores y funcionarios que estamos describiendo ahora se verifica en el ámbito de la normativa estatal, pero lógicamente ello tiene su obligada repercusión después en los procesos de negociación colectiva en el seno de la Administración Pública. A pesar de que estos procesos se desarrollen por separado y conforme a un marco de regulación distante, el contenido referencial de las materias a negociar y el espacio negocial dejado se asimila notablemente.

¹⁸ Por todas, Ley 3/1989, de 3 de marzo (BOE 8 marzo), por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo. Ley 8/1992, de 30 de abril (BOE 1 mayo), de modificación de permisos concedidos por las Leyes 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, y 30/1984, de medidas para la reforma de la función pública, a los adoptantes de un menor de cinco años.

¹⁹ Por todas, Ley 39/1999, de 5 de noviembre (BOE 6 de diciembre), para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

²⁰ En este sentido, art. 1.5 LMRFP,

²¹ Por todos, Ley 31/1995, de 8 de noviembre (BOE 10 noviembre), de Prevención de Riesgos Laborales.

3.6. Las prácticas de negociación unitaria

En muy diversos ámbitos, aunque con particular extensión entre las Corporaciones locales debido a sus menores dimensiones y al mayor peso numérico comparativo del personal laboral, se han extendido ciertas prácticas de desarrollar procesos de negociación colectiva conjunta para ambos regímenes jurídicos. Se constituyen a estos efectos foros de negociación unitaria, donde, con representaciones colectivas múltiples, se acuerdan a un mismo tiempo y con carácter uniforme las condiciones de trabajo tanto de los funcionarios públicos como del personal laboral. Este tipo de negociaciones se llevan a cabo y manifiestan a través de muy diversas fórmulas, en algunos casos incluso reflejando los compromisos asumidos en un mismo documento, que se pretende de aplicación conjunta a ambos grupos.

Desde luego, estas prácticas son ajenas por completo al marco normativo diseñado por el legislador, que no solamente no las ha contemplado, sino que expresamente ha deseado que la negociación colectiva de unos y otros se desarrolle por vías claramente diferenciadas, comenzando por la fijación de un régimen jurídico plenamente separado. Desde el punto de vista de valoración jurídico-positiva, este tipo de experiencias no pueden encajar ni en la regulación del Estatuto de los Trabajadores, que conforme a su art. 1.3.a no es de aplicación a los funcionarios públicos, ni en la de la LOR, que paralelamente excluye de su ámbito al personal laboral. Por ello, debe compartirse plenamente la tesis jurisprudencial dominante hasta el momento presente en el sentido de que tales prácticas unitarias no son respetuosas con el diseño legal²². En coherencia con lo que defendimos en relación con la inviabilidad de celebración de acuerdos extraestatutarios en el ámbito de la Administración Pública, hemos de reiterar el criterio de que la actuación reglada de la Administración y su estricto sometimiento a la legalidad vigente, le impide sustituir el modelo legal dual de negociación colectiva, por otro unitario, celebrando acuerdos atípicos dentro de nuestro panorama legislativo.

Ahora bien, lo anterior no impide interpretar en igual medida que este tipo de prácticas no son necesariamente "*contra legem*", sino meramente "*extra legem*"²³. Nada impide que este tipo de procesos se desarrollen en fases previas a la formalización de los dos sistemas negociales, como instrumento "prejurídico" de coordi-

²² STS, contencioso-administrativo, 22 octubre 1993, Ar. 7544; 9 febrero 1998, Ar. 2110; sala de lo social, STS 16 julio 1998, Ar. 7021. Criterio diverso en I. Marín Alonso, La negociación colectiva conjunta del personal laboral y funcionarial en la administración pública : los acuerdos mixtos, Granada, Comares, 1999.

²³ En este sentido, R. Roquetas Buj, Las relaciones entre los sistemas de negociación colectiva laboral y funcionarial en la Administración Pública, en AA. VV., XI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Madrid 1994, pgs. 147 ss.

nación política de los contenidos de ambos pactos; eso sí, siendo imprescindible que al final todo desemboque en la firma de dos textos diferenciados formalizados cumpliendo los requisitos sustantivos y de procedimiento exigidos por separado por cada una de las dos normativas de referencia.

En todo caso, y por encima de los problemas técnico-jurídicos que pueda plantear esta cuestión, me interesa resaltar más el resultado desde el punto de vista material y de fondo. Con independencia del criterio que predomine en relación con el encaje legal de estas experiencias, lo relevante es que las mismas se producen y que como tales acentúan aún más los proceso de convergencia de la negociación colectiva funcional y laboral. El aspecto clave en este orden de consideraciones es que tales negociaciones unitarias poseen una indudable relevancia política y los compromisos alcanzados en su seno resultan después de efectiva aplicación a las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración, constituyendo una mera cuestión técnica el cómo se afronte después esa traslación a compromisos jurídicos vinculantes.

Más aún, a la vista de la extensión producida en la práctica de este tipo de experiencias de negociación unitaria, desde una perspectiva de *lege ferenda* sería recomendable que la previsible reforma legislativa en esta materia acogiera, de una u otra forma, algún mecanismo de institucionalización de tales fenómenos, dándole carta de naturaleza también en el ámbito de lo jurídico-formal.

3.7. La centralización de decisiones

Debido al sistema legal de conformación del aparato administrativo, y con independencia de la pluralidad de Administraciones Públicas existentes en nuestro país, cada una de ellas se encuentran fuertemente centralizadas. De este modo, al menos por lo que se refiere al funcionamiento de las relaciones laborales en su seno, las decisiones en materia de personal en la Administración tienden a adoptarse en la cúspide de la organización.

A los efectos que estamos tratando aquí, esta centralización, no solamente incide una vez más en la uniformación de los contenidos, sino que ahora muy particularmente actúa sobre la estructura de la propia negociación colectiva. Dicho sin mayores matizaciones, repercute en una notable centralización también de la negociación colectiva. Centralización que se verifica para con los dos regímenes jurídicos, funcional y laboral.

En el caso de la negociación funcional esa centralización viene impuesta por la Ley que, como ya apuntamos, establece ciertas “unidades apropiadas de ne-

gociación”; unidades apropiadas en las que lo más destacado es esa constitución de una Mesa General que agrupa a todos los funcionarios y a la que se le atribuye una capacidad de negociación para el conjunto de las materias, quedando las mesas sectoriales como unidades marginales en cuanto su competencia se extiende “a los temas que no hayan sido objeto de decisión por parte de la Mesa General” (art. 31.1 *in fine*). Dicho en clave de concurrencia convencional, los acuerdos o pactos alcanzados por la Mesa General son de preferente aplicación a los de las mesas sectoriales e incluso ciegan la posibilidad de negociación sucesiva o complementaria en esos niveles inferiores. En definitiva, el modelo legal refuerza la natural tendencia a la centralización de la negociación colectiva funcionarial.

Desde el punto de vista jurídico-positivo el panorama resulta sustancialmente diverso en la negociación laboral, pero los resultados materiales se puede constatar que no difieren apenas en la práctica. Ciertamente, el Estatuto de los Trabajadores no contempla sistema alguno de unidades apropiadas de negociación, partiendo del principio de que son los propios negociadores quienes optan libremente por el ámbito de negociación que consideren más adecuado: “los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden” (art. 83.1 ET). A pesar de ello, su traslación al ámbito de la Administración Pública da lugar a una estructura marcadamente centralizada y a estos efectos tendencialmente coincidentes con las mesas de negociación que se establecen formalmente en el ámbito de la negociación funcionarial. A estos efectos prima el núcleo de decisión de parte del empleador, de forma que el sindicato al tener que adaptarse a la regla de oro de ir a la búsqueda del interlocutor legítimo, acepta la conformación de esa estructura centralizada de la negociación colectiva; lo que, a la postre, constituye, un factor más de convergencia con la negociación funcionarial, a pesar de que no exista condicionante legal que lo imponga.

3.8. La tendencia estructural a la sindicalización

Es de todos conocido que en nuestro país, frente a un relativa pérdida de fuerza de afiliación sindical en el sector privado –particularmente entre las empresas de pequeñas dimensiones– dentro del sector público pervive cuando no se incrementa la penetración de las organizaciones sindicales. Además, los sindicatos más representativos que se consolidan pretenden extender su influencia tanto entre el personal laboral como el funcionarial, desplegando políticas negociales similares a estos efectos. De un lado, se afianza la presencia en la Administración Pública de las grandes confederaciones sindicales provenientes del sector privado –en concreto, UGT y CC00–, que por razones ideológicas o de planteamientos generales diseñan unas estrategias de cierta uniformidad en la exigencias planteadas en

las correspondientes mesas negociadoras, laborales y funcionariales. De otro lado, fenómeno posiblemente más llamativo y novedoso, la confederación sindical que surge para actuar exclusivamente en el ámbito de la Administración, en concreto CSI-CSIF, que en sus inicios pretende aglutinar sólo a los funcionarios públicos, en tiempos recientes decide extender su representación también al personal laboral, presentar candidaturas propias a los comités de empresa de éstos y, en definitiva, poder participar también en las mesas de negociación de los convenios colectivos sometidos al Estatuto de los Trabajadores.

Paralelo a ello, la fuerte sindicalización de las Administraciones Públicas produce un efecto paradójico en el desarrollo de la negociación colectiva. En efecto, se trata de un sindicalismo relativamente fuerte, pero que se enfrenta a una fuerte limitación en lo que puede negociar, principalmente derivado de los condicionantes ya descritos en materia económica y de gasto del sector público. En razón a ello, las mesas negociadoras se ven constreñidas a centrar su atención en otras materias, no afectadas tan directamente por el factor del incremento de costos directos. A título ejemplificativo, se comprueba como, sobre todo por lo que se refiere a los convenios del personal laboral, la presión sindical se centra en ocasiones sobre los aspectos relacionados con la movilidad del personal, tanto en lo que afecta a la estabilidad en el empleo con reforzamiento de las garantías en la extinción del contrato como en el incremento de los elementos de rigidez en la movilidad interna (funcional, geográfica, horaria, etc.). Al final, como resultado de esa mayor presión en estas materias, vía negociación colectiva se aprecia una intensificación en estos aspectos institucionales de la “funcionarización” de los laborales; valga la reiteración, otro elemento más de convergencia.

3.9. El debilitamiento de la confrontación de intereses

Sin lugar a dudas, la confrontación de intereses entre la representación de los asalariados y la representación del empleador constituye una premisa imprescindible de todo proceso negocial, particularmente explícito en la negociación colectiva y en todo sistema de relaciones laborales. Ahora bien, lo que queremos resaltar en este apartado es que esa confrontación resulta más débil en la Administración Pública, si se efectúa una comparación con lo que sucede en el sector privado. La actitud de las partes en las mesas de negociación tiende a ser diferente de la propia del sector privado, fenómeno imputable tanto a la negociación laboral como a la funcionarial.

Por lo que refiere a la actitud de los representantes de la Administración, debido a que ésta no se rige primordialmente por el objetivo del lucro económico –tan presente en el sector privado–, priman más las preocupaciones por la eficiencia del

servicio público prestado al ciudadano a través de su personal y, por derivación, en la atención al interés general de la comunidad. Ello no sólo marca la diferencia con los intereses particulares defendidos por el empleador en el sector privado, sino que complementariamente, de parte sindical, se da la circunstancia de que por su mentalidad son más receptivos y sensibles a esas apelaciones al interés general y al logro de unos servicios públicos más satisfactorios para la ciudadanía, por lo que en ese terreno se liman significativamente los conflictos de intereses de partida.

En igual medida no se puede minusvalorar la circunstancia de que el dato sociológico de que el personal que negocia de parte de la Administración no constituye un grupo enfrentado por esencia a los intereses del personal al servicio de la Administración. Lo habitual es que los integrantes de las mesas negociadoras en representación de la Administración sean ellos mismos funcionarios públicos, con plena conciencia de su condición de tales y de que a ellos mismos les pueden ser de aplicación las condiciones de trabajo pactadas en los correspondientes acuerdos. A la postre, ello constituye un factor adicional de limitación de la contraposición de intereses, que insistimos aproxima la forma singular de funcionamiento de toda la negociación colectiva en el seno de la Administración Pública.

3.10. La limitación de los procedimientos extrajudiciales

Sin descartar que los procedimientos extrajudiciales dirigidos a superar las coyunturas de *impasse* negocial también se pueden experimentar en el sector público, su desarrollo último se encuentra más limitado, al menos por lo que refiere a la fórmula más intensa del arbitraje.

Siempre ha estado latente el obstáculo de la posición de supremacía propia de la Administración Pública y, sobre todo, su acentuado sometimiento al principio de legalidad, que le dificulta actuar en términos de remisión o delegación en un tercero de la decisión última que sólo a ella le corresponde adoptar. Ciertamente, esta visión tradicional de la actuación de la Administración se va superando progresivamente, de forma que en el propio ordenamiento administrativo se van introduciendo fórmulas de composición con intervención de terceros. Tal como se ha indicado, la presencia efectiva de figuras como la terminación convencional y los medios consensuales como la conciliación, la mediación y el arbitraje en sede administrativa, imponen una actualización de los principios generales que informan el procedimiento administrativo²⁴. En la materia que estamos tratando aquí, y por

²⁴ En este sentido, por todos, F. Delgado Piqueras, La terminación convencional del procedimiento administrativo, ed. Aranzadi, Pampona 1995.

lo que se refiere a la negociación de los funcionarios públicos baste con remitirse a los preceptos que directamente estipulan procedimientos de mediación de esta naturaleza (art. 38 LOR)²⁵. Y en cuanto a la legislación laboral, que los procedimientos estipulados de solución de los conflictos colectivos se aplican indistintamente al personal laboral de la Administración Pública²⁶.

De todas formas, lo anterior no desmerece de la premisa de partida: existen ciertas fronteras cualitativas de mayor calado que dificultan, cuando no impiden, las manifestaciones de superior delegación en el tercero imparcial en la resolución de la discrepancia. En concreto, el arbitraje como instrumento de externalización plena de la decisión final puede comportar dejación de facultades de soberanía consustanciales a la propia Administración. Sin poder entrar en mayores detalles no es casual, por ejemplo, que el propio art. 38 LOR se limite a prever un procedimiento de mediación, sin referencia alguna al arbitraje. Y de igual forma no resulta caprichoso que el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales excluya de su ámbito de aplicación “los conflictos en que sea parte el Estado, Comunidades Autónomas, entidades locales u organismos autónomos dependientes de los mismos”²⁷.

²⁵ Por todos, S. del Rey Guanter, Los medios extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo en la función pública, MAP, Madrid 1991.

²⁶ Ver mi trabajo, El arbitraje laboral en la reforma legislativa, ed. Tirant lo blanch, Valencia 1995, pgs. 63-64.

²⁷ Sobre el particular, J. Cruz Villalón, Informe acerca de la posible implantación de un sistema de solución de conflictos en la función pública andaluza, ejemplar multicopiado.

**LA ESTRUCTURA DE LA
NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN
LA ADMINISTRACIÓN ANDALUZA**

Jesús Cruz Villalón
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Sevilla

ÍNDICE

1. La regulación general de la estructura negocial en la Administración Pública
 - 1.1. Estructura de la negociación colectiva funcionarial
 - 1.2. Estructura de la negociación colectiva del personal laboral
2. La materialización de la estructura negocial en la Administración Andaluza
 - 2.1. El resultado práctico en la negociación funcionarial
 - 2.2. El resultado práctico en la negociación laboral

1. La regulación general de la estructura negocial en la Administración Pública

Las reglas que rigen la estructura de la negociación colectiva constituyen una de las materias más complejas del sistema español de negociación colectiva. A pesar de su aparente simplicidad, basada en la libertad de negociación entre las partes, posteriormente se establecen multitud de excepciones a esa regla general, por cuanto que los intereses subyacentes en juego son múltiples y de muy diversa naturaleza.

Si tal afirmación de complejidad lo es con carácter general para la negociación colectiva en su conjunto, mucho más acentuada se presenta en lo que refiere a aquella que se desarrolla en el ámbito de la Administración Pública¹. Para empezar, el híbrido que supone la negociación colectiva en el sector público, se refleja y materializa en toda su extensión en esta materia relativa a la estructura de la negociación colectiva. Utilizamos el calificativo de híbrido en el sentido de que en este ámbito nos enfrentamos con toda su profusión a la dialéctica de tensión entre lo contractual y lo administrativo. En efecto, en cuanto que expresión de la libre contratación entre las partes, propia de todo fenómeno de negociación colectiva, el principio referencial debería ser el relativo a la libertad de las partes para decidir libremente cuál es el ámbito o nivel más idóneo en el que consideran debe verificarse la negociación entre las mismas; bebiendo de las fuentes típicas de un fenómeno de contratación privada, la autonomía de la voluntad se eleva a principio general. Por el contrario, complementario de lo anterior e incluso antagónico de ello, al tratarse de una contratación de carácter pública, en la medida en que una de las partes es la propia Administración Pública, la misma se ha de regir por medio de reglas administrativas que predeterminarían el procedimiento y, por ende en lo que aquí afecta, fijaría por anticipado los niveles y unidades de negociación.

¹ Con carácter general, T. Sala Franco, A. Blasco Pellicer y J. A. Altés Tárrega, La negociación colectiva en el empleo público, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid 2001. Igualmente véase AA.VV. La negociación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos al servicio de las Administraciones Públicas Vascas (Coordinador J.P. Landa Zapirain), Instituto de Sociología Jurídica de Oñate, Dykinson, 2003.

En definitiva, el modelo ha de responder a estas dos almas genuinas de la negociación colectiva en la Administración: la privada contractual, de un lado, y la pública administrativa, de otro lado. En una visión muy de primera aproximación, podríamos aventurar que el resultado es dispar, según que uno se refiera a la negociación colectiva de los funcionarios públicos sometida a la LOR, o bien que uno tome en consideración la negociación colectiva del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas regida a todos los efectos por el Estatuto de los Trabajadores. En efecto, por lo que refiere a la primera, la negociación funcional, puede afirmarse que la Ley establece un sistema muy rígido en cuanto a la estructura de la negociación colectiva: La Ley fija con precisión las unidades y ámbitos de la negociación colectiva, estableciendo lo que tradicionalmente se denominan unidades apropiadas de negociación, por medio de la fijación de cuáles son las mesas de negociación que se pueden constituir, así como las materias que pueden ser objeto de negociación en cada uno de los correspondientes ámbitos (art 31 LOR). Por contraste a lo anterior, por lo que refiere a los segundos, la negociación laboral stricto sensu, el punto de arranque es la libertad de configuración por las partes de la estructura negocial: “los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden” (art. 83.1 ET).

Ahora bien, esa disparidad de partida entre unos y otros, viene significativamente desmentida apenas uno profundiza en la estructura real de la negociación colectiva, ésta a su vez derivada de condicionantes generales en base a principios jurídicos superiores que corrigen la precedente disparidad, con excesiva simplicidad antes descrita. En lo que refiere a los funcionarios públicos, el principio general viene matizado, aunque lo sea de forma muy suave, por vía de la posibilidad de establecimiento de mesas de negociación sectoriales adicionales a las contempladas legalmente (art. 31.1 LOR), aparte de tratarse de una regulación no básica que puede ser alterada por la legislación autonómica. Pero, sobre todo, factor mucho más relevante y decisivo que el anterior, una vez más concurren elementos de fuerte condicionamiento indirecto a la negociación colectiva del personal laboral, que desemboca en una estructura de la negociación colectiva más rígida de lo que en principio se pudiera pensar; una estructura negocial teledirigida e impulsada por la propia estructura y configuración de la propia Administración Pública, que aunque sea de forma imperceptible escapa a la capacidad de modelación que deseen acometer los propios interlocutores sociales. En esta ocasión, lo que se produce no es propiamente un proceso de convergencia de especialidades de ambos regímenes, cuanto una aproximación unilateral de la negociación laboral hacia el modelo más predeterminado propio de la negociación funcional.

En primer lugar, la primera división estructural, que no puede nunca olvidarse, es la derivada justamente de la existencia de dos regímenes jurídicos claramente diferenciados del personal al servicio de las Administraciones Pública, que repercute

inmediatamente sobre la propia regulación de la negociación colectiva. En efecto, no por conocido, debe resaltarse la trascendencia en esta materia de la dualidad presente en nuestra Administración entre funcionarios públicos y personal laboral. Desde la perspectiva aquí analizada, ello comporta que a unos se les aplique la LOR y, por ende, mesas de negociación específicas, en los términos contemplados en dicha Ley; mientras que a los otros se les aplique el ET y, por tanto, con mesas propias de negociación de sus convenios colectivos. En sentido contrario, y tal como ya indicamos en el estudio precedente, en nuestro ordenamiento vigente no está admitida la celebración de Acuerdos colectivos mixto, que sean de aplicación conjunta a funcionarios y personal laboral², de forma que la división de regímenes jurídicos constituye ya de por sí una regla imperativa, fuertemente condicionante de la estructura de la negociación colectiva en el seno de la Administración Pública. Al margen de las políticas y prácticas negociales que se desenvuelvan en cada concreta Administración Pública, el resultado en lo jurídico formal habrá de ser una estructura negocial diferenciada según el régimen funcional o laboral aplicable a cada grupo.

Ello nos obliga, a su vez, a traer a colación la regulación general que establece la diferenciación entre personal sometido a la regulación funcional administrativa y aquel otro regido por el Estatuto de los Trabajadores, en particular el art. 15 de la LMRFP. En la medida en que de esa distinta adscripción de régimen jurídico se derive la conformación de dos grandes grupos de profesionales al servicio de la Administración Pública, podremos afirmar que la estructura negocial en el seno de la Administración Pública está presidida por un criterio de “franja”, dicho ello en el sentido más amplio del término³. En efecto, sin poder entrar en mayores detalles, y con todas las excepciones que habría que realizar, el resultado grosso modo es que el personal que realiza labores materiales, sea obrero no cualificado o especialista, constituye el grueso del personal laboral de la Administración Pública; mientras que el personal administrativo y técnico conforma el grueso de los funcionarios públicos. Si se me permite el símil, la división de colegios electorales a la hora de elegir los comités de empresa prevista en el art. 71.1 ET, aquí se eleva a la categoría mucho más relevante de división entre personal laboral y funcionario. Y ello, a la postre, repercute inmediatamente sobre la estructura de la negociación colectiva. De este modo, una vez más con todos los matices que se quiera, convierte a los convenios del personal laboral de las Administraciones Públicas en una suerte de convenios

² STS, contencioso-administrativo, 22 octubre 1993, Ar. 7544; 9 febrero 1998, Ar. 2110; sala de lo social, STS 16 julio 1998, Ar. 7021. Criterio diverso en I. Marín Alonso, *La negociación colectiva conjunta del personal laboral y funcional en la administración pública: los acuerdos mixtos*, Granada, Comares, 1999.

³ Sobre el particular, F. Fuentes Rodríguez, *Los convenios colectivos de franja*, tesis doctoral en proceso de publicación.

frangas, entendido ello en el sentido de que en la mayoría de las ocasiones le es de aplicación exclusivamente al personal manual, cualificado y no cualificado.

De otra parte, en una perspectiva dinámica conviene tener muy presente que la evolución de la estructura de la negociación colectiva derivada de esta dualidad funcionarios-laborales dependerá en gran medida de la propia evolución de los grupos o sectores sometidos a uno u otro régimen jurídico. Las opciones de política legislativa en la inserción de unos u otros profesionales entre el personal laboral o funcionario y, particularmente, el trasvase hacia uno u otro, determinará claramente un impacto indirecto, pero igualmente decisivo, sobre la estructura de la negociación colectiva.

Esos trasvases o cambios de régimen jurídico pueden responder a muy diversas causas y verificarse a través de muy diversos procedimientos jurídicos, pero en todo caso lo indiscutible es que tendrán una repercusión automática e inmediata sobre la estructura de la negociación colectiva. Baste con mencionar dos casos paradigmáticos al efecto. El primero de ellos, específico derivado de un cambio legislativo: la reforma universitaria articulada a través de la LOU, por medio de la cual la contratación con el personal docente universitario no funcionario pasó de tener el carácter de administrativa a ser contratación laboral, provocó por efectivo reflejo derivado que ese personal pasara a incorporarse al ámbito de aplicación de los convenios colectivos del Estatuto de los Trabajadores, cuando con anterioridad como es obvio se encontraban excluidos de los mismos. Ello puede derivar en su incorporación al convenio colectivo general del personal de las Universidades Públicas, o bien quedar excluidos del mismo implícitamente con la presunta intención de procederse a crear una unidad específica de convenio franja para ellos; esta segunda es la opción prevista en Andalucía⁴: El segundo de ellos, derivado de alteraciones en la gestión de los servicios públicos, que sin alterar la titularidad de los mismos por parte de la Administración Pública, son gestionados a través de entidades de muy diverso tipo sometidas en sus relaciones externas por el Derecho Privado, por ende en lo laboral por el Estatuto de los Trabajadores⁵; de este modo, personal que hasta ese instante se sometía a las mesas del personal funcionario, puede pasar a regirse por convenios colectivos del ET. Ello sin olvidar tampoco los fenómenos de

⁴ Artículo 3.- Ámbito Personal. Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación a todo el personal de Administración y Servicios que se encuentre vinculado a alguna de las Universidades Públicas Andaluzas mediante relación jurídico laboral formalizada por el Rector o, en virtud de delegación de éste, por el Gerente y que perciba sus retribuciones con cargo a las correspondientes consignaciones del Capítulo I de los Presupuestos de las respectivas Universidades (IV Convenio colectivo del personal laboral al servicio de las Universidades Andaluzas).

⁵ J. Cruz Villalón y P. Rodríguez-Ramos Velasco, Problemática laboral de la privatización y externalización de los servicios públicos, Revista de Derecho Social nº 3 (1998).

gestión privada de servicios públicos, antes gestionados directamente por la propia Administración Pública, que igualmente tiene su repercusión sobre los colectivos incluidos o excluidos del ámbito de aplicación de la negociación colectiva en el empleo público⁶.

1.1. Estructura de la negociación colectiva funcionarial

En lo que refiere particularmente a la negociación de los funcionarios públicos, el modelo como apuntamos al inicio se encuentra altamente prefigurado por la Ley; ésta determina las unidades en las que se debe negociar, las unidades adicionales que se pueden crear, así como las relaciones que se pueden establecer entre unos y otros ámbitos de la negociación colectiva funcionarial.

En primer lugar, crea una llamada mesa general para la negociación colectiva que incluye a todos los funcionarios públicos que trabajan para la Administración central del Estado.

En segundo lugar, establece una mesa también general en cada una de las Comunidades Autónomas.

En tercer lugar, establece una mesa igualmente general para cada una de las entidades locales, es decir, Diputaciones provinciales y Ayuntamientos.

En cuarto lugar, crea seis mesas sectoriales: docentes en los centros públicos no universitarios; personal de los servicios de Correos y Telégrafos; personal al servicio de las Instituciones sanitarias públicas; personal al servicio de la Administración de Justicia; funcionarios de las Universidades; personal de la Administración Central e Institucional y de las Entidades Gestoras de la Seguridad Social.

Adicionalmente, se habilita a que, por decisión de la Mesa General, se puedan constituir otras mesas sectoriales, en atención al número y peculiaridades de sectores concretos de funcionarios públicos.

En cuanto al reparto de competencias entre unas y otras mesas de negociación, la Ley atribuye todo el poder de negociación a la mesa general. Así, las

⁶ Cfr. J. Cruz Villalón, Los sujetos y los escenarios de la negociación colectiva: de las unidades clásicas a los nuevos ámbitos negociales, en AA. VV., Veinte años de negociación colectiva: de la regulación legal a la experiencia negocial. XIII Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid 2001.

competencias de las mesas sectoriales se extiende a las materias que no hayan sido objeto de decisión por parte de la Mesa General (art 31.1 'in fine' LOR).

De la precedente descripción de la Ley y, sobre todo, respecto de lo que puede influir en la negociación andaluza objeto de este análisis, podemos resaltar los siguientes principios informadores de la materia.

Ante todo, se establece una compartimentación de la negociación colectiva con estricta adaptación de la estructura diversificada y compleja de nuestra Administración Pública. Existen tantos niveles de negociación colectiva funcional como niveles de Administraciones Públicas presentes en nuestro Estado: Administración central, autonómica y local. La autonomía e independencia de cada una de éstas Administraciones Públicas, con personalidad jurídica propia cada una de ellas, desemboca en una estructura de la negociación colectiva diferente para cada una de ellas. En sentido contrario, no se contempla la hipótesis de ninguna negociación general o interprofesional para todo el conjunto de los funcionarios públicos; en las categorías comunes de la negociación funcional, no se prevé la presencia de una negociación de ámbito estatal, pues la existente a éste nivel sólo afecta a los funcionarios de la Administración General del Estado, que en ningún caso vincula a los funcionarios autonómicos o locales. Diverso es que factores ajenos o indirectos condicionen los contenidos materiales de lo que es objeto de negociación en cada una de las mesas de negociación, de forma que la presencia de una legislación estatal de bases del estatuto del funcionario público, así como de imperativos generales de la política económica, incluso de estrategias idénticas por parte de los diversos sindicatos más representativos que vienen a estar presentes los mismos sujetos en las variadas mesas de negociación; con el resultado de que, al margen de las mesas de negociación, las condiciones de trabajo del conjunto de los funcionarios tiendan a la convergencia. A pesar de ello, desde el punto de vista formal, cada una de las unidades de negociación son independientes, como autónomas son las diversas Administraciones Públicas: la negociación autonómica no se encuentra condicionada formalmente por lo que se negocie en la mesa general de la Administración del Estado, ni la negociación local se encuentra constreñida por lo que se negocie en el ámbito estatal o autonómico.

Matiz bien importante es lo que refiere a los incrementos retributivos, o mejor dicho a los topes máximos de incrementos retributivos, pues éstos pueden venir condicionados por lo que cada año se disponga en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, vinculante tanto para todos los funcionarios, tanto los de la Administración General del Estado, como para los funcionarios de las Comunidades Autónomas y de las entidades locales. En la medida en que lo que se incorpore al proyecto de Ley de Presupuestos Generales haya sido negociado previamente con

las organizaciones sindicales, y ello habitualmente se haya realizado a través de la mesa general de la Administración General del Estado, indirectamente ello vinculará a todos. Se trata de una práctica extendida, aunque de dudosa legalidad, pues en esa mesa general la legitimación de las partes se determina por relación con su representatividad exclusivamente en la Administración General del Estado y no del conjunto de la función pública. Probablemente ello está llamando a la necesidad de constituir una mesa “suprageneral”, en la que se negocien aspectos que afectan al conjunto de los funcionarios públicos, siendo eso sí el interlocutor la Administración del Estado exclusivamente.

A mayor abundamiento, haciendo uso de categorías terminológicas al uso en la negociación laboral, la disyuntiva entre negociación empresarial y negociación sectorial capital en el Estatuto de los Trabajadores, resulta prácticamente desconocida en lo que afecta a la negociación funcional. En concreto, para los funcionarios públicos puede afirmarse que no existe experiencia formalmente reconocida de negociación sectorial. Cada unidad de negociación colectiva en la función pública se corresponde con un nivel que podríamos calificar siempre de “empresarial”, en la medida en que el interlocutor empresarial es determinante de la selección del ámbito negocial: a cada Administración o a cada entidad dentro de una Administración Pública con personalidad jurídica propia le corresponde una mesa de negociación diferenciada; una vez más la autonomía de gestión en materia de personal de cada Administración o de cada entidad con personalidad jurídica propia, incide automáticamente sobre la estructura negocial y, con ello, procede a crear su propio acuerdo o pacto colectivo independiente. La inexistencia de asociaciones empresariales que actúen como interlocutores de la negociación colectiva en este ámbito es algo más que una simple anécdota; es siempre la propia Administración o entidad pública autónoma la que negocia directamente, y sin intermediación, por cuanto que insistimos las unidades negociales se tienden a hacer coincidir con la estructura orgánica de la propia Administración Pública. Es cierto que la legislación aplicable utiliza el apelativo “sectoriales” para referirse a ciertas mesas de negociación, pero en esta ocasión no lo hace por contraste a otras posibles mesas “empresariales”, sino, cosa muy significativa, por contraste con otros ámbitos mucho más amplios conformados por las mesas “generales”; y, sobre todo y más relevante, tales mesas “sectoriales” coinciden con ámbitos concretos de servicios públicos gestionados por una entidad pública con personalidad jurídica propia, que justamente constituye uno de los datos capitales que desencadena su desgajamiento, en principio parcial, creando una unidad de negociación colectiva propia, aunque lo sea articulada con la general.

Ciertamente la regla general así descrita presenta algunas excepciones dignas de ser reseñadas, si bien a nuestro juicio constituyen más bien supuestos muy par-

ticulares que no rompen la esencia de la precedente correspondencia entre Administración autónoma y correlativa creación de mesa de negociación colectiva propia. A nivel superior, cabe mencionar el caso de la mesa sectorial para los funcionarios de las Universidades, pues a pesar de la autonomía organizativa y de gestión de cada una de las Universidades Públicas, legalmente no se prevé la constitución de una mesa por Universidad, sino una mesa sectorial para el conjunto de las mismas, en todo caso con la aclaración que se hará inmediatamente a continuación respecto de la influencia del factor autonómico. A nivel inferior, también se prevé el desmembramiento en mesas sectoriales de unidades menores a las propias de una Administración; si bien en algunos casos se trata de entidades con autonomía como personas jurídicas independientes, en otros casos se trata de especificidades del personal que requiere de una gestión independiente por parte de un determinado organismo dentro de una Administración; es el caso del personal docente no universitario, del personal al servicio de la Administración de Justicia, etc.

Resulta llamativo, por otra parte, que a estas alturas de la descentralización administrativa provocada por la estructura compleja de nuestro Estado, la legislación siga presentando notables dosis de ambigüedad por lo que refiere a la incidencia de la estructura autonómica sobre la propia estructura de la negociación colectiva funcionarial. No nos referimos a la división global, ya apuntada, entre las tres mesas generales, diferenciando entre los niveles estatal, autonómico y local, cuya división es plena y claramente establecida. Aludimos, por el contrario, en esta ocasión a la relación de mesas sectoriales que han de constituirse para concretos servicios públicos. La literalidad de la norma puede inducir al error, pues puede parecer que con ello se contempla la existencia de una exclusiva mesa por cada uno de estos sectores, cuando realmente esto no es así, pues depende a todos los efectos según que se trate de una competencia que haya sido objeto o no de transferencia a las Comunidades Autónomas. De este modo, allí donde la competencia se encuentre transferida a las Comunidades Autónomas, se conformarán tantas mesas sectoriales como Comunidades hayan asumido tal competencia, mientras podría presumirse que desaparecerá la mesa sectorial de ámbito estatal allí donde la competencia correspondiente haya sido transferida a todas las Comunidades Autónomas y no reste ninguna competencia de gestión o ejecución de tal servicio público por parte de la Administración General del Estado. No obstante, por mucho que se transfiera la competencia correspondiente a las Comunidades Autónomas, siempre puede restar algún ámbito de decisión política a la Administración del Estado con repercusión sobre el régimen de condiciones de empleo y de trabajo de esos funcionarios transferidos; recuérdese, de un lado, lo ya dicho respecto de los topes de los incrementos retributivos y, de otro lado, el mantenimiento de las competencias legislativas en general respecto del estatuto de la función pública y en particular respecto de la normativa sobre la actividad transferida en lo que refiere a su ejecu-

ción que siempre puede tener repercusión refleja sobre el personal que la gestiona. Particular mención hay que realizar respecto de aquellos funcionarios que, aunque se encuentren transferidos a las Comunidades Autónomas, continúa perteneciendo a cuerpos de funcionarios de carácter nacional, lo que implica uniformidad de régimen jurídico en todo el Estado, que a su vez puede determinar una negociación colectiva en el ámbito estatal, sin perjuicio del surgimiento en paralelo de otra de ámbito autonómico; piénsese sobre el particular a título de ejemplo en el caso de la Administración de Justicia o bien de los cuerpos de funcionarios docentes de las Universidades Públicas e incluso de los cuerpos nacionales de las entidades locales. En definitiva, la constitución de las mesas sectoriales autonómicas no tiene porqué hacer desaparecer las mesas de esos mismos sectores en el ámbito estatal.

Por lo que refiere en concreto a la Comunidad Autónoma andaluza, la referida transferencia de competencias comporta que se podrán constituir mesas sectoriales por lo que refieren a cuatro de los ámbitos mencionados por la LOR como sectoriales: docentes en los centros públicos no universitarios; personal al servicio de las Instituciones sanitarias públicas; personal al servicio de la Administración de Justicia; funcionarios de las Universidades. Por contrario, en dos ámbitos las mesas sectoriales lo serán para el conjunto del Estado: personal de los servicios de Correos y Telégrafos; personal de la Administración Central e Institucional y de las Entidades Gestoras de la Seguridad Social.

De este modo, el juego de las mesas sectoriales en el ámbito autonómico refiere a su relación con la mesa general de la propia Comunidad Autónoma. Dicho de otro modo, esas concretas mesas sectoriales en ningún caso afectan a las entidades locales, que por razón de la competencia no han asumido las competencias correspondientes a ninguna de esas materias; quiere ello decir que, por principio, la relación entre mesa general y mesa sectorial no juega respecto de las entidades locales y tan solo incide sobre la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas.

Diverso es que se haga uso de la genérica autorización de creación de nuevas mesas sectoriales, que se atribuye a un acuerdo específico en el seno de la mesa general. La Ley utiliza el singular, con lo que una vez más puede inducir al error, como si sólo existiera una sola mesa general. Lo que existe es una mesa general en cada una de las Administraciones Públicas: una en la Administración del Estado, 17 correspondientes a cada una de las Comunidades Autónomas y casi 9.000 correspondientes a otras tantas Administraciones locales existentes en nuestro país. Cada una de ellas podría, pues crear nuevas mesas sectoriales, en el bien entendido de que lo harían respecto del personal funcionario a ellas vinculados. En suma, también una mesa general de una entidad local podría optar por crear mesas sectoriales en su seno.

Recordar al propio tiempo que en la formalidad de la Ley, la relación entre la mesa general y las correspondientes sectoriales lo es en principio en clave de articulación de la negociación colectiva. Lo negociado en la mesa general se dirige e incluye dentro de su ámbito de aplicación al conjunto de los funcionarios públicos de la referida Administración. Quiere ello decir que el hecho de que se conforme una determinada mesa sectorial no hace inaplicable a ese grupo de funcionarios lo negociado y pactado en la mesa general en la que se integran, pues lo que hace la mesa sectorial es añadir compromisos al caso concreto a los ya derivados de los acuerdos y pactos colectivos alcanzados en la mesa general. Como dice literalmente el art. 31.1 in fine LOR, “la competencia de las mesas sectoriales se extenderá a los temas que no hayan sido objeto de decisión por parte de la mesa general”. Dicho de otro modo, la técnica jurídica de concurrencia entre normas empleada por la Ley es el establecimiento de un sistema de articulación de la negociación colectiva, sobre la base de un principio de supletoriedad: el pacto o acuerdo de la mesa sectorial integra el del correspondiente de la mesa general, no pudiendo ni ir en contra de lo pactado en la mesa general ni acordar sobre materia ya regulada vía mesa general, salvo que ésta expresamente se lo autorice; está tan sólo para cubrir las materias no negociadas en la mesa general o desarrollar especialidades de una regulación más amplia contenida en lo negociado en la mesa general. En definitiva, existe una relación jerárquica de primacía de la mesa general, que se impone respecto de la mesa sectorial en caso de concurrencia conflictiva entre unos y otros textos.

El caso concreto de la negociación en el ámbito de las Universidades presenta alguna duda singular, por cuanto que el reconocimiento constitucional de la autonomía universitaria podría comportar, según se interprete, algún juego limitativo de lo dicho anteriormente; sin embargo, la interpretación literal del art. 31 LOR es indubitada al respecto, de forma que es manifiesta la voluntad del legislador de otorgar primacía a lo negociado en el ámbito de la mesa general, respecto de lo que se pueda pactar en las sectoriales, incluidas las mesas de las Universidades Públicas, siendo a mi juicio personal éste último el criterio más razonable, que no tiene por qué contradecir la autonomía universitaria, que se desenvolvería en otro ámbito y respecto de otras materias; diverso es que en el análisis de una regulación concreta se advirtiera una lesión a dicho principio de autonomía universitaria.

Finalmente, conviene también indicar que la disposición final LOR no declara el art. 31.1 de la propia Ley, aquél que regula el modelo general de estructura de la negociación colectiva como norma básica a los efectos de la competencia exclusiva del Estado en materia de régimen estatutario de los funcionarios públicos (art. 149.1.18 CE). Quiere ello decir que esa diferenciación entre mesas generales y sectoriales, la lista de mesas sectoriales y el reparto competencial entre las mismas puede ser alterado en todos sus elementos por parte de la legislación autonómica

en materia de funcionarios. Aunque esto se ha llevado a cabo en algunas concretas Comunidades Autónomas, como es el caso del País Vasco, no ha sucedido así, al menos hasta el presente, por parte de la Administración Andaluza. La norma vigente en este ámbito no entra a regular esta materia⁷, por lo que rige a todos los efectos el modelo legal del art. 31 LOR. La aprobación de la legislación funcionarial de Andalucía en 1985, en momentos previos a la regulación de esta materia a nivel nacional en 1987, explica plenamente la omisión o silencio por parte de la norma autonómica. En todo caso, conviene tener hecha la presente advertencia, en la medida que hay que tener presente que de futuro la legislación autonómica podría intervenir sobre este particular, alterando el modelo estatal.

Eso sí, al margen de todo lo dicho con anterioridad, conviene anunciar que una cosa es la previsión teórica contemplada en la Ley y otra diversa la funcionalidad efectiva del modelo prediseñado en la norma estatal. Una cosa es el modelo abstracto querido por el legislador y otro bien diverso el que se haya plasmado en la práctica negocial, pues ésta puede haber forzado en mayor o menor medida ese modelo legal. Pero esta otra perspectiva la analizaremos posteriormente, cuando describamos la estructura vigente de la negociación colectiva en la Administración andaluza, dentro del apartado segundo de este trabajo.

1.2. Estructura de la negociación colectiva del personal laboral

Por lo que refiere a la negociación colectiva entre el personal laboral al servicio de la Administración Pública, formalmente el Estatuto de los Trabajadores no establece diferencia alguna. Trata por igual a todos los sectores y a todos los empleadores, al menos no diferencia según que se trate de empleadores públicos o privados, por lo que podría bastar con remitirnos a las reglas comunes establecidas en la regulación general de la negociación laboral, afirmando que todas y cada una de las reglas allí previstas en lo que refiere a la estructura de la negociación colectiva son trasladables sin más al caso de la negociación colectiva por parte de la Administración Pública.

Sin embargo, tal conclusión resulta demasiado plana y, sobre todo, formalista en exceso. Tal conclusión, al no efectuar un análisis teleológico y funcional de la norma, pierde de vista la fuerte alteración que se verifica cuando las reglas generales del ET son trasladadas a las especialidades propias de la Administración Pública. Dicho de otro modo, la reglas tanto de legitimación negocial como las relativas a estructura de la negociación colectiva, si bien están redactadas en su formalidad

⁷ Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de ordenación de la función pública de la Junta de Andalucía.

sin efectuar distinciones sobre el particular, no puede dejar de tenerse presente que en la mente del legislador estaba tan solo la realidad propia de la negociación colectiva del sector privado. Son reglas pensadas para el sector privado, por mucho que formalmente después sea posible su aplicación también a la Administración Pública.

Así, formalmente, el criterio general de partida también parece ser el de la libertad de negociación en el ámbito que las partes consideren más idóneo; en los términos del art. 83.1 ET, las partes acuerdan el ámbito de aplicación del convenio que deseen. Ahora bien, por la naturaleza y esencia de la Administración Pública, como uno de los bancos integrantes de la mesa de negociación, ésta no es tan libre en su elección como pueda pensarse en principio. Del mismo modo que es discutible que partes externas a la misma, a través de otros procesos negociales, puedan condicionarle en lo negociable al nivel en que lo hacen.

Comenzando por lo segundo, la autonomía y soberanía propia de la Administración Pública, hace difícilmente concebible que los Acuerdos interprofesionales generales celebrados entre los interlocutores sociales, así como los Acuerdos sectoriales estatales del mismo tenor puedan ser de aplicación y vinculantes para la negociación colectiva de la Administración Pública. Qué duda cabe que los Acuerdos interprofesionales del art. 83.2 y 3 ET parecen presentarse como de aplicación general para el conjunto de la población asalariada sometida a contrato de trabajo, o bien para todo el sector de actividad al que se dirige. Más aún, podríamos reconocer que formalmente las partes podrían llegar a vincular al conjunto de las empresas, incluidas las Administraciones Públicas, dado que al insertarse dentro del contexto general de la negociación colectiva estatutaria, la misma tiene eficacia general; eficacia erga omnes que es referible tanto al dato afiliativo de los trabajadores como al de las empresas.

Sin embargo, no se puede desconocer la realidad práctica de que las Administraciones Públicas como tales no se encuentran incorporadas a las correspondientes asociaciones empresariales, razón por la cual cuando menos desde una perspectiva sociológica tales asociaciones empresariales carecen de legitimidad política para representar y comprometer en su nombre la política de personal de las Administraciones Públicas. Diverso es el caso de las empresas públicas del sector industrial, tradicionalmente integradas dentro del sistema clásico de relaciones colectivas de trabajo, de modo que las propias empresas públicas estatales en España se integran afiliativamente como una más a la correspondiente asociación empresarial y sin crearse como en otros países –como es, por ejemplo, el caso italiano e incluso lo que sucede en el ámbito europeo con la CEEP- una asociación empresarial de las empresas públicas. Pero referido específicamente al personal laboral al servicio de las Administraciones

Públicas como tales las cosas son diversas. Para estas otras, la autonomía y soberanía de la Administración Pública se presenta, en principio, refractaria a verse condicionada por lo que se pueda pactar en los Acuerdos interprofesionales generales o para sectores específicos. Sin necesidad de que ello se haga expresamente, va de suyo que la voluntad de los negociadores es excluir de su ámbito de aplicación al personal laboral de las Administraciones Públicas. Por ejemplo, sería inconcebible imaginar que se negociara un convenio colectivo de oficinas y despachos que fuera de aplicación a la Administración Pública⁸. En algunos casos, los propios negociadores así lo hacen constar expresamente; valga como ejemplo paradigmático el Acuerdo Interconfederal de Solución de Conflictos Colectivos (ASEC)⁹; pero diríamos más, el silencio presente en otros acuerdos no puede ser interpretado como una forma de incorporación implícita del personal laboral. Por el contrario, de forma implícita la presunción debe ser la inversa, la de interpretar que los Acuerdos interprofesionales firmados exclusivamente por las asociaciones empresariales representativas, lo son del sector privado y con exclusión de su vinculabilidad a la Administración Pública como tal. Sólo cabría adoptar una conclusión diversa en caso en que expresamente se diga lo contrario, o bien por razón de lo pactado y conforme a una interpretación finalista pudiera deducirse otra cosa. Este, por ejemplo, es el caso a la inversa del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), que incorpora expresamente también al personal laboral al servicio de la propia Junta de Andalucía¹⁰; ahora bien, no resulta puramente causal ni anecdótico que este concreto Acuerdo interprofesional, se encuentre firmado no solamente por parte de las asociaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito autonómico, sino que junto a las misma también firma formalmente la propia Administración autonómica, lo que tiene relevancia a diversos efectos, pero entre otros este concretamente aquí comentado.

Otra excepción en este terreno se producirá en las actividades del sector primario, agrícolas y del mar, en los términos que advertiremos más adelante. Y lo mismo cabría referir a los procesos de incorporación al sector público autonómica de determinadas empresas, transformándose en empresas públicas precedentes empresas de carácter plenamente privado; realidad a la que aludiremos también al final de este estudio.

La segunda especialidad a resaltar en esta materia deriva igualmente de la inexistencia de una incorporación de la Administración Pública como tal al asociacio-

⁸ Cfr. J. Cruz Villalón, P. Rodríguez-Ramos Velasco y José Manuel Gómez Muñoz, La negociación colectiva en los sectores de alimentación y oficinas y despachos, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos Madrid 2000.

⁹ Art. 1.2 ASEC-II de 31 de enero de 2001 (BOE 26 febrero).

¹⁰ Art. 3.b SERCLA (BOJA 23 de abril de 1996).

nismo empresarial. Las reglas de legitimación negocial establecidas en el art. 87 ET condicionan igualmente de forma indirecta la estructura de la negociación colectiva entre el personal laboral. En efecto, al otorgársele la legitimación para negociar los convenios sectoriales exclusivamente a las asociaciones empresariales y al no existir en nuestro sistema de relaciones laborales asociaciones empresariales del sector Administración Pública, no cabe celebrar este tipo de convenios colectivos sectoriales en el seno de la Administración Pública. En paralelo a lo que dijimos respecto de la negociación funcionarial, también para la negociación del personal laboral lo generalizado es la negociación colectiva de ámbito empresarial o inferior. Por decirlo con total exactitud, la regla general es que el interlocutor del banco empresarial sea cada una de las Administraciones Públicas individualmente consideradas, lo que deriva en fórmulas de negociación empresarial, si utilizamos las categorías y terminologías al uso en la legislación laboral. Prueba de ello, es que cuando se desea introducir alguna excepción y, en particular, se desea superar el ámbito negocial de una concreta Administración, se viene a interpretar que ese fenómeno, aunque de negociación supraempresarial, no es propiamente coincidente con la fórmula de la negociación colectiva sectorial, por lo que no le son aplicables a estos supuestos las reglas de legitimación previstas en el ET para la negociación supraempresarial. Este es precisamente el caso advertido por la jurisprudencia cuando trata el caso de la negociación colectiva aplicable a varias Universidades Públicas conjuntamente, forzando la literalidad del Estatuto e interpretando que se trata de una negociación supraempresarial, de una pluralidad de empresas, pero que no llega a ser sectorial¹¹.

La tercera especialidad digna de ser reseñada consiste en el mayor encometamiento que viene a sufrir la Administración Pública en atención a su sometimiento al principio de igualdad en la aplicación de la Ley y no discriminación. Ello en lo que refiere a esta materia obliga a la Administración Pública a una superior uniformidad en las condiciones de empleo y de trabajo ofrecidas a sus empleados públicos. A los efectos de que esa mayor homogeneidad de condiciones de trabajo sea real y efectiva, debe verificarse una intensa centralización de la estructura de la negociación colectiva. Si bien la negociación no es sectorial y se conforma una independiente por cada Administración Pública, al mismo tiempo la tendencia es a un tratamiento igualitario del conjunto del personal laboral incorporado a una misma Administración Pública. Por ello, los desmembramientos o descentralizaciones negociales a niveles inferiores internos de cada Administración Pública tienen que encontrarse plenamente justificados. No basta con que no sean caprichosos ni queden al mero contraste de la prohibición de tratamiento discriminatorio, sino que ha de concurrir razón objetiva y proporcionada que fundamente la diferencia por vía de la creación de nuevas unidades negociales.

¹¹ STS 21 de octubre de 1997, Ar. 8083.

Influye también en la materia los ámbitos en los que se constituyen los comités de empresa en el seno de la Administración Pública, dado que estos determinan indirectamente la representatividad de las organizaciones sindicales y, con ello, la legitimidad para negociar los correspondientes convenios colectivos. La regla específica en cuanto al ámbito de las unidades electorales contemplada en la disp. adic. 5ª LOR, reconduciendo los comités de empresa al ámbito provincial, determina cuando menos una superior dificultad en la conformación de unidades negociables de ámbito inferior al provincial.

El resultado material de todo lo anterior va a ser que, más allá de la formalidad de aplicarse dos regímenes jurídicos diferenciados a la negociación colectiva laboral y funcionarial, las reglas precedentes convergen en una fuerte aproximación de la estructura de la negociación colectiva del personal laboral a los esquemas de la funcionarial. En suma, sin existir regla precisa y formal al respecto, el resultado en el que se desemboca es en la conformación de mesas de negociación en niveles muy similares a los previstos en el art. 31 LOR para los funcionarios públicos.

Es cierto que la anterior es una regla deducida de la práctica convencional con carácter general, no forzada por la letra de la Ley, pero siendo conscientes que el resultado es el que es, y no se debe a la mera casualidad de las estrategias negociables de las partes.

También habrá que advertir que el paralelismo no es absoluto, ni mucho menos. Y, en particular, que los fenómenos de gestión privada de cierto tipo de servicios públicos alteran sustancialmente ese panorama de paralelismo inicialmente esbozado. Eso sí, tal fenómeno de privatización, con repercusión sobre la estructura de la negociación colectiva, pertenece más a la esfera de la funcionalidad práctica, que al de las reglas jurídicas generales condicionantes, por lo que procedemos a describirlo en el apartado inmediatamente sucesivo.

2. La materialización de la estructura negociable en la Administración Andaluza

Como ya indicamos anteriormente, una cosa es la formalidad del modelo legal y otra bien diversa lo que los negociadores hayan llevado a cabo en su práctica convencional. En términos tales que, más allá de los imperativos legales, los negociadores en muchas ocasiones se han atenido a lo impuesto por la norma, pero en otras ocasiones también han desarrollado prácticas de negociación que podríamos calificar de “parajurídicas”, bien a través de forzar la interpretación de la norma o

simplemente de unas negociaciones de hecho que son respetadas por las partes a tenor de compromisos que ellas asumen voluntariamente. Es esta otra perspectiva funcional o material la que procedemos a describir en el presente apartado, como elemento complementario e imprescindible de lo que constituye el modelo teórico formal.

Pues bien, en esa otra perspectiva material, lo primero que hay que indicar es que, más allá de la no autorización formal de las prácticas de negociación mixta, que incluya conjuntamente a funcionarios y laborales, este tipo de negociaciones se encuentra considerablemente extendida y consolidada en las entidades locales. Sin que las mismas sean apenas conocidas dentro de la Administración General del Estado y con pocas experiencias en la Administración Autonómica, sin embargo es muy habitual en el ámbito de las entidades locales.

Probablemente el hecho de que en el caso de las entidades locales se trate de Administraciones donde el porcentaje de contratados laborales respecto del total del empleo público es bastante superior, la circunstancia de que exista una mayor confusión de plantilla en la diferenciación de actividades profesionales contratadas laboralmente y las sometidas a régimen funcionarial y, en parte también, por tratarse de Administraciones de menores dimensiones, el resultado es que cuando menos por lo que se refiere a Andalucía, aparece bastante generalizada la práctica de las negociaciones mixtas. La forma en que ello se lleva a cabo es muy variada, pues va desde procesos informales de negociación que después se formalizan como acuerdos colectivos diferenciados hasta fórmulas en las que se llega a firmar formalmente un texto único que incluso se publica oficialmente. De este último tenor, por todos, se puede consultar el Convenio de la Diputación de Córdoba¹² y el de la Diputación de Almería¹³. Para el detalle de supuestos y de variables nos remitimos al trabajo sobre la negociación colectiva en las Administraciones locales, incorporado en este mismo libro.

También se pueden mencionar fórmulas mixtas de esta naturaleza en otros ámbitos, como es el caso de las Universidades Públicas Andaluzas, a través del denominado Acuerdo de 24 de septiembre de 2003, entre la Consejería de Educación y Ciencia, Las Universidades Andaluzas y las organizaciones sindicales firmantes, sobre determinadas medidas en relación con el personal que presta servicios en las Universidades Públicas de la Comunidad Autónoma de Andalucía. En la misma bajo un texto conjunto, firmado tanto por la Administración autonómica como por todos

¹² BOP 27 de marzo de 2000.

¹³ BOP 26 de septiembre de 2000.

los rectores, se contiene una pluralidad de “subacuerdos” recogidos en sucesivos anexos, bien por razón de los colectivos a los que se dirige o bien en razón de la materia que regula.

Igualmente cabría citar algún caso concreto un Acuerdo colectivo en materia de prevención de riesgos laborales para todo “el personal que presta sus servicios en la Administración de la Junta de Andalucía, ya sea mediante relación de carácter administrativo o estatutario, ya laboral”¹⁴.

La realidad en esta materia es tozuda, más allá de lo que se encuentre admitido en la formalidad de la norma, motivo éste a nuestro juicio más que suficiente como para propugnar que definitivamente se acometa una reforma legislativa que otorgue carta de naturaleza jurídica a esta realidad tan afianzada en las Administraciones locales. Si ello se verifica así, es porque concurre una necesidad material de convergencia de las condiciones de trabajo de ambos grupos de empleados públicos, concurre una fuerte sensibilidad para evitar agravios comparativos entre unos y otros grupos, razón por la cual el ordenamiento debe dar respuesta puntual a ello, pues su canalización y regulación permitirá evitar los problemas aplicativos y de eficacia jurídica que en un momento determinado puedan surgir.

Tampoco se puede ocultar que este asunto puede ser exponente de otro de mayor calado, cual es la artificiosidad en muchas ocasiones de la presencia de dos regímenes jurídicos –laboral y funcional- para regular las relaciones de la Administración con sus empleados; que más bien habría que indicar que ello está llamando a cambios de mayor envergadura, que desemboquen en un régimen de base común para todos los empleados públicos, sin distinciones entre funcionarios y laborales. Con seguridad esta perspectiva ha de considerarse mucho más rotunda y razonable, pues con ella se resuelven de raíz los múltiples problemas formales que se suscitan cotidianamente y que incorporan enormes complejidades en la gestión de los recursos humanos en el seno de las Administraciones Públicas, que no se circunscriben al tratado en este momento relativo a la estructura de la negociación colectiva. Ahora bien, dentro del modesto cometido de este estudio, de análisis particularizado de la estructura de la negociación colectiva, esta materia requeriría de un tratamiento monográfico que desde luego desborda lo aquí pretendido.

¹⁴ Acuerdo de la Mesa General de Negociación sobre derechos de participación en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía, suscrito el 5 de octubre de 2001, publicado por Resolución de 2 de noviembre de 2001 de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social (BOJA 135/2001, de 22 de noviembre).

2.1. El resultado práctico en la negociación funcional

Entrando en el detalle de la negociación estrictamente funcional, señalamos en el apartado precedente que el modelo legal de estructura negociadora pivota en torno a unidades de negociación coincidentes con las correspondientes Administraciones Públicas (mesas generales), o bien con ámbitos más reducidos (mesas sectoriales). A sensu contrario, que la norma estatal no contempla fórmulas de negociación colectiva de ámbito superior a una concreta Administración Pública, es decir, no contempla lo que en terminología laboral denominaríamos fenómenos de negociación colectiva sectorial.

Una vez más, esta hipótesis de negociación sectorial podría articularse en el ámbito de las entidades locales. Teniendo presente que en algunos casos sus dimensiones son reducidas, que se producen ciertos procesos de constitución de ciertas áreas metropolitanas, o bien de comarcalización de ciertos municipios con homogeneidad geográfica, vía la asunción conjunta de ciertos servicios públicos, incluida la creación de ciertas mancomunidades de municipios, o bien la gestión de tales servicios a través de la Diputación Provincial correspondiente, a veces elevando la cuestión a criterios comunes vía la Federación Andaluza de Municipios y Provincias, sin olvidar ciertas competencias de coordinación de las entidades locales asumidas por la propia Comunidad Autónoma, sería factible que se produjeran cierto tipo de Acuerdos Marcos de esta naturaleza cuyo ámbito de aplicación incluyera a varias Administraciones locales, incluso al conjunto de las entidades locales andaluzas. Este tipo de prácticas negociales sectoriales se han extendido en ciertos territorios, debiendo destacarse una vez más la experiencia que se ha producido en el País Vasco¹⁵. Eso sí, conviene advertir que nuestro Tribunal Supremo ha considerado que este tipo de prácticas negociales no está admitidas legalmente en la regulación vigente, por cuanto que la aprobación de los acuerdos colectivos en la función pública corresponde al órgano competente de la entidad local concernida, de modo que es cada Administración local el marco ineludible y no traspasable en que el legislador ha querido que se contenga el ámbito de intereses laborales y funcionariales a negociar entre los representantes sindicales y los de la respectiva Administración Pública, sin que sea, por eso, admisible que se traspase el marco legal establecido, mezclando las situaciones de varias entidades en una negociación común¹⁶. Convendría advertir que esta imposibilidad deriva en concreto del régimen previsto en el art. 31 LOR, precepto que ha de recordarse no constituye bases del estatuto funcional, motivo por el que la legislación autonómica sí que podría establecer un régimen

¹⁵ Cfr. Sobre el particular R. Roqueta Buj, *La negociación de los funcionarios locales*, en AA. VV., *Tratado de Derecho Municipal II*, Muñoz Machado coord., Madrid, 2003, págs. 2493 y ss.

¹⁶ STS, contencioso-administrativo, 9 de enero de 2001, RJ 1630.

diverso que habilitara legalmente para una negociación colectiva supralocal entre los funcionarios públicos.

Más allá de esta digresión teórica, lo relevante a los efectos que estamos analizando aquí es que ni la legislación autonómica andaluza ha permitido este tipo de fórmulas de negociación supralocal, ni en la experiencia práctica andaluza cabe descubrir ejemplos concretos de esta naturaleza. A lo más que se llega es a una referencia en los acuerdos locales a una hipótesis de futuro de regulación común por parte de la Federación de Municipios, con una a modo de declaración genérica de adhesión a lo allí pactado, siempre que se mejoren las condiciones de trabajo y empleo recogidas en el propio acuerdo municipal.

Por lo que se refiere a los ámbitos negociales que se puedan desarrollar a nivel inferior al de una concreta Administración Pública, por tanto por vía de la constitución de mesas sectoriales, con carácter general la práctica es atenerse a las concretas mesas sectoriales contempladas expresamente en la LOR. Por tanto, tal fenómeno es exclusivo de la Administración Autonómica, donde se han desarrollado cuando menos tres mesas sectoriales respecto de los servicios públicos en los que ha asumido competencias: instituciones sanitarias públicas, Universidades Públicas y personal docente no universitario.

Sin embargo, lo que no se ha verificado es un incremento del número de mesas sectoriales por vía de la habilitación concedida a las mesas generales para que procedan a crear nuevas unidades negociales menores. Salvo error u omisión, ni a nivel autonómico ni a nivel local existen en las correspondientes mesas generales creación de nuevas mesas sectoriales.

En particular, el Acuerdo para la Administración General de la Junta de Andalucía no deja de presentar una redacción notablemente ambigua y llena de generalidades por lo que refiere a esta materia. Así, la cláusula 1ª, relativa a su ámbito de aplicación no viene sino a recoger una mera tautología, afirmando que dicho acuerdo se aplica a quienes ha de aplicarse legalmente, incluso con una redacción que viene a inducir a error cuando califica a la mesa de negociación de "sectorial", cuando en realidad se trata de una mesa "general": "El presente acuerdo será de aplicación al personal funcionario e interino vinculado a la Administración general de la Junta de Andalucía y a los Organismos Autónomos dependientes de ella, incluidos en el ámbito de competencia de la Mesa Sectorial de la Negociación de la Administración General". Por su parte, más confusa aún si cabe, por su redacción ambigua es la cláusula 13, que lleva justamente por título "estructura y articulación de la negociación colectiva". En la misma se habla de dos ámbitos: el general y el desconcentrado. Se sobreentiende que el general se corresponde con el mismo

Acuerdo Colectivo de la mesa general en el que se recoge dicha cláusula, aunque vuelve a incurrir en el error de llamarla “mesa sectorial”; mientras que el desconcentrado se correspondería con el que se articula a través de las mesas sectoriales en la terminología estricta de la LOR. Se le atribuye expresamente a la mesa general (que insistimos denomina “sectorial”) la determinación de los ámbitos y contenidos de la negociación “desconcentrada”, que en la denominación LOR sería la “sectorial”. En realidad no hace otra cosa que recordar lo que dice la LOR, en el sentido de que la creación de nuevas mesas sectoriales corresponde decidirla a la mesa general autonómica. Sin embargo, esa cláusula 13 del Acuerdo no puede ser interpretada, porque de lo contrario sería ilegal, en el sentido de que no puedan constituirse las mesas sectoriales previstas en el art. 31 LOR si no es con la autorización expresa de la mesa general autonómica. No existiendo alteración de reglas por parte de la legislación autonómica de funcionarios, las cuatro mesas sectoriales para las que asume competencia la Junta de Andalucía (Sanidad, Universidades, educación no universitaria y Justicia) se pueden constituir directamente, sin necesidad de autorización expresa por parte de la mesa general; más aún, sin que la mesa general lo pueda impedir o prohibir. La mesa general lo que puede hacer, eso sí, es regular con minuciosidad las condiciones de empleo y de trabajo del conjunto de los funcionarios, en términos tales que vaciaría de contenido material posible a las respectivas mesas sectoriales. Por otra parte, a nuestro juicio personal, la mesa general sólo podría fijar condiciones homogéneas para el conjunto de los funcionarios públicos, pero no cabría que fijara condiciones particulares (diferenciadas del conjunto) para los empleados públicos adscritas a concretas mesas sectoriales, pues de lo contrario estaría burlando la voluntad legal de existencia de tales mesas sectoriales.

Por lo demás, ni esta cláusula 13 del Acuerdo, ni posteriores pactos asumidos en el seno de la mesa general autonómica han procedido a precisar cuáles hayan de ser esas mesas sectoriales. De este modo, en definitiva estamos con idénticos resultados materiales; reiteramos, las mesas sectoriales posibles en el ámbito autonómico andaluz son exclusivamente las cuatro previstas en el art. 31 LOR, en razón de las competencias asumidas por la Junta de Andalucía: Sanidad, Universidades, educación no universitaria y Justicia.

En estos momentos en la práctica, los dos primeros ámbitos (Sanidad y Universidades) es donde se ha desarrollado una experiencia negocial más amplia, razón por la cuál dedicamos dos específicos capítulos en este libro a analizarlas.

En lo que refiere a las Universidades Públicas, aunque la LOR sólo contempla una mesa sectorial para todos los funcionarios de las mismas, lo cierto es que los requerimientos e interlocuciones son bien diversos según que se trate de funcionarios docentes o de personal de administración y servicios. Prueba de ello es que

cuando se establecen los órganos de representación unitaria en este ámbito, se crean dos Juntas de personal diferenciadas, una para el PDI y otra para el PAS (art. 7. apartado 1.3.2 LOR). La lógica hubiera llevado a establecer dos mesas sectoriales diferenciadas, pero no es lo que se ha contemplado en la Ley. En la práctica negocial la tendencia es a desmembrar la negociación de ambos colectivos, utilizándose para ello el subterfugio de hablar de la constitución de dos “mesas técnicas”, a sabiendas de que la formal constitución de dos mesas sectoriales como tales sólo lo puede hacer bien la legislación estatal o la autonómica, o bien la mesa general, pero no directamente la mesa sectorial.

Por lo que afecta en concreto al personal docente universitario el margen de maniobra es muy limitado, a tenor de la extensa legislación estatal y autonómica existente, sin olvidar la autonomía universitaria que determina un rol adicional a favor de los estatutos universitarios y decisiones de gestión concreta encomendadas a sus órganos de decisión; ello determina que en la práctica hasta el presente la negociación se haya centrado en lo que afecta a la configuración y regulación del complemento retributivo autonómico.

Por lo que refiere al PAS funcionario, la negociación arrancó de hecho en niveles correspondientes a cada una de las Universidades, a pesar de que legalmente no estuviera contemplada esa posibilidad. Tan sólo a partir de 2002 se conformó una experiencia negocial para el conjunto de las Universidades Andaluzas, a través del Protocolo de negociación en el ámbito regional de las condiciones de trabajo de los empleados de las Universidades Públicas de Andalucía, de 13 de marzo de 2002.

En lo que refiere al personal sanitario, el texto clave de referencia es el Acuerdo de 20 de noviembre de 2002, sobre Política de Personal para el periodo 2003-2005, (BOJA 14 de marzo de 2003).

En cuanto al personal docente no universitario, en el seno de la correspondiente mesa sectorial se han concertado algunos acuerdos aislados, algunos de ellos con cierta voluntad de cubrir materias variadas, otros sobre asuntos bien específicos. En todo caso, la experiencia, al menos hasta el momento presente, es el de acuerdos puntuales que no llegan a presentar una regulación de carácter amplia y general como sucede en los otros dos sectores mencionados. A título de ejemplo, se pueden mencionar los siguientes acuerdos alcanzados en el ámbito de esta concreta mesa sectorial:

- Acuerdo de 27 de julio de 2004, del Consejo de Gobierno (BOJA 2 de agosto), sobre retribuciones del profesorado de niveles de enseñanza no universitaria dependiente de la Consejería de Educación y Ciencia

- Acuerdo entre la Consejería de Educación y Ciencia y las Organizaciones sindicales firmantes, para la mejora de las condiciones laborales y profesionales del profesorado de la enseñanza pública, a excepción de la Universitaria, de 3 de octubre de 2002

- Acuerdo entre la Consejería de Educación y Ciencia y las Organizaciones Sindicales firmantes, sobre la calidad de la educación infantil en Andalucía

- Acuerdo de 11 de diciembre de 2001, del Consejo de Gobierno (BOJA 15 diciembre), sobre retribuciones del profesorado en los Colegios Públicos Rurales que realiza itinerancias

- Acuerdo de 11 de junio de 2001, entre la Consejería de Educación y Ciencia y las Organizaciones sindicales firmantes, sobre diferentes aspectos relacionados con los colegios públicos rurales e itinerancias

- Acuerdo de 3 de julio de 2001, del Consejo de Gobierno (BOJA 7 de julio), sobre mejora de retribuciones de los puestos de la Inspección Educativa

- Acuerdo de 22 de noviembre de 1999, del Consejo de Gobierno (BOJA 2 de diciembre), sobre retribuciones del profesorado de niveles de enseñanza no universitaria dependiente de la Consejería de Educación y Ciencia

Por lo que se refiere a la Administración de Justicia, en este sector los resultados hasta el momento presente son aún más escasos. Sí que se ha llegado a constituir y comenzar a las negociaciones en el seno de la correspondiente mesa sectorial, si bien los resultados materiales son prácticamente inexistentes. De una parte, puede que en ello haya influido la relativamente reciente trasferencia de las correspondientes competencias y del personal a la Junta de Andalucía. De otra parte, el desarrollo de negociaciones en el ámbito estatal, por el hecho de tratarse de cuerpos de funcionarios públicos de carácter nacional. Así por citar el Acuerdo más reciente, cabe mencionar los Acuerdos suscritos entre el Ministerio de Justicia y las Organizaciones Sindicales más representativas en el ámbito de la Administración de Justicia¹⁷.

En cuanto a la relación de contenidos entre la mesa general autonómica y las sectoriales, la cláusula 13 que venimos comentando se limita una vez más a recordar el modelo diseñado por la LOR: “en los ámbitos desconcentrados de negociación, en ningún caso, podrán modificarse los criterios y acuerdos adoptados en el ámbito general, ni adoptarse acuerdos sobre temas distintos de los expresamente remitidos por la Mesa Sectorial” (una vez más habría que decir rectius “mesa general”). Es decir, se establece un sistema de articulación de la negociación colectiva, por vía de considerar ese Acuerdo de la Administración General de la Junta

¹⁷ Resolución de 9 de marzo de 2004 (BOE 15 de abril) y Resolución de 9 de mayo de 2003 (BOE 17 de mayo)

de Andalucía, como común para todos sus funcionarios públicos, desempeñando las negociaciones sectoriales una función de complemento, integrándose por esa vía las especialidades propias de cada uno de ellos. Se trata, en definitiva, de una relación de complementariedad, con estricta preeminencia jerárquica de lo pactado en la mesa general autonómica respecto de lo negociado en las mesas sectoriales también autonómicas. Eso sí, habría una vez más que establecer una fuerte precisión respecto de lo que puede realizar motu proprio la correspondiente mesa sectorial, al menos cuando se trata de una de las cuatro creadas directamente por la LOR: del mismo modo que para su constitución, tales mesas sectoriales lo pueden hacer por propia iniciativa sin necesidad de habilitación expresa por parte de la mesa general, también las mismas pueden negociar cuanto de específico tenga ese sector siempre que no contradigan lo pactado por parte de la mesa general autonómica. Dicho en sentido inverso, tales mesas sectoriales no precisan, tal como parece dar a entender la cláusula 13, de una expresa remisión por parte de la mesa general, como si no pudieran negociar aquellos asuntos que explícitamente no le fueran remitidos. Esto último lo podrá hacer la mesa general autonómica respecto de mesas sectoriales adicionales que decida constituir, pero no en relación con las ya creadas por la LOR.

Por otra parte, conviene también resaltar que una cosa es la previsión abstracta de la relación existente entre negociación en la mesa general y en la sectorial y otra bien diversa es lo que esté sucediendo en la práctica, al menos por lo que refiere a la negociación más desarrollada en la sanidad y en las Universidades públicas. Para estos concretos sectores la legislación estatal y autonómica establecida para los funcionarios que prestan servicios en las mismas presenta altas dosis de especialización. Particularmente relevante es el caso del régimen específico del personal estatutario sanitario, con una regulación extensa y bien detallada, que lo separa en cuanto a condiciones de trabajo notablemente respecto del resto de los funcionarios públicos¹⁸. A lo anterior se añade la circunstancia de que la gestión del personal de este tipo de funcionarios públicos se encuentra altamente independizada organizativamente dentro de las correspondientes Administraciones, con muy escasa dependencia de la Consejería de Justicia y Administración Pública responsable de la gestión del conjunto de los funcionarios públicos. En caso de las Universidades se trata de Administraciones Públicas que gozan de autonomía incluso constitucional; en el caso del Servicio Andaluz de Salud el resultado no es menor en la práctica en cuanto a su autonomía de gestión del personal. El conjunto de estos factores desemboca en que en la práctica cuando se negocian los acuerdos colectivos específicos de estas mesas sectoriales, la tendencia lo sea a considerarse

¹⁸ Ley 55/2003, de 16 de diciembre (BOE 17 de diciembre), del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

negociaciones autónomas, con voluntad de agotar todas las posibilidades de negociación que les ofrezca la regulación general estatal de condiciones de trabajo y, sobre todo, sin considerarse condicionadas y reguladas en sus condiciones de trabajo por el Acuerdo colectivo de la Administración General de la Junta de Andalucía. En suma, por mucho que en su formalidad legal este Acuerdo General sea de aplicación a esos dos sectores, de forma que formalmente condicione lo negociable en las mesas sectoriales, las partes no lo entienden así y de hecho actúan y pactan como si no existiera ese condicionante jerárquico de lo negociado en el Acuerdo de la Administración General de la Junta de Andalucía.

Finalmente, pequeño detalle, en cuanto a su ámbito personal, el Acuerdo General, en su cláusula 1, se refiere al personal "funcionario e interino", con una redacción una vez más confusa, que en modo alguno puede ser entendida en sentido de alteración de la previsión legal. De un lado, cuando habla de "interino" se ha de sobreentender que se refiere a los "funcionarios interinos", pues de un lado éstos también son funcionarios aunque parezca indicar lo contrario la terminología del acuerdo y, sobre todo olvida que también pueden existir interinos laborales y a éstos en ningún caso les puede resultar de aplicación el referido Acuerdo. Por otra parte, cuando utiliza la expresión funcionario no puede circunscribirse al funcionario de "carrera", de modo que, salvo en aquello que específicamente se refiera a los de carrera, también los funcionarios de empleo se someten a la regulación común de este Acuerdo.

En lo que refiere a la Administración local, la complejidad de la materia es mucho menor. Como hemos indicado la LOR sólo contempla la existencia de una mesa general para cada una de las entidades locales, sin que permita la existencia de niveles supralocales, y sin que cree directamente niveles inferiores sectoriales. Cierto que las mesas generales locales también están habilitadas para crear mesas sectoriales de grupos específicos de funcionarios en su seno. No obstante, la práctica está mostrando que no se encuentra fórmulas de este tipo de creación de mesas sectoriales en su seno. La tendencia en la Administración local es a una fuerte centralización de la negociación colectiva, incluso forzando la celebración de acuerdos mixtos, razón por la cual iría contracorriente la conformación de mesas sectoriales en su seno. Es cierto que en ocasiones se aprecian grupos específicos de funcionarios locales con intereses profesionales particulares, que llega incluso a materializarse en la constitución orgánica de sus propios sindicatos profesionales representativos (bomberos, servicio de incendio, etc.), pero en estos casos se tiende más bien a fijar reglas particulares dentro del Acuerdo colectivo general de la correspondiente entidad local, en lugar de proceder a desmembrar la unidad negocial conformando mesas sectoriales al efecto. Esto último es lo que se hace también con la propia policía local. La policía local, a pesar de integrarse a ciertos efectos dentro

de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, no puede considerar excluidos por la LOR, a pesar de lo dicho por su art. 2.1.c de forma genérica para todos estos cuerpos, por cuanto que expresamente el art. 52.1 de la Ley 2/1986 se remite al régimen común de los funcionarios en lo que refiere a esta materia.

2.2. El resultado práctico en la negociación laboral

La negociación dentro del personal laboral de la Administración autonómica andaluza está marcada por la centralidad del Convenio Colectivo para todo su personal. Desde los inicios de la conformación de la política de personal de la Junta de Andalucía, esta pretendió romper con la disgregación negocial que entonces se percibía en el ámbito estatal, donde lo habitual era la presencia de un convenio colectivo diferenciado por cada Ministerio. Huyendo de todo mimetismo en la materia, se evitó el desarrollo de negociaciones diferenciadas en cada una de las Consejerías, desarrollando una política dirigida a centralizar la misma para el conjunto de la Administración Autonómica. El objetivo era el de favorecer un régimen homogéneo de condiciones de trabajo de todo el personal laboral de la Junta de Andalucía, para lo cual era necesario proceder a una fuerte centralización de la estructura de la negociación colectiva, propiciando la existencia de un Convenio Colectivo único. Ello venía facilitado en sus inicios por las reducidas dimensiones de la Administración Autonómica en su momento de arranque, con un número contenido de competencias transferidas. Eso sí, tal política negocial ha sido mantenida con cierto consenso tanto por parte de la Administración autonómica como por parte de las organizaciones sindicales representativas. A pesar de la progresiva asunción competencial vía transferencia de la Administración autonómica, de la que derivaba un fuerte incremento del personal laboral a su servicio, ello se ha realizado procurando mantener la unidad negocial para el conjunto. Tal es el resultado en principio del vigente VI Convenio Colectivo para el personal laboral de la Junta de Andalucía. El mismo, como punto de partida su ámbito funcional se dirige a todo el de la actividad propia de la Junta, realizada en todos sus centros y dependencias, organismos autónomos y servicios de ella dependiente. La voluntad omnicompreensiva, por tanto, es la filosofía que lo preside.

Al mismo tiempo, la voluntad de uniformidad de condiciones y de centralización negocial, es refractaria en este convenio a que se produzca sucesivamente una negociación en cascada en niveles inferiores, de modo que se conforme una negociación articulada en ámbitos más reducidos. La voluntad omnicompreensiva también se refleja en los contenidos, de modo que las partes pretende pactar un texto que de forma exhaustiva regule el conjunto de condiciones de trabajo de los empleados a los que se dirige, de forma que conjure los riesgos de que surjan tendencias cen-

trífugas posteriores. Se intenta, por tanto evitar, que el Convenio General se vaya convirtiendo en un mero Acuerdo Marco, sucesivamente desarrollado por vía de la constitución de unidades negociales menores en los ámbitos de Consejerías, Departamentos u Organismos autónomos concretos. En definitiva, pretende ser también un convenio único, simplificador de la estructura, que no permite negociaciones de complemento en niveles inferiores.

A pesar de lo dicho, la fuerte complejidad que ha ido adquiriendo la Administración Andaluza, por la diversidad competencial asumida, ha determinado la imposibilidad del mantenimiento de ese principio general de forma absoluta. A tenor de circunstancias variadas, esa unidad de partida se ha visto progresivamente excepcionada, de forma que se han ido produciendo desmembramientos más o menos controlados, que han vaciado en parte de toda su potencialidad al Convenio General.

Desde un principio, el propio Convenio se ha visto obligado a reconocer la autonomía de gestión consustancial a ciertos ámbitos de la Administración, que a su vez ha desembocado en la creación de unidades de negociación autónomas, para cuyo personal en ningún caso se aplica el Convenio General.

De este modo, el propio Convenio Colectivo, en su artículo 3 ha excluido a ámbitos relevantes, que refieren a colectivos cuantitativamente importantes de personal laboral. Por simplificar la referencia, dichas exclusiones afectan en concreto a tres grupos: personal del Servicio Andaluz de Salud, de empresas públicas participadas por la Junta de Andalucía, personal eventual incluido en los regímenes especiales de Seguridad Social del campo y del mar. Dicho precepto menciona a otros grupos, pero en realidad se trata de exclusiones meramente declarativas, porque o bien se trata de empleados de empresas o entidades diversas de la Junta de Andalucía o bien aunque con vínculos directos con la Junta realmente no tienen la condición de personal laboral en el sentido de que les sea de aplicación el Estatuto de los Trabajadores.

La más llamativa de todas ellas, al menos aparentemente, se centra en la exclusión del personal temporal del campo y del mar. Lo sorprendente no es tanto la exclusión de este tipo de actividades como el hecho de que lo circunscriba al personal eventual, término que ha de interpretarse en el sentido referido al conjunto del personal temporal. Como es sabido, la jurisprudencia constitucional ya tiene asentado que como regla general se estima carente de fundamento objetivo la exclusión de los trabajadores del ámbito de aplicación de un convenio colectivo, calificando estas exclusiones de discriminatorias. Probablemente la pretensión del VI Convenio, como de todas las versiones precedentes, es la de excluir al conjunto del personal

laboral, presumiendo que todo el sector de actividad es de carácter eventual. Eso sí, de producirse en la práctica diferencias de tratamiento entre temporales y fijos por razón de la aplicación o exclusión del ámbito de aplicación de un convenio colectivo, habrá de declararse necesariamente inconstitucional por discriminatoria. De otra parte, este tipo de actividades se encuentra canalizado hoy en día a través de empresas públicas u otras entidades que dan como resultado que la Administración autonómica no se vincule directamente con este personal, de forma que la exclusión se verificaría a través de la tercera de las exclusiones que hemos mencionado. Un importante grupo de estos empleados es el que se encuentra destinado a las labores de prevención de incendio, que tienen su propio convenio colectivo, a través del plan Infoca, al que nos referiremos posteriormente. Para el resto del personal agrario y marítimo excluido del VI Convenio, en la medida en que no exista convenio propio, habrá que estimar aplicable el general de esas actividades para el sector privado, convirtiéndose ello en una relevante excepción respecto de la regla general anunciada al principio.

En el caso concreto del personal del Servicio Andaluz de Salud, se aprecia de forma inmediata los fuertes vasos comunicantes existentes con la estructura del personal funcionario, de forma que si la LOR contempla la existencia de una mesa sectorial para tal ámbito, ello por la vía de los hechos se reproduce también en lo que afecta al personal laboral. De igual forma, aunque no sea necesario decirlo, ello también sucede con el personal al servicio de las Universidades Públicas: tanto los funcionarios de las Universidades tienen su propia mesa sectorial, como su personal laboral queda fuera del ámbito de aplicación del VI Convenio Colectivo, derivado de que su vinculación formal lo es directamente con una Administración Pública diferenciada, que desde este punto de vista no puede considerarse incluida dentro de la categoría de organismo autónomo dependiente de la Junta de Andalucía.

Al propio tiempo, las empresas públicas participadas por la Administración autonómica, por el hecho de no ser Administración en el sentido estricto del término, tampoco llegan a incorporarse al ámbito del VI Convenio.

El sector industrial público vinculado a la Administración autonómica es ciertamente reducido, particularmente por la tendencia a la privatización de las correspondientes actividades, de forma que lo habitual es que su vinculación a través del Instituto de Fomento de Andalucía u organismo similar, tienda a ser coyuntural o de transición, bien por su progresiva desaparición de la actividad como tal –sector minero- o bien porque la vista esté puesta en su relanzamiento para recolocararlo en el sector privado. En tales supuestos, la diversidad de los ámbitos de negociación constituye la regla general, en la medida en que, tras la toma de participaciones por parte de la Administración andaluza, la regulación convencional en estas empresas

no suele sufrir alteraciones de importancia y, particularmente, el convenio colectivo anteriormente aplicable, llegada a término su vigencia, continúa su tradicional proceso de prórroga o denuncia y renegociación. Ello permite verificar la existencia de empresas públicas vinculadas a convenios sectoriales, estatales¹⁹ y provinciales²⁰, y empresas públicas que desarrollan sus propios procesos negociales a nivel de empresa²¹ e, incluso, para el conjunto de las empresas pertenecientes a un grupo de empresas²². Por otra parte, destaca la variedad de unidades negociales activadas en el sector servicios, particularmente respecto de aquellas actividades que la Administración Pública entiende que la iniciativa privada es insuficiente para cubrir las necesidades o bien tienen una orientación que no cubre todas las necesidades de la ciudadanía. Dentro de este grupo aparecen convenios colectivos de empresa de cierta relevancia²³, aunque también cabe reseñar la existencia de acuerdos de grupo de empresas²⁴. Pero la estructura negocial de empresa y grupo comentada no cubre al conjunto de empresas públicas andaluzas, ni siquiera a la mayoría de éstas, circunstancia que impone la aplicación de lo convenido en las normas colectivas de ámbito sectorial, para lo que habrá de tenerse en cuenta la actividad de cada empresa. Síntoma indiciario de la persistencia de dicha realidad pueden considerarse las reflexiones introductorias contenidas en el C. C. del Parque Tecnológico de Andalucía²⁵. De todos modos, se mantienen ciertas empresas industriales de

¹⁹ Aunque la participación de la Junta de Andalucía en la Sociedad Andaluza de Componentes Especiales, S.A. (SACESA) dejó de ser mayoritaria en julio de 2002, la vinculación de dicha empresa al XIV Convenio General de la Industria Química (BOE núm. 189, de 6 de agosto) puede servir de ejemplo, especialmente si tenemos en cuenta que la participación actual de la Administración andaluza es del 39.62 %.

²⁰ Del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo para las Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Sevilla forma parte la empresa pública Útiles de Andalucía, S.L. (BOP de Sevilla núm. 176, de 31 de julio de 2003)

²¹ Sería el caso de la empresa pública Alfombras la Alpujarreña que, aunque actualmente se encuentra en situación de liquidación, desde hace años mantenía la vigencia prorrogada del convenio colectivo de ámbito empresarial.

²² Las relaciones laborales en las empresas Santana Motor, S.A. y Santana Motor Andalucía, S.L. quedan reguladas por lo dispuestos en un único convenio colectivo, según dispone el art. 1 del XV Convenio Colectivo para el período 2002-2004 (BOP de Jaén núm. 272, de 26 de noviembre de 2002)

²³ Entre otros los de la Empresa Pública de Puertos de Andalucía, Cetursa, Empresa Andaluza de Gestión de Instalaciones y turismo juvenil, la Orquesta de Sevilla o la Empresa Pública de Gestión de Programas Culturales.

²⁴ Las empresas Canal Sur Televisión, S.A. y Canal Sur Radio, S.A. quedan incluidas dentro del ámbito de aplicación del C. C. de Empresa Pública Radio y Televisión de Andalucía y sus Sociedades Filiales, según dispone el art. 1 de dicho convenio.

²⁵ "La empresa y sus trabajadores han venido regulando sus relaciones laborales a través del Convenio Colectivo de ámbito provincial de Oficinas y Despachos, además de las condiciones particulares fijadas para cada trabajador en su respectivo contrato de trabajo." C. C. PTA, (BOP de Málaga núm. 181, de 23 de septiembre de 2003).

estas características vinculadas a la Junta de Andalucía, que como tales tienen su convenio propio, por tanto de ámbito empresarial, sin afectación por parte de un hipotético convenio de sector por razón de la actividad a la que pertenecen: IFA, Santana, Parque tecnológico de Andalucía Alfombras La Alpujarreña, Cetecom, etc.

En todo caso, en este terreno, las unidades negociales existentes se centran sobre todo en el sector servicios, respecto de aquellas actividades que la Administración Pública entienda que la iniciativa privada es insuficiente para cubrir las necesidades o bien tienen una orientación que no cubre todas las necesidades de la ciudadanía. Dentro de este grupo sí que aparecen convenios colectivos de cierta relevancia, entre los cuáles cabe mencionar como más significativos los siguientes: Radio Televisión Andaluza, Empresa Pública de Puertos de Andalucía, Cetursa, algunas Orquestas Sinfónicas, Empresa Pública de Gestión de Programas Culturales, etc.

Este fenómeno suele ser también bastante común en las entidades locales, donde tradicionalmente la asunción de la gestión de los transportes urbanos, empresas de tratamiento de aguas, promotoras de vivienda, etc., suelen constituir ejemplos típicos de desgajamiento respecto del convenio general para todo el personal laboral del correspondiente Ayuntamiento.

De mucho mayor alcance, pero al mismo tiempo mucho menos perceptible por su ausencia de mención expresa en el VI Convenio, es el fenómeno de fuerte tendencia a la gestión privada de ciertos servicios por parte determinadas actividades administrativas tradicionalmente asumidas por la propia Administración Pública como tal. En el grupo de convenios mencionados en el apartado precedente, se trataba de empresas públicas que tradicionalmente se sometían a régimen jurídico privado, por desarrollar actividades económicas, por mucho que conectaran con servicios que en el sentido amplio del término podríamos calificar de públicos. Por contraste, en el caso al que aludimos ahora, las funciones y actividades de estas otras entidades son de naturaleza estrictamente administrativas, al extremo de que lo habitual es que en el pasado tales competencias eran asumidas por Servicios o Departamentos integrados dentro del propio organigrama de la Administración Pública, incluso llevada a cabo a través de funcionarios públicos. Ahora, sin dejar de ser entidades de titularidad de la Administración Pública a todos los efectos, pues no se deja en manos de la iniciativa privada, pasan a ser gestionadas a través de entidades de Derecho privado. En suma, se produce el fenómeno de lo que plásticamente se ha denominado la “huida” del Derecho Administrativo. A los efectos que nos interesan en este momento, lo destacable es que el efecto que ello produce va más allá del hecho de que todo el personal de estas entidades se someta a la legislación laboral stricto sensu, tratándose de personal laboral sometido al Estatuto de los Trabaja-

dores. No solamente esto, sino que con vistas a reforzar la autonomía y agilidad de gestión de la entidad en todas las esferas, no exclusivamente de la presupuestaria, se independiza en lo que refiere a la gestión de su personal. En concreto, ello supone no sólo que se trata de personal laboral, sino además de personal laboral que se excluye del ámbito de aplicación del VI Convenio, por vía de la conformación de unidades negociables propias. Ello da lugar a que en los últimos años en el seno de la Administración Autonómica vayan surgiendo ámbitos de negociación autónomos, en paralelo a la autonomía de gestión que va adquiriendo este tipo de entidades. Su dependencia jerárquica de la cúspide de la Consejería sigue siendo indiscutible, pero sin embargo, se apartan de la estructura negociadora unitaria que se pretendió con la creación de un Convenio único para toda la Junta de Andalucía. Sólo a título de ejemplo, podríamos mencionar las siguientes unidades negociables: Empresa pública de suelo de Andalucía, Empresa pública de gestión medioambiental, Empresa pública de deporte andaluz, Empresa Andaluza de Gestión de Instalaciones y Turismo Juvenil, Empresa pública para el desarrollo agrario y pesquero de Andalucía, autoridades portuarias, plan Infoca, hospitales gestionados con forma de empresa pública, Veiasa, Servicios de Urgencia 061, fundaciones para la atención al enfermo mental y a los drogodependientes, Escuela Andaluza de Salud, etc.

Por último indicar que este tipo de prácticas son cada vez más generalizadas en todas las Administraciones Públicas, motivo por el que no se circunscriben a la Administración autonómica, sino que también suelen estar presentes en las entidades locales. Por ejemplo, en ciertas ocasiones las Gerencias de urbanismo o parte de sus actividades se configuran como entidades autónomas que dan lugar a sus propios convenios colectivos.

**EL ACUERDO SOBRE MEJORA DE
CONDICIONES DE TRABAJO Y EN
LA PRESTACIÓN DE LOS
SERVICIOS PÚBLICOS DE LOS
FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA
ADMINISTRACIÓN GENERAL
DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA**

**LA PLANIFICACIÓN Y ORDENACIÓN
DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE LA
JUNTA DE ANDALUCÍA**

Juan Carlos Álvarez Cortés
Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Málaga

ÍNDICE

1. Introducción
2. La gestión de los recursos humanos en la Junta de Andalucía
 - 2.1 Sobre la organización del trabajo y sus principios.
 - 2.1.1 La organización y reorganización, dos caras de una misma potestad
 - 2.1.2 La Comisión de Empleo Público
 - 2.1.3 Los principios
 - 2.2 Los instrumentos de ordenación de la gestión de recursos humanos
 - 2.2.1 Los Registros de Personal
 - 2.2.2 Las plantillas de personal
 - 2.2.3 Las relaciones de puestos de trabajo
 - 2.2.4 La Oferta de Empleo Público
 - 2.2.5 Los Planes de Empleo
3. El acceso y la selección de los funcionarios
 - 3.1 Cuestiones generales
 - 3.2 Proceso especial de selección: la consolidación del empleo temporal
 - 3.3 De vuelta a la precariedad: las bolsas de trabajo
4. La carrera administrativa de los funcionarios: promoción y provisión
 - 4.1 Cuestiones generales
 - 4.2 Criterios y compromisos adoptados en materia de promoción
 - 4.3 Criterios y compromisos en materia de provisión de puestos

1. Introducción

Las políticas de recursos humanos se refieren a la manera de cómo las organizaciones aspiran a trabajar con sus miembros para alcanzar por intermedio de ellos los objetivos organizacionales, a la vez que cada uno logra sus objetivos individuales¹.

En las políticas de recursos humanos en las organizaciones en general vienen a observarse, en la actualidad, dos sistemas o tendencias bien diferenciadas² (aunque a veces van unidas). De un lado, la utilización de “procesos de reingeniería” en el sentido de reordenamiento profesional (estableciendo categorías plurifuncionales, definiendo plantillas ajustadas a las necesidades, flexibilizando el tiempo de trabajo, etc) ha de conseguirse la eficiencia, dando el mejor servicio y rentabilizando la utilización de la plantilla. La otra cara o tendencia de estas políticas de recursos humanos se encuentra en la “rehumanización del trabajo” que busca una mayor calidad de la vida del trabajador, su formación, capacitación y cualificación y motivándolo para desarrollar una carrera, ya que con todo ello también se conseguirá una mayor eficiencia al aumentar el rendimiento del personal.

No son pocos los que mantienen la idea de que las organizaciones públicas han de funcionar en su dinámica cotidiana con criterios similares a las organizaciones privadas³, pero ello no es correcto a mi juicio, o al menos debe de matizarse en el sentido que lo hace Castillo Blanco, que indica que la Administración Pública no es, ni debe, ni puede ser una empresa privada y la rentabilidad no es el único objetivo, ni el más importante a perseguir, “bien es cierto que la Administración ha de aumentar su eficiencia e incorporar técnicas y habilidades que han resultado de utilidad en el sector privado, pero otra cosa bien distinta es olvidar que el fin último de nuestra

¹ Como indica Chiavenato, I., en *Administración de recursos humanos*, McGraw Hill, Santa Fe de Bogotá, Colombia, 1999, pág. 162

² Al respecto, Catalá Polo, R., “El empleo público: consideraciones generales y perspectivas”, en AAVV, *Situación actual y tendencias de la función pública española*, Coord. Castillo Blanco, Comares-CEMCI, Granada, 1998, págs. 7 y 9.

³ Por todos, Rodríguez Fernández, A.: “El problema de los recursos humanos en la Administración Pública”, en AAVV, *Los recursos humanos en las Administraciones Públicas*, que dirige el mismo, Tecnos, Madrid, 1995, pág. 39.

Administración es el servicio objetivo a los intereses generales” que es el fin primordial que ha de primar sobre cualquier otra consideración⁴. Así pues, sea el que sea el modelo de gestión que adopte una Administración Pública no puede olvidar que la Administración debe servir con objetividad los intereses generales, y ello implica y conlleva elementos de rigidez en los procesos disciplinarios, en los procesos de selección y carrera y, en general, en la gestión de sus recursos humanos⁵.

La gestión de los recursos humanos en la Administración de la Junta de Andalucía viene desarrollada en una serie de normas de tipo legal y reglamentario, a las que han de añadirse los pactos con los sindicatos que se materializan, de un lado, en el VI Convenio Colectivo para el personal laboral y, de otro lado, que es el que aquí nos interesa, el “Acuerdo entre la Administración de la Junta de Andalucía y las Organizaciones Sindicales sobre mejoras en las condiciones de trabajo y en prestación de los servicios públicos en la Administración General de la Junta de Andalucía”, al que en adelante denominaré como Acuerdo de funcionarios de 2003⁶. Acuerdo que, al menos respecto de sus epígrafes 3 a 5⁷, va a servir de justificación para introducirnos en el complejo sistema de la ordenación de la función pública andaluza.

Sistema que, por otro lado, tiene muchas pautas en común con el establecido en la Administración General del Estado bien porque no pocas de las normas que regulan la función pública son de carácter básico y aplicables en todo el territorio nacional o bien porque la normativa autonómica ha seguido la inercia en lo no básico de los reglamentos generales de ingreso, promoción y provisión de puestos de trabajo en la Administración central.

Aunque el objeto de este trabajo es acercarnos a los criterios de la organización del trabajo, a la gestión del empleo público y a las medidas de ordenación

⁴ Lo que indica en relación con una serie de críticas respecto del sistema de empleo en la función pública, en “Las políticas de recursos humanos en las Administraciones Públicas: consideraciones generales”, en AAVV, *Los recursos humanos en las Administraciones Públicas*, op. cit., pág. 100-102.

⁵ Como indica, Villoria Mendieta, M., en “La gestión de personal en las Administraciones Públicas posburocráticas: un enfoque estratégico”, en AAVV: *La nueva Administración Pública*, Comps. Bañon y Carrillo, E., pág. 261.

⁶ Acuerdo que tiene su precedente en el de 26 de febrero de 1996, prorrogado por Acuerdo de la Mesa Sectorial de negociación de 29 de diciembre de 1998, hasta la firma de un Acuerdo global que lo sustituyera. En este entretanto, dicho inicial Acuerdo ha venido siendo “parcheado” por otros Acuerdos de las Mesas Sectorial o General de negociación o incluso con las centrales sindicales más representativas en cuestiones como la reducción de la jornada a 35 horas como medida de creación de empleo; sobre el empleo público; sobre derechos de participación en materia de prevención de riesgos laborales; entre otros.

⁷ De los 15 con los que consta, y que son los referidos a la organización, el empleo público y la ordenación profesional.

profesional de los funcionarios públicos de la Junta de Andalucía en el Acuerdo de 2003, en la forma de abordar dichas cuestiones quizás sigamos un camino distinto que pueda ser más sencillo en su comprensión para los no versados en esta materia y más didáctico en la medida de lo posible. Así, inicialmente, observaremos los criterios que sigue la Junta de Andalucía en la gestión de los recursos humanos, la justificación de su poder de organización y poder de dirección (en términos iuslaboralísticos) y los instrumentos con que legalmente cuenta para llevarla a cabo. En un segundo momento, veremos el modo de acceso y los sistemas de selección de funcionarios o, dicho de otro modo, las reglas especiales establecidas en los modos o mecanismos de reclutamiento de este tipo de personal. Y, en tercer lugar, y por último, la forma de proveer los distintos puestos de trabajo y el modo en que se articula la carrera administrativa de los funcionarios públicos de la Junta de Andalucía. Todo ello, evidentemente, siguiendo las pautas del Acuerdo de funcionarios de 2003.

2. La gestión de los recursos humanos en la Junta de Andalucía

La gestión de los recursos humanos en la Administración supone la adopción de un conjunto de políticas y operaciones tendentes a atraer, desarrollar y motivar a una fuerza de trabajo que la haga competente para el desarrollo de sus funciones. El conjunto de campos de actuación propios de la gestión de los recursos humanos en la Administración son: análisis, elaboración e implantación de un plan estratégico; planificación de necesidades cuantitativas y cualitativas de personal; descripción, análisis, clasificación, diseño y valoración de puestos de trabajo; selección y reclutamiento; orientación, promoción y carrera y remoción de puestos; gestión de las condiciones de trabajo y situaciones administrativas; administración de salarios, compensaciones y pensiones; formación y desarrollo de la organización, de los grupos de trabajo y de los empleados; gestión del desempeño; relaciones laborales y negociación colectiva; sistemas de información para la gestión estratégica de los recursos humanos; disciplina e incompatibilidades; salud laboral; acción social; gestión de la reducción de plantillas, etc.⁸ Ha de recordarse, en cualquier caso, que cualquier sistema de gestión de recursos humanos, si se quiere que funcione correctamente, ha de tener una coherencia y coordinación interna, como así se establece como principio de la organización del trabajo en el Acuerdo de funcionarios de 2003⁹.

⁸ Así lo expresa, Villoria Mendieta, M. y Del Pino Matute, E. *Manual de gestión de recursos humanos en las Administraciones públicas*, Tecnos, Madrid, 1997, pág. 158.

⁹ Se establece como principio la coordinación integrada de todos los procesos de gestión de los recursos humanos, estableciéndose una sincronía racional entre los procesos ordinarios de modificación de la relación de puestos de trabajo, la oferta de empleo público, los procesos concursales y las convocatorias de acceso.

Pues bien, son dos las cuestiones que aquí nos interesan. La primera se refiere a la determinación de los órganos de gestión de la función pública en Andalucía, grosso modo, y a la potestad de autoorganización o competencia que tales órganos tienen para regular y ordenar el trabajo de los funcionarios dentro de su capacidad general para establecer su propio sistema de función pública. La segunda se refiere a los instrumentos de gestión de personal de los que legalmente se dota la Administración para el cumplimiento de sus tareas o de los servicios públicos asumidos¹⁰.

2.1. Sobre la organización del trabajo y sus principios¹¹

2.1.1. La organización¹² y reorganización, dos caras de una misma potestad

Como se ha dejado dicho, la Administración a través de sus diferentes modalidades de actuación, debe tener presente que el servicio a los ciudadanos es el principio básico que justifica su existencia y que debe presidir su entera actividad. El servicio a los ciudadanos exige, además, que la estructura y la planta de la Administración se ajusten a la realidad social y, por ello, debe reordenarse en función de los mismos, puesto que éstos tienen el legítimo derecho a saber cuáles son las competencias de cada Administración y a recibir servicios públicos de calidad¹³.

Una de las cuestiones que diferencian la gestión de los recursos humanos en el sector público respecto del privado, además del servicio a los intereses generales, es la función de apoyo a la toma de decisiones ya que en el ámbito de la Administración Pública hay una decisión política origen de la misma, estableciéndose una serie de elementos de juicio que determinan la viabilidad de la decisión, se recolecta y se procesa la información necesaria; se estudian las repercusiones económicas y sociales y, por su puesto, se examina la posibilidad presupuestaria de su implementación¹⁴.

¹⁰ Vamos a utilizar una concepción amplia de servicio público, esto es, la que podría identificarse con el conjunto de formas de actuación administrativa.

¹¹ Véase el comentario respecto de la Organización y Empleo Público del anterior Acuerdo de funcionarios de la Junta de Andalucía, realizado por Zambonino Pulito, M., en *Negociación colectiva en la Junta de Andalucía*, coord. Cruz Villalón, Consejería de Gobernación-IAAP, Sevilla, 1997, pág. 47 y siguientes.

¹² No cambia nada respecto de lo dicho en el anterior Acuerdo de 26 de febrero de 1996.

¹³ Así lo dicen, García González, N. y Hernández Sanz, J.E., en *Relaciones de empleo, trabajo y Seguridad Social en el sector público*, Tecnos, Madrid, 1999, pág. 52.

¹⁴ En sentido parecido, Arenilla Sáez, en "La estructura de la Administración Pública: análisis, evaluación y propuestas", en AAVV *Los recursos humanos en las Administraciones Públicas*, op. cit., pág. 90.

La potestad organizatoria es un poder inherente a la propia naturaleza de la Administración Pública, sin la cual difícilmente podría satisfacer el interés público ya que este es su fundamento. Es una más de las potestades, poderes o prerrogativas de las que se le conceden a la Administración por la Ley para su actuación y tiene una enorme influencia e importancia en la regulación de la función pública ya que permite organizar y reestructurar sus servicios. Efectivamente, la organización del trabajo de un centro administrativo pertenece a la potestad doméstica organizativa de la Administración Pública, que para ello dispone de facultades discrecionales para introducir las modificaciones necesarias a sus servicios u organizaciones, como es el *ius variandi*, siempre en interés del mejor servicio que pueda presta el centro administrativo a los intereses públicos¹⁵.

Visto ello así, la organización y reorganización tienen su fundamento en la misma potestad por lo que se convierten en dos caras de la misma facultad.

Sólo una cuestión que ha de apuntarse antes de analizar lo establecido en el Acuerdo: aunque es muy amplia la potestad organizatoria, ésta no es ilimitada ya que la ley y los derechos adquiridos de los funcionarios son límites que la Administración ha de respetar en el ejercicio de esta facultad¹⁶.

A) Por lo que se refiere a la organización en la Comunidad Autónoma andaluza

Es la Administración de la Junta de Andalucía la responsable y la facultada en la organización del trabajo. Ello es coherente ya que la Junta de Andalucía es la institución que organiza políticamente el autogobierno de la Comunidad, desarrollando funciones ejecutivas y administrativas que les son propias¹⁷.

De conformidad con los artículos 148.1.1 y 149.1.18 de la CE¹⁸, el art. 11 de la LMRFP, recuerda que son las Comunidades Autónomas las que tienen la potestad legislativa para ordenar su función pública propia. En base a ello, y siendo el Acuerdo que se comenta de ámbito autonómico andaluz, respecto de los funcionarios de la Junta de Andalucía, la norma de referencia ha de ser la LOFPA.

¹⁵ En este sentido, Barrachina Juan, E., en *La función pública. Su ordenamiento jurídico*. PPU, Barcelona, 1991, Vol II, págs. 159 y sigs.

¹⁶ Nuevamente, Barrachina Juan, E, op. cit, pág. 163-164.

¹⁷ De conformidad con el art. 24 del Estatuto de Andalucía y el art. 1 de la Ley 6/83 del Gobierno y Administración de la Junta de Andalucía.

¹⁸ El primero de ellos establece que las Comunidades Autónomas pueden asumir las competencias en la organización de sus instituciones de autogobierno. El segundo que el Estado tiene competencia exclusiva en las bases del régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios, que en todo caso, garantizarán un tratamiento común ante ellas.

Es el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía el que ejerce la función ejecutiva y la potestad reglamentaria en materia de Función Pública, a éste corresponde establecer todo lo referido a la organización del trabajo, incluidas las directrices conforme a las cuales ejercerán sus competencia en materia de personal los distintos órganos de la Administración, y, por supuesto, aprobar las correspondientes Ofertas de Empleo Público, Relaciones de Puestos de Trabajo, los criterios de la promoción profesional e incluso criterios para coordinar la programación, a medio y largo plazo, de las necesidades de personal.

Papel fundamental en la organización del trabajo es el que desempeña el Consejero de Justicia y Administración Pública ya que el mismo desarrolla, coordina y controla la ejecución de la política de Función Pública del Consejo de Gobierno, siendo el que dirige la política general de personal de la Junta de Andalucía, teniendo para ello que coordinarse con la Consejería de Hacienda para ajustar los gastos de personal¹⁹.

Evidentemente, para organizar el trabajo se permite la delegación o desconcentración de las competencias de la gestión de personal de cada una de las Consejerías por cada Consejero. En cualquier caso, éstos habrán de dictar las instrucciones del servicio y dirigir la actividad del personal integrado en su Departamento, teniendo que adoptar, en su caso, las resoluciones que procedan sobre los aspectos de la relación de empleo derivados de la ocupación de un puesto de trabajo concreto (tales como licencias, permisos y sanciones que no supongan la separación del servicio).

En cualquier caso, en la medida en que la función pública es un instrumento de la Administración para la realización de los intereses públicos, constitucional y estatutariamente recogidos, su organización se realizará de acuerdo con los fines administrativos generales de la Junta de Andalucía y es precisamente su potestad autoorganizadora, ex art. 2.4 LOFPA, la que faculta para su estructuración, regulación de su régimen jurídico y dirección de la actuación de todo su personal de acuerdo con los intereses del servicio público que presta. En esta potestad de autoorganización se encuentra plasmado el principio de jerarquía, lo que supone que, dentro de los límites que establece el ordenamiento jurídico, los órganos superiores pueden asignar tareas y funciones a los inferiores y dictar instrucciones y órdenes de cómo llevar a cabo el servicio, ejercer el poder disciplinario, etc.

No obstante ello, en el Acuerdo se indica la posibilidad de que las Organizaciones sindicales puedan “participar” en el proceso de determinación de las

¹⁹ Ex art. 2 e) del Decreto 200/2004, de 11 de mayo, sobre funciones de dicha Consejería. Tareas que inicialmente, como indica la propia LOFPA, realizaba el Consejero de la Presidencia.

instrucciones correspondientes en la organización del trabajo. Y es que, como se recuerda, los sindicatos más representativos forman parte de las Mesas de Negociación donde se determinan las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos. Dentro de esa noción de “condiciones de trabajo” se encuentran materias como, entre las que nos interesan aquí, la preparación de los Planes de Oferta de Empleo, la clasificación de los puestos de trabajo e incluso los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional de los funcionarios públicos (ex art. 32 de la LOR). Junto a ello, la creación de la Comisión de Empleo Público, que más adelante se verá, como medio o lugar de para encontrar soluciones a los problemas en la gestión de personal en la Junta de Andalucía, intentando hacer una puesta en común entre los criterios de la Administración y los de los agentes sociales en materia de empleo público.

B) Por lo que se refiere a la reorganización

Como acaba de verse, es competencia de la Junta de Andalucía la regulación de la organización y estructura de sus instituciones de autogobierno, el funcionamiento de la Administración se regirá por las normas legales y por las que el Consejo de Gobierno cree en base a su potestad reglamentaria al respecto²⁰.

Esa autoorganización se observa en tres niveles: de un lado, el Presidente de la Junta de Andalucía pueda dictar Decretos que supongan la creación de Consejerías o la modificación de las distribuciones de competencias de las ya existentes²¹, de otro lado, al Consejo de Gobierno le corresponde aprobar la estructura de las Consejerías y la creación, modificación o supresión de los órganos superiores a la Sección²² y, finalmente, cada Consejero tiene la potestad de crear, modificar o suprimir los niveles orgánicos inferiores a la sección²³. Y es que, la dimensión de las estructuras administrativas, si quiere conseguirse la eficacia en la gestión, principio básico como más adelante se verá, puede exigir en un momento determinado

²⁰ De conformidad con el artículo 13 del Estatuto de Andalucía y el artículo 2 de la Ley 6/83 del Gobierno y Administración de la Junta de Andalucía.

²¹ Ex artículo 16.4 de la Ley 6/83 del Gobierno y Administración de la Junta de Andalucía.

²² Ex artículo 26.12 de la Ley 6/83 del Gobierno y Administración de la Junta de Andalucía. Ha de recordarse que el artículo 37.1 de ese mismo texto indica que la estructura de las Consejerías se integra por los niveles orgánicos de Viceconsejerías, Direcciones Generales, Servicios, Secciones y Negociados. No obstante ello, de conformidad con el artículo 43 de ese mismo texto legal, podrán ser atribuidos niveles orgánicos de Jefaturas, equivalentes, a los regulados en el artículo 37, a puestos de trabajo determinados, cuando la especialización de la función o la mayor responsabilidad que su desempeño entrañe así lo demande. Además, la atribución a tales puestos de trabajo de niveles orgánicos corresponderá al Consejo de Gobierno o al Consejero, según sea nivel inferior o superior al de la sección.

²³ Ex artículo 38 de la Ley 6/83 del Gobierno y Administración de la Junta de Andalucía.

una reordenación atendiendo a la racionalidad y eficiencia, evitando, de un lado, duplicidades en la gestión y, de otro lado, evitando dejar descubiertos puestos que hagan inoperantes servicios públicos adoptados.

En base a ello, es normal que el Acuerdo establezca que compete a la Administración la reorganización y reestructuración de sus estructuras administrativas de conformidad con las necesidades derivadas del desarrollo de las distintas políticas públicas²⁴. En este orden de cosas, indica el artículo 34 de la LOR que quedan excluidas de la obligatoriedad de la consulta o negociación las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización.

Ello es algo lógico porque, en definitiva, las directrices de autoorganización son de carácter político ya que los Gobiernos son los que finalmente eligen o diseñan el modelo de organización pública que creen más adecuado para la ejecución de sus planes o políticas gubernamentales. En cualquier caso, el diseño adoptado de Administración deberá servir “con objetividad, a los intereses generales de Andalucía, de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración, coordinación y participación, con sometimiento pleno al Derecho y a la Ley”, ex art. 34.1 Ley 6/83 del Gobierno y Administración de la Junta de Andalucía²⁵. En coherencia con ello, uno de los principios de la organización del trabajo es el de la eficacia y buen funcionamiento de los servicios públicos mediante su adaptación constante a la situación de la sociedad y la demanda de los ciudadanos.

Lo que sí es novedoso en este Acuerdo es que se establece un procedimiento de información y consulta a las Organizaciones Sindicales sobre la repercusión que la aplicación de tales reorganizaciones y reestructuraciones de las estructuras administrativas pudieran tener en las condiciones de trabajo del personal al que afectara. En tal caso, el destino y régimen del personal afectado por la reorganización será negociado en el marco de los criterios de actuación y estableciendo condiciones para su nueva ubicación o destino.

²⁴ Son muchos los aspectos que pueden observarse dentro de esta potestad de reorganización: reestructurar los servicios de un determinado órgano administrativo, incluso suprimiendo algún departamento con la paralela creación de un nuevo puesto de trabajo; creación ex novo de puestos de trabajo, aun en el caso de que exista una similitud con las funciones de otros puestos de trabajo ya existentes, siempre que a sus titulares no se les prive de sus derechos; la reorganización del personal sin que ello conlleve la necesaria creación de puestos de trabajo y siempre que se respeten los derechos de las personas afectadas; la reestructuración de Cuerpos, Escalas y Plantillas, lo cual no constituye derecho adquirido alguno que impida el ejercicio de la potestad organizatoria, como indica la STS de 21-11-1988. Así lo indica, aunque llamándola “potestad organizatoria” y no de reorganización, Barrachina Juan, E., op. cit., pág. 161.

²⁵ En sentido parecido al art. 103.1 CE.

Se recomienda que se utilice como mecanismo de planificación de los recursos humanos en estas situaciones de reestructuración y reorganización de plantilla los Planes de Empleo o cualquier otro instrumento o programa operativo para conseguir estos ajustes. Cuestión en la que se incidirá más adelante respecto de la planificación de los recursos humanos.

2.1.2. La Comisión de Empleo Público

Aunque, como se ha visto, es la Administración de la Junta de Andalucía la responsable, en base a su potestad de autoorganización, de gestionar los recursos humanos con los instrumentos que el ordenamiento jurídico le confiere, tal y como se analizará más abajo, en el marco de la llamada “eficiencia negociada”²⁶, el Acuerdo de 2003 crea una comisión mixta y paritaria²⁷ con el objeto de conseguir una correcta planificación de los recursos humanos, en aras de un aumento de la eficacia y calidad de la prestación de los servicios públicos. Es la Comisión sobre Empleo Público.

Se establecen tres nítidas líneas de actuación en el desarrollo de las funciones de esta Comisión²⁸: la consolidación de empleos de necesidad permanente desempeñados de forma temporal; la inclusión en las relaciones de puestos de trabajo de empleos estructurales que en la actualidad se realicen por personal ajeno a la Junta; y, finalmente, la cuantificación de las plazas que se consideren necesarias para mantener unos servicios públicos de calidad, con atención a los nuevos yacimientos de empleo.

En definitiva, parece que el objetivo de esta Comisión será la eliminación del empleo precario desenmascarando puestos de trabajo a los que inicialmente se les ha calificado de temporal, para cubrir necesidades, imprevisibles, perentorias, ocasionales e, incluso, porqué no periódicos o estacionales, de su naturaleza real de puestos estables. Junto a ello procurará hacer aflorar, e incluirlos en la relación de puestos de trabajo, empleos que se desarrollen en el marco de contratos de servicios (también sería posible los ocupados a través de contrata y subcontratas) que por su naturaleza estructural tendrían que desempeñarse por emplea-

²⁶ Que supone gestionar de manera eficaz y eficiente los recursos disponibles a fin de obtener los resultados más satisfactorios, previamente negociados y consensuados con los correspondientes agentes implicados, como indica Rodríguez Fernández, op. cit., pág. 58.

²⁷ Compuesta por Administración y Sindicatos pertenecientes a la Mesa Sectorial de negociación.

²⁸ Cuestiones que podrían incluirse en Planes de Empleo ya que éstos son instrumentos de política de personal que permiten solucionar estas disfunciones, como se indica en el Apartado 5.1.1 del Acuerdo.

dos públicos²⁹. La tarea más complicada, a mi juicio, es la cuantificación de las plazas necesarias para mantener unos servicios públicos de calidad ya que ellos se mueve entre dos cuestiones muy complejas: la limitación de los fondos públicos que impide, en ocasiones, dotar suficientemente de personal para dar el servicio público en cuestión y, de otro lado, la medición del rendimiento normal o medio del trabajador de un determinado puesto que permita conocer, con el volumen de trabajo que se observa en el servicio en cuestión, el número de personas que han de ser ocupadas para cumplir los objetivos previstos³⁰.

En cualquier caso, el trabajo de esta Comisión influirá en las decisiones que la Administración adopte para la organización del trabajo en las plantillas, relaciones de puestos de trabajo, ofertas de empleo público e, incluso, planes de empleo.

2.1.3. Los principios

Los principios que se recogen en materia de organización del trabajo no son más que el desarrollo de los principios generales de ordenación y gestión de la función pública derivados del art. 2.3 de la LOFPA que son, como se recuerda, los de objetividad, economía y eficacia. Consecuencia lógica de los mismos es que la Junta de Andalucía ha de velar por que su personal desarrolle sus actividades concretadas conforme a los intereses del servicio y actúe siempre con objetividad, diligencia, profesionalidad, imparcialidad, atención a los ciudadanos y sometimiento a las nor-

²⁹ En ese sentido, las Ofertas de Empleo Público que son un instrumento de planificación de los recursos humanos, tienen como criterio de diseño, ex 4.2 f) del Acuerdo, la regularización, en el caso de que se produzcan, mediante su incorporación a la estructura de puestos, de las tareas de carácter permanente atendidas mediante servicios extraordinarios.

³⁰ Como con más profusión señalan Villoria Mendieta, M. y Del Pino Matute, E.: Las técnicas para determinar la previsión de recursos humanos en las Administraciones Públicas está relativizada ya que:

- El entorno actual es muy turbulento política, social y tecnológicamente, con cambios constantes y frecuentemente imprevisibles.
- Existe información clave que es muy difícil de obtener ya que los objetivos gubernamentales están conectados muchas veces a estrategias políticas cosa que se desconoce por los elaboradores de las previsiones.
- Existen cambios en las mayorías políticas que pueden ocasionar transformaciones claras en las políticas públicas. No obstante, los cambios más importantes y difíciles de prever se producen en la negociación permanente que tiene lugar en la fase de implantación de las políticas, dando lugar tales a cambios a la necesaria redefinición de necesidades y disponibilidades.
- La importancia de los presupuestos en el sector público, su rigidez y su conexión con una programación anual conlleva una sumisión de la planificación de necesidades al dinero con que se cuenta, con lo que sea se convierte en una actividad a posteriori, sin real contenido predictor. En *Manual de gestión de recursos humanos en las Administraciones públicas*, op. cit., pág. 174.

mas. O, dicho de otro modo, la concurrencia de los principios de jerarquía, objetividad y eficacia en la actuación de la Administración son requisitos imprescindibles para conseguir la necesaria continuidad y calidad de los servicios, en sentido amplio, asegurando de este modo en la actuación de la Administración la satisfacción del interés general de una manera eficaz y por ello, lógicamente, la Administración en su actuación necesita de los medios personales precisos para el cumplimiento de sus obligaciones con la ciudadanía³¹.

El catálogo de principios adoptado en el vigente Acuerdo parece inspirado en el del anterior aunque es bastante más completo por el desarrollo que se adopta, refiriéndose la mayor parte de ellos a las cuestiones que más adelante desarrolla en su articulado. Dicho recorrido viene a justificar, en cierto modo, el por qué de gran parte del contenido del Acuerdo y el cómo ha de interpretarse ya que son los principios informadores de la organización del trabajo y en base a los cuales la misma ha de llevarse a cabo.

Como principios que son, tienen un alto grado de indeterminación por lo que su concreción quedará en manos de la propia Administración, que es quien finalmente organiza el trabajo, que, en no pocas ocasiones, tendrá que oír a las Organizaciones Sindicales e incluso negociar con ellas determinados aspectos de los mismos.

Podrían clasificarse en tres grupos: a) Un principio general: el de eficacia y calidad en la gestión de los servicios públicos que es el referente de los restantes; b) Una serie de principios específicos referidos a la ordenación de los recursos humanos; c) Y, finalmente, otros principios también específicos pero referidos a las condiciones de prestación de servicios de los funcionarios públicos. Pero, en cualquier caso, dicha clasificación no supone que se trate de compartimentos estancos ya que, de un modo o de otro, la mayoría están implicados en todas esas categorías, como va a indicarse a continuación.

a) Eficacia y calidad en la gestión de los servicios públicos

Se indica como principio orientador o inspirador de la organización del trabajo el de la eficacia y buen funcionamiento de los servicios públicos mediante su adaptación constante a la situación de las sociedad y las demandas ciudadanas. Ello se deriva sin duda de que, desde la perspectiva constitucional, la Administración Pública, cualquier Administración Pública está para servir a los administrados, de

³¹ En similar sentido, Fondevila Antolín, J.: *Constitución y empleo público. Estudios y propuestas en relación a un régimen jurídico común*, Comares, Granada, 1999, pág. 130.

forma objetiva, ya que su función es establecer servicios que atiendan a los intereses generales o sean de utilidad social.

Puede encontrarse relación estrecha entre el principio de eficacia y la potestad organizatoria. Siguiendo a Barrachina Juan, el ejercicio de la potestad organizatoria lo es tanto para satisfacer algún fin público como para sino también porque estima, en virtud del ejercicio de potestades regladas, que el resultado del ejercicio de aquella potestad contribuirá a una actuación más eficaz de la función pública; así el principio de eficacia también se constituye, de este modo, en fundamento de la potestad organizatoria: se supone que la función pública debe ser siempre eficaz, es decir, que debe siempre alcanzar el efecto deseado de satisfacer el interés general, pero de la forma más apta, competente y rentable; del mismo modo, la organización o reestructuración de los servicios, el ejercicio del *ius variandi*, deberá llevarse a cabo siempre de la forma que sea más eficaz en la consecución de los intereses generales³².

Evidentemente, el ejercicio de las funciones públicas ha de hacerse de modo eficaz, objetivo y con una razonable dotación económica en función de los fines que se persigan con cada actuación. Por ello, también se puede ser eficaz con una buena planificación de los recursos humanos, gestionándolos de forma coordinada y racional según las necesidades de la población y también son eficaces las actuaciones que pretenden conseguir la mayor preparación de los funcionarios que prestan el servicio, mejorar su rendimiento, valorarlo según lo que se les exige e incluso evitar su absentismo a causa de enfermedades o accidentes profesionales.

La introducción prominente de valores de eficiencia y, en especial, la lucha contra el déficit público, está arrastrando a la reducción de los servicios públicos, a las múltiples variantes de privatización o a la introducción de mercados internos y diversos controles contables y productivos; evidentemente, dichas actuaciones tienen efectos en las políticas de personal a través de reducciones de plantillas, precarización de la relación de empleo, introducción de instrumentos de medición del rendimiento y flexibilización en los sistemas retributivos³³. Se ha achacado a la rigidez de la regulación de la función pública de los males de la gestión eficaz y de la merma de la calidad de los servicios públicos, aunque muchas veces el problema reside en la falta de previsión y la ausencia de criterios racionales y meditados de los responsables de recursos humanos de la propia Administración. Junto a ello se piensa que la flexibilización o aumento de la discrecionalidad en la gestión de per-

³² Op. cit., pág. 160.

³³ Como indica Villoria Mendieta, M. y Del Pino Matute, E. *Manual de gestión de recursos humanos en las Administraciones públicas*, Tecnos, Madrid, 1997, pág. 17.

sonal es la “receta mágica” para afrontar los problemas de la Administración, aunque se olvida con frecuencia que el presupuesto de eficacia de toda organización pasa por la identificación de las personas allí integradas con los fines que persigue dicha organización³⁴.

Finalmente, en un Estado social y de Derecho, el sometimiento de la Administración a la Ley supone que los ciudadanos sean los verdaderos protagonistas ya que a ellos van dirigidos los servicios públicos. El establecimiento de fórmulas de gestión de la calidad, muy común en las empresas privadas, en las Administraciones Públicas es algo importante ya que los procedimientos estandarizados, analizados previamente por especialistas, sirven para conseguir la eficacia en la gestión³⁵.

b) La ordenación de los recursos humanos

Todos ellos tienen en común el que hacen referencia a la ordenación de los recursos humanos, para evitar repetirnos, sólo vamos a citarlos ya que van a verse plasmados en distintos epígrafes o cuestiones del Acuerdo a las que se hará referencia posteriormente.

- La coordinación integrada de todos los procesos de gestión de recursos humanos, estableciéndose una sincronía racional entre los procesos ordinarios de modificación de las Relación de Puestos de Trabajo, la Oferta de Empleo Público, los procesos concursales y las convocatorias de acceso.

³⁴ Como acertadamente viene a decir Martínez De Pisón Aparicio, I., en “Los derechos no económicos de los funcionarios, en especial, el derecho al cargo”, en AAVV, *Situación actual y tendencias de la función pública española*, op. cit., pág. 355.

³⁵ La Junta de Andalucía tiene su estrategia de calidad en el Plan Director de organización de calidad en los servicios públicos. Un instrumento importante para su cumplimiento es la Inspección General de Servicios que, regulada en el Decreto 314/2002, tiene importantes competencias en materia de personal y organización, especialmente por lo que se refiere a la ordenación del trabajo. Respecto del personal, el art. 8.1 le corresponde a la Inspección General de Servicios comprobar el cumplimiento de las obligaciones que corresponden al personal en el desempeño de sus funciones, así como cualquier otro aspecto referido a su régimen jurídico. Respecto de la organización administrativa, art. 10, le corresponde a la Inspección General de Servicios: “a) Informar al órgano competente sobre los niveles de distribución, eficacia y adecuación del personal adscrito a los distintos departamentos, unidades y dependencias. b) Informar, asimismo, sobre el grado de adecuación de los medios materiales de que dispongan los departamentos, unidades y dependencias y de las respectivas cargas de trabajo. c) Vigilar el adecuado y eficaz funcionamiento de todos los servicios de la Administración de la Junta de Andalucía y de los entes a que se refiere el artículo 1 este Reglamento, y proponer, en su caso, la adopción de medidas tendentes a subsanar las deficiencias que se adviertan. d) Evaluar la conveniencia y forma de prestación de los servicios y, en su caso, proponer la adopción de todas aquellas medidas o reformas que se requieran para un mejor funcionamiento de los servicios”. Lo que demuestra la importancia de la cuestión de la calidad de los servicios y su control.

- La planificación estratégica de los recursos humanos de acuerdo con los objetivos generales del empleo público y de los objetivos sectoriales de cada Consejería y con los criterios de calidad que sean acordados.
- La definición, clasificación y valoración de los puestos de trabajo mediante metodologías objetivables, transparentes y de fácil gestión.
- El dimensionamiento y distribución de los efectivos de la plantilla según las necesidades objetivas de las Consejerías.

c) Las condiciones de prestación de servicios de los funcionarios públicos

La misma indicación que respecto de los anteriores, sólo los nombraremos ya que se ubicarán posteriormente en distintos apartados.

- La formación y el desarrollo de instrumentos que posibiliten la profesionalización del personal empleado y que satisfaga sus necesidades de promoción y progreso en la carrera profesional.
- La evaluación mediante un sistema objetivo, contrastado y transparente del rendimiento personal en los puestos de trabajo.
- La vinculación de la retribución percibida con las exigencias profesionales y funcionales del puesto desempeñado y la productividad alcanzada en su desarrollo.
- La adopción de las necesarias medidas de salud laboral que permitan un trabajo con las debidas garantías de seguridad e higiene³⁶.

2.2. Los instrumentos de ordenación de la gestión de recursos humanos

Además de una forma de gestión, la planificación de recursos humanos en la Administración es un instrumento para el cumplimiento adecuado de los principios que inspiran el funcionamiento de la Administración Pública³⁷ y principio inspirador de la organización del trabajo.

³⁶ Este es el único principio al que no hacemos referencia en este trabajo y no porque no sea importante, que lo es ya que la salud de los trabajadores y empleados públicos es tema capital, sino porque va a ser desarrollado posteriormente con más profusión en los comentarios de Arroyo Yanes.

³⁷ Como indica, Palomar Olmeda, A., en "La planificación de recursos humanos: marco general y normativo", en AAVV, *Situación actual y tendencias de la función pública española*, op. cit., pág. 125.

Planificar recursos humanos supone un proceso por el que una organización consigue colocar en los puestos concretos, y en el momento indicado, personal en número suficiente y con aptitudes y cualificaciones necesarias para el desempeño de las tareas y funciones asignadas, con el objeto de conseguir los fines que pretende dicha organización de manera eficiente y eficaz. Fines que se traducen en la empresa privada en la obtención de beneficios y en la Administración Pública en la eficaz implantación de servicios de interés general de la ciudadanía.

Aunque sería necesaria en la Administración Pública, según los expertos en administración de personal, una planificación de recursos humanos a medio y largo plazo, lo cierto y verdad es que se trata de algo complicado porque el mundo de la política es cambiante, haciéndolo de conformidad a las, también cambiantes, necesidades sociales.

La planificación estratégica de los recursos humanos que ha de hacerse, en cualquier caso, de acuerdo con los objetivos generales del empleo público, los particulares o sectoriales de cada Consejería y evidentemente de conformidad con criterios de calidad de la gestión³⁸, conlleva la utilización de una serie de instrumentos de administración y gestión del personal. Siguiendo a la mayor parte de la doctrina especializada³⁹, estos instrumentos son los destinados a la administración u ordenación del sistema de empleo público en su conjunto (registros de personal; plantillas; relaciones de puestos de trabajo; ofertas de empleo público y, por último, Planes de Empleo). Son mecanismos, en este sentido, mixtos, es decir, se utilizan tanto para el personal funcionario como para el laboral⁴⁰.

No es la pretensión de este trabajo el convertirse en un manual de empleo público por lo que ello justifica que la atención que prestaremos a tales instrumentos lo será a modo de examen general y sucinto, acercándonos a los mismos en la medida en que se reflejan en el Acuerdo de funcionarios de 2003.

2.2.1. Los Registros de Personal

En cumplimiento del art. 13.2 de la LMRFP, el art. 15 de la LOFPA crea el Registro General de Personal con el fin de inscribir en él a todo el personal a su ser-

³⁸ Como reza el principio específico c) de la organización del trabajo en el apartado 3.1 del Acuerdo.

³⁹ Por todos, Sánchez Morón, M.: *Derecho de la Función Pública*, Tecnos, Madrid, 2001, págs. 112 y ss.

⁴⁰ La única diferencia que podemos encontrarnos en la ejecución de los Planes de Empleo es que las medidas que se adopten en el mismo habrá de aplicarse de conformidad al Estatuto de los Trabajadores si es para los laborales y de conformidad con la legislación administrativa si es para los funcionarios.

vicio, dejando constancia de cuantos actos afecten a la vida administrativa de dicho personal. Se trata de un registro que agrupa a funcionarios, eventuales, interinos, estatutarios y al personal laboral, lo que supone tener información de todos los empleados públicos que prestan sus servicios en la Junta de Andalucía. Además de tan elemental función o fin de proporcionar a la Administración la información de su propio personal, sirve para dar fe de la historia laboral o carrera administrativa de los funcionarios a los efectos que los mismos precisen.

En este orden de cosas, se crea para la gestión y acreditación de las inscripciones registrales el programa SIRhUS o Sistema de Información de Recursos Humanos (arts. 7 y 13 del Decreto 9/86, de 5 de febrero, que establece el Reglamento regulador del Registro General de Personal). Es la Orden de 24 de septiembre de 1999 la que adopta el SIRhUS y en la que se indica que el mismo tiene como objetivo implantar un sistema de información único de recursos humanos para todos los colectivos de personal de la Junta de Andalucía, estableciéndose con el mismo una herramienta de gestión de la planificación, seguimiento y control en materia de personal y que abarque, fundamentalmente, la planificación de los recursos humanos, la gestión de puestos de trabajo, la selección y provisión, la formación, las situaciones administrativas de personal, nóminas y fondos de acción social.

Evidentemente con toda la información que se tiene en el registro, que no es poca,⁴¹ aportadas o facilitadas no sólo por los empleados públicos sino también y

⁴¹ Serán objeto de inscripción registral los siguientes actos (art. 14 Decreto 9/86): a) Nombramientos de personal; b) Formalización de contratos laborales y sus prórrogas; c) Tomas de posesión; d) Ceses, incluidos los producidos por la prórroga por el transcurso del tiempo máximo fijado en el artículo 128.1.a) del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, que aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social o por el alta médica con propuesta de incapacidad; e) Declaración de cambio de situaciones administrativas, incluidos los derivados de los producidos por aplicación del régimen general de la Seguridad Social; f) Altas en la Administración de la Junta de Andalucía, cuando el desempeño de un puesto de trabajo no suponga el acceso a la Función Pública propia de aquélla; g) Bajas en la Administración de la Junta de Andalucía, cualquiera que sea la causa; h) Reconocimiento de trienios, antigüedad y servicios previos; i) Reconocimiento de la consolidación del grado personal; j) Provisión de puestos de trabajo cualquiera que sea su procedimiento de cobertura; k) Comisiones de servicio. l) Cambio de grupo o categoría profesional; m) Premios, menciones, condecoraciones y honores. n) Sanciones disciplinarias, con indicación de las faltas que las motivaron; ñ) Títulos académicos de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, exigidos para ingreso en los Cuerpos o Especialidades o para el acceso a los grupos y categorías profesionales o similares, así como aquellos estudios realizados que permitan el acceso a la Función Pública según la normativa vigente; o) Otras titulaciones oficiales, cursos de formación recibidos, idiomas o diplomas expedidos por Centros oficiales; p) Impartición de docencia en organismos oficiales u homologados por éstos; q) Cursos de formación, impartidos o recibidos, idiomas o diplomas expedidos por Centros no oficiales; r) Prolongación de la permanencia en la situación de servicio activo. s) Publicaciones que tengan el ISBN o ISSN; t) Autorización o reconocimiento de actividades compatibles; u) Asuntos particulares sin retribución; v) Reducciones de jornada, en todas sus modalidades; w) Asignación de gratificaciones por

especialmente por los órganos competentes en materia de personal de las distintas Consejería, se pueden conseguir los objetivos concretos que se pretenden con el SIRhUS en materia de personal (planificación de recursos; gestión de puestos de trabajo; gestión de las situaciones del personal; programación y control del servicio; gestión de la formación; selección y provisión) y, en especial, por su conexión con las plantillas, la gestión económica del Capítulo I del Presupuesto. Con esa gestión de la información, además, podrán resolverse muchas cuestiones referidas al personal a su servicio⁴².

Esta enorme cantidad de información, debidamente tratada, permite a los gestores públicos hacer una radiografía del alto contraste de la situación del personal a su servicio, costes, puestos, promoción, formación y, con ello, plantear previsiones a medio plazo en la administración de su personal para el futuro.

Sólo una referencia al Registro General de Personal se produce en el Acuerdo de funcionarios de 2003, al referirse a los concursos para la provisión de puestos se indica que para facilitar el automatismo en la acreditación de méritos para los concursos, "se procurará que el Registro General de Personal establezca sistemas de homologación de méritos y requisitos de forma que se puedan facilitar rápida y normalizadamente en cualquier momento a los interesados, permitiendo incluso su no presentación material a los concursos y bastando su referencia al Registro para que éste lo aporte directamente a la comisión de valoración". Se va más allá de la regla contenida en el artículo 6 del Decreto 9/86, en la que se dispone que no es necesaria la acreditación documental de aquellos actos o circunstancias que, alegados por los interesados para su consideración en los oportunos procesos

servicios extraordinarios; x) Sexenios y otros actos que afecten a la vida administrativa del personal docente; y) La realización de funciones de categoría superior; z) Incremento del complemento de destino conforme a lo dispuesto en el artículo 10.4 de la Ley 3/1991, de 28 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1992.

⁴² El artículo 2.3 de la Orden de 24 de septiembre de 1999, por el que se adopta el SIRhUS, establece que las resoluciones que se adoptarán con esta aplicación son las referidas a: a) Nombramientos de personal. b) Formalización de contratos laborales y sus prórrogas. c) Tomas de posesión. d) Ceses. e) Declaración de cambio de situaciones administrativas. f) Altas en la Junta de Andalucía, cuando el desempeño de un puesto de trabajo no suponga el acceso a la Función Pública propia de aquélla. g) Bajas, cualquiera que fuera su causa, en la Junta de Andalucía. h) Reconocimientos de antigüedad y trienios. i) Reconocimiento de la consolidación del grado personal. j) Cambio de grupo o categoría profesional. k) Las menciones, condecoraciones, honores y sanciones disciplinarias. l) Prórroga en el servicio activo. m) Autorizaciones de actividades compatibles. n) Los permisos y licencias. o) La asignación de los complementos de productividad y las gratificaciones extraordinarias. p) Sexenios. q) Cualquier otra no especificada anteriormente y que esté relacionada con los procedimientos en materia de personal.

concursoales, figuren en el Registro General de Personal⁴³ y ello porque se establece una doble obligación para el Registro: de un lado, la de aportar la acreditación de méritos a la comisión de valoración del concurso y, de otro lado, a diseñar un sistema de homologación de méritos y requisitos para facilitarlos a los interesados y agilizar el proceso de provisión.

2.2.2. Las plantillas de personal

Aunque en algún momento histórico⁴⁴, y quizás hoy en día también en alguna Administración⁴⁵, plantilla y relación de puestos de trabajo han venido a ser conceptos similares o sinónimos, lo cierto es que la plantilla más que un instrumento de administración o gestión del personal en orden a determinar las funciones o tareas de cada puesto (las llamadas en terminología anglosajona “jobs descriptions”), es, exclusivamente, un instrumento de gestión económica que sirve para conocer los costes del personal al servicio de la Administración y las dotaciones económicas que han de preverse para cubrir dichos gastos en las correspondientes Leyes de Presupuestos⁴⁶. Ha de recordarse que a estos efectos no es el único instrumento que posee la Junta de Andalucía al respecto ya que el SIRhUS también estaba diseñado para determinar los gastos de Capítulo I.

En aplicación del art. 14.4 de la LMRFP, la LOFPA, art. 13, indica que en los Presupuestos de la Comunidad se determinarán las plantillas presupuestarias o rela-

⁴³ En el Decreto 2/2002, de 9 de enero, no encontramos dos normas que tienen referencia con esto: la primera, en el art. 23.3 que en caso de obtención de una plaza en un concurso, los que tuvieren la condición de funcionarios estarán exentos de justificar las condiciones y requisitos ya acreditados para obtener su anterior nombramiento, siempre que los mismos estuviesen inscritos en el Registro General del Personal; la segunda en el art. 58, respecto de la acreditación de méritos en concursos, que indica al respecto que los mismos se acreditarán documentalmente con la solicitud de participación, “salvo los datos que obren en poder de la Administración y así se especifiquen en la convocatoria” y finalmente, en la DA 3ª, respecto de la acreditación de la experiencia profesional en los puestos de trabajo no adscritos a áreas funcionales, con ocasión de la participación de un concurso durante el tiempo que los puestos no se encontraban adscritos a alguna de ellas, se hará por el propio funcionario.

⁴⁴ Quizás por la influencia de la regulación de las “plantillas orgánicas” en la LFCE.

⁴⁵ En concreto en la Comunidad Valenciana, arts. 15 y 19 del Decreto Legislativo de 24 de octubre de 1995 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Función Pública Valenciana.

⁴⁶ De conformidad con el art. 14 de la LOFPA, las dotaciones presupuestarias del personal funcionario contendrán todos los emolumentos que el mismo perciba o pueda percibir: retribuciones básicas de cada grupo; complemento de destino asignado a los puestos de trabajo de cada nivel; complemento específico correspondiente a los puestos de trabajo que los tengan asignados; complemento de productividad, globalmente dotado, como pormenorización, en su caso, por Departamentos, servicios o programas; gratificaciones globalmente dotadas; y, finalmente, indemnizaciones, globalmente dotadas.

ción de plazas que correspondan a cada una de las categorías de personal y, tratándose de funcionarios, ordenadas por grupos, dejando algún resquicio para escapar de la rigidez presupuestaria en materia de personal⁴⁷.

Son varias ocasiones en las que el Acuerdo de funcionarios de 2003 se refiere a las plantillas de modo “vulgar”, en el sentido del conjunto de personal al servicio de la Administración andaluza⁴⁸.

Donde sí parece observarse la referencia a la plantilla como concepto presupuestario es en el diseño y preparación de la Oferta de Empleo Público, siendo uno de los criterios para ello “la adecuación de las plantillas a las necesidades existentes en la organización a sus disponibilidades presupuestarias, con el objetivo del dimensionamiento adecuado”, ex apartado 4.2.a); lo que viene a suponer la introducción de principios tan elementales en la gestión pública como la racionalidad, eficacia/eficiencia y economía, de forma más clara y directa, incluso, que en el catálogo de principios de organización del trabajo del apartado 3.1 del Acuerdo⁴⁹.

También puede observarse cómo el Acuerdo distingue entre relaciones de puestos de trabajo y plantillas, relacionando ambos instrumentos. Así, en el apartado 3.3 in fine, permite el Acuerdo que el número de puestos de trabajo de la relación de puestos de trabajo pueda exceder de la plantilla presupuestaria correspondiente. Evidentemente se trata de puestos en relación de puestos de trabajo que no se encuentran dotados presupuestariamente a pesar de estar previstos ya que si no fuese entendido así tendrían que, por aplicación del principio de legalidad presupuestaria, figurar en la plantilla ya que, como se conoce, uno de los principios básicos de la ordenación de la función pública supone que no pueden ocuparse plazas de funcionarios que no se encuentren dotadas presupuestariamente. De ahí, la sutil diferencia entre puestos y plazas que se resuelve en el artículo 13.3 de la LOFPA. Como dice De Vicente Domingo, las plantillas no pueden aprobarse a espaldas de las relaciones de puestos de trabajo, “pero tienen un cierto margen de maniobra para incluir la dotación de los puestos realmente necesarios en un determinado ejercicio. Pueden existir circunstancias coyunturales que no hagan precisa la provisión de un

⁴⁷ Podrá establecerse, dice el art. 13.2 de la LOFPA, una dotación global para retribuir trabajos ocasionales que no correspondan a puestos de trabajo incluidos en la relación, en razón a su falta de permanencia o previsibilidad, así como para satisfacer el importe de los contratos de servicios.

⁴⁸ Así lo hace al establecer como principio de la ordenación del trabajo el dimensionamiento y distribución de la plantilla, según las necesidades objetivas de las Consejerías, ex apartado 3.1.f) o cuando se establecen medidas de planificación y se indica que tales instrumentos podrán contemplar previsiones relativas a la dimensión y estructura de las plantillas, ex apartado 5.1.1.

⁴⁹ Que establece como principio de organización del trabajo el que el dimensionamiento y distribución de los efectivos de la plantilla se haga según las necesidades objetivas de las Consejerías.

puesto de trabajo por lo que no figurará en la plantilla de un determinado ejercicio⁵⁰. Quizá con ello se comprende que el Acuerdo deje un margen de decisión, en estos casos, a las respectivas Consejerías para determinar la dotación de puestos no dotados en función de su orden de prioridades o de los fondos de que dispongan en el ejercicio⁵¹.

2.2.3. Las relaciones de puestos de trabajo

Desde su introducción en nuestro ordenamiento, al menos de manera formal⁵², por la LMRFP, las Administraciones Públicas tienen la obligación de elaborar sus RPT como mecanismos de ordenación y racionalización del empleo público y en las que, como se sabe, se dibuja la estructura del personal a su disposición⁵³ de acuerdo con las necesidades de la organización y de los servicios acometidos, precisando las cualificaciones o aptitudes que ha de tener el personal asignado a un determinado puesto y sirviendo para clasificar y valorar⁵⁴ la fuerza de trabajo desempeñada.

Así pues, las RPT no son un simple catálogo del personal al servicio de la Administración sino que también se configuran como un “mecanismo básico de la organización administrativa” ya que al elaborarlas y modificarlas la Administración va diseñando en detalle su propia estructura interna, la que precisa en cada momento, al menos en teoría, para el cumplimiento de sus finalidades⁵⁵.

Pues bien, de los instrumentos para la gestión y administración del personal de la Administración, a mi juicio, las relaciones de puestos de trabajo (RPT) son las más importantes. Como motivos para justificar esta importancia, entre otros podrían darse:

- Un buen diseño de una RPT puede suponer simplificar muchas actuaciones administrativas y agilizar y economizar las plantillas ya que las mismas se

⁵⁰ En *El puesto de trabajo en el Derecho de la Función Pública*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 1997, pág. 111.

⁵¹ En coherencia con ello, si transcurrido cierto tiempo (cosa que no se determina en el Acuerdo) el puesto no ha sido dotado se puede proponer a la Consejería competente su eliminación o modificación por otro más afín con las necesidades del servicio.

⁵² La LFCE ya se refería en 1964 a la clasificación de los puestos de trabajo, aunque no de la misma forma e intensidad que en la actualidad.

⁵³ Aunque a veces no estén cubiertas todas las plazas por falta de consignación presupuestaria.

⁵⁴ Económicamente, sobre todo, en la medida en que se indica el nivel al que se corresponde el puesto y el complemento específico que le corresponde.

⁵⁵ Como indica Sánchez Morón, M., en *Derecho de la Función Pública*, op. cit., pág. 115.

- adecuarían perfectamente a las necesidades de la organización, evitando redimensionamientos innecesarios. Pero es que, además, ello evitaría la adopción de “traumáticos” Planes de Empleo o la utilización de otros mecanismos de adscripción o reasignación de efectivos. Lo cual es coherente con el principio de la organización del trabajo que establece la necesidad de coordinar de forma integrada todos los procesos de gestión de los recursos humanos y que se observe una sincronía racional entre los instrumentos de planificación y los sistemas de acceso y concurso.
- Junto a ello, al estructurarse el empleo público por las RPT (ya que estas incluyen tanto al personal laboral como al funcionario), si se hace adecuadamente, ayudará a la adopción de las ofertas de empleo público porque de la misma podrá observarse, con ayuda del Registro General de Personal, dónde es necesaria la cobertura de vacantes para ser cubiertas con mecanismos externos de reclutamiento o, en su caso, con los mecanismos de movilidad interna para ser cubiertas con concursos de traslados o promoción interna.
 - El conocimiento de tareas y funciones de los puestos de trabajo puede motivar a los funcionarios a su formación académica (en caso de cambios de grupos o cuerpos) o formación continua (en caso de cambio de querer ocupar otros puestos, de distinto o igual nivel, dentro del mismo grupo, para los que ya tienen formación académica correspondiente a la exigida al grupo); así pues, se facilita la carrera administrativa del funcionario. El único problema para ello sería la multiplicidad de RPT que se contemplan en la Administración de la Junta de Andalucía al ser independientes para cada centro de destino⁵⁶.
 - Finalmente, una RPT bien hecha se convierte en un instrumento más de eficiencia administrativa ya que contempla todas las necesidades de personal y la cualificación exigida a los mismos con el objeto de que la Administración lleve a cabo eficazmente los servicios públicos que son de interés general.

Administración y Sindicatos saben bien de la importancia de este instrumento por lo que le han dedicado una importante atención en el Acuerdo de funcionarios de 2003.

⁵⁶ Como establece el art. 5 del Decreto 390/86, de 10 de diciembre, por el que se regula la elaboración de las relaciones de puestos de trabajo.

Tras transcribir, básicamente, el Acuerdo de 2003 el contenido de los artículos 11 y 12.1 de la LOFPA, sobre lo que es una RPT y cuál ha de ser el contenido de la descripción de los puestos de trabajo⁵⁷, se indica que las mismas han de ser el resultado de las necesidades organizativas detectadas una vez contrastadas y formuladas a través de metodologías idóneas. Las RPT dependerán de las funciones y actividades que se atribuyan a cada Consejería, la carga o volumen de trabajo y de responsabilidades en orden a la prestación de servicios para los administrados será la que en definitiva sirva para, negociados con los Sindicatos, se establezcan los objetivos a los que ha de enfocarse las RPT y la dotación económica para conformarla. Se trata de, independientemente de las cambiantes necesidades sociales, diseños de RPT que sean operativas a corto, medio o largo plazo, que cumplan dos requisitos fundamentales: la ejecución eficaz de los servicios públicos que competan a cada departamento u organismo y la posibilidad de que los empleados públicos puedan hacer carrera administrativa a través de la correspondiente promoción.

Evidentemente, frente a las funciones básicas, típicas o mínimas, hay funciones y servicios que la Administración ofrece a la ciudadanía que son cambiantes según las épocas y tendencias políticas. Ello conlleva la imposibilidad de concebir las RPT como algo rígido o estático. Ya se ha visto anteriormente la potestad de reorganización, como derivada de la de autoorganización. Con ello quiere decirse que, confeccionadas las RPT, las mismas pueden evolucionar, lo que significa, de seguro, la necesidad de una rectificación de las mismas con el objeto, quizás, de suprimir los puestos que no se consideren necesarios y, en su caso, de añadir los que sean precisos para el mejor funcionamiento de los servicios, tanto de los ya establecidos como de los que se pretenden establecer⁵⁸.

Todo ello hace necesario, en no pocas ocasiones, modificaciones constantes de las RPT⁵⁹ mediante planificación negociada con los representantes sindicales. Modificaciones que se pretenden se realicen en el menor tiempo posible, acortando los procesos de tramitación y entrada en vigor de los proyectos de modificación planteadas por las distintas Consejerías en sus correspondientes RPT. Esa agilidad o celeridad es un aspecto más del principio de eficacia ya que la rigidez en las modificaciones y la tardanza de su puesta en práctica pueden afectar a la calidad de los servicios públicos.

⁵⁷ Sobre el contenido véase por su concreción el desarrollo del artículo 12.1 de la LOFPA realizado por el artículo 4 del Decreto 390/86, de 10 de diciembre, por el que se regula la elaboración de las relaciones de puestos de trabajo.

⁵⁸ Algunas de dichas modificaciones de la RPT suponen cambios organizativos o reestructuraciones para los que se contemplan, como se verá más abajo, instrumentos como los planes de empleo u otros similares.

⁵⁹ Como se prevé en el artículo 10 del Decreto 390/86, de 10 de diciembre.

Pues bien, realizadas estas consideraciones generales, el Acuerdo de funcionarios de 2003 se centra en el examen de distintos aspectos de las RPT pudiendo resaltarse dos: la catalogación y valoración de los puestos de trabajo y el perfil y las funciones de los puestos de trabajo, aspectos o cuestiones que tienen un precedente interpretativos, a modo de principio de la organización del trabajo, y es que, en cualquier caso, la definición, clasificación y valoración de los puestos de trabajo se hará “mediante metodologías objetivables, transparentes y de fácil gestión”.

Tiene justificación que se centre en estos aspectos porque la aplicación del principio de autoorganización ha dejado un amplio margen en la creación y calificación de puestos. Y es que uno de los defectos de las Relaciones de Puestos de Trabajo de la Administración española, sea cual sea, suele ser el contenido mínimo, básico, que apenas sirve para describir correctamente las funciones y tareas del puesto de trabajo. El art. 15.1f) de la LMRFP exige que los puestos figuren detallados, pero en Andalucía el art. 12 de la LOFPA, no dice nada al respecto, a excepción de la pista que puede dar los requisitos exigidos al funcionario que lo desempeñe, y el artículo 4 del Decreto 390/86 sólo exige que la Relación de Puestos de Trabajo establezca las “características esenciales”, siendo una de ellas las áreas funcionales (según el Decreto 65/1996). Desde luego ello no es suficiente para conocer la funciones y tareas que habrá de realizar el funcionario y llevará consigo la delimitación de competencias profesionales con otros puestos, lo que a la postre puede convertirse en un problema de articulación en la organización del trabajo.

La realidad ha sido que las relaciones de puestos de trabajo, en muchas ocasiones, no han satisfecho íntegramente los objetivos y finalidades esenciales que las mismas debían cumplir. Como dice, con acierto Palomar Olmeda, “las RPT debían ser el fruto de la valoración individualizada de la propia organización sobre cada uno de los puestos de trabajo y la importancia que para la misma tienen cada uno de ellos”. Pero han sufrido “la tensión de ser respetuosas con el volumen preexistente de las retribuciones individualizadas de cada uno de los funcionarios”, de forma que, las organizaciones para evitar tensiones innecesarias han plasmado en las mismas lo que ya existía pero con otra ordenación. A este efecto “compensatorio” debe añadirse el que los efectos de valoración individualizada que las RPT tenían que hacer “se ha enervado con lo que podríamos llamar el efecto homogeneizador de los órganos horizontales de las Administraciones Públicas” que han catalogado los puestos de trabajo en diferentes niveles y tramos que realmente impiden ese efecto de valoración individualizada⁶⁰.

El porqué de la apatía o inactividad de la Administración respecto de la descripción de los puestos, quizás pueda deberse a que “si los puestos de trabajo

⁶⁰ En su *Derecho de la función pública*, Dykinson, Madrid, 5ª Ed., pág. 372.

–para ser plenamente consecuentes con el sistema de puestos- vinieran definidos con total y absoluta exactitud en base a unas funciones, el funcionariado podría oponer de modo constante un derecho a ejercer únicamente las funciones asignadas y rechazar aquellas otras que no aparecieran englobadas en el puesto de trabajo ocupado, generándose así una situación de trabajo ‘a reglamento’ que parece querer excluirse con carácter general intencionadamente”⁶¹.

Pero ello no deber ser así. Ya que concretar el *ius officium*, que comprende el conjunto de tareas que el personal al servicio de las Administraciones Públicas debe realizar o la determinación del contenido del puesto “es la tarea más importante que ha de realizar la Administración para la adecuada clasificación de la relación de puestos y para la correcta aplicación del entero sistema de función pública”⁶². Es necesario, pues, clarificar o objetivar las funciones y tareas de cada puesto ya que ello forma parte de las “características esenciales” de cada uno de ellos, describiéndose el perfil profesional de cada uno de ellos para conocer las competencias profesionales que ha de realizar el funcionario en su quehacer diario. Y eso es lo que pretende este Acuerdo de funcionarios de 2003.

A) *Catalogación y valoración de los puestos de trabajo*

Por todo lo que acaba de decirse, como paso previo a cualquier ordenación mínimamente rigurosa, la mejor doctrina propuso algún tiempo atrás la necesidad de elaborar “catálogos de puestos-tipo de carácter general y especial que sirviera a cada uno de los centros gestores para efectuar una exacta relación de cada uno de sus puestos”. Sirviendo de punto de partida la catalogación y jerarquización, atendiendo a su importancia, la mayor parte de las funciones que se desempeñaran en la Administración, para “una vez que se hubiera sabido con total exactitud cuál era cada una de ellas, proceder a efectuar una correspondencia entre funciones y puestos existentes a través de las correspondientes relaciones de puestos”⁶³.

Una de las pretensiones más importantes de este Acuerdo radica en la creación de un mecanismo o instrumento el “Catálogo de Puestos Tipo” que establecerá la prescripciones oportunas para la modificación de las RPT y que servirá para nutrir a los puestos de trabajo contemplados por la misma. Y ello porque en el Catálogo, aplicando un medio de gestión objetivos de los recursos humanos (que habrá de

⁶¹ Como indica, certeramente, Arroyo Yanes, LM, en *La carrera administrativa de los funcionarios públicos*, Tirant Lo Blanch-UCA, Valencia, 1994, pág. 401 en nota a pie nº 25.

⁶² Así lo dice De Vicente Domingo, R., en *El puesto de trabajo en el Derecho de la función pública*, op. cit., págs. 93 y 94.

⁶³ Nuevamente, Arroyo Yanes, LM, op. cit. ult, pag. 401.

negociarse), se crearán puestos tipos definidos y valorados en función de criterios técnicos adecuados para cada uno de ellos. Lo que vendría a suponer la instauración de un currículum por puesto. Cada puesto tipo del catálogo contendrá, además de los elementos o atributos que lo componen, una definición e indicaciones para su elección a la hora de crear un puesto de trabajo concreto en la RPT. Tiene ello conexión con lo que los psicólogos sociales especialistas en gestión de recursos humanos, llaman “profesiogramas técnicos”, que tras la correspondiente recogida de información respecto del puesto, se elaborará el perfil del puesto que contendrá las características que deberá reunir el aspirante⁶⁴. En definitiva, un análisis funcional con el objetivo de clarificar la distribución de las funciones y tareas dentro de la organización.

Además de lo dicho de la deficiente información que incorporan las RPT respecto de los puestos, ha de recordarse que, tal y como está diseñada la adscripción de puestos a los distintos cuerpos o especialidades en el Decreto 390/86 que regula las relaciones de puestos de trabajo, la adopción resulta de este Catálogo resulta muy necesaria ya que para ello no sólo se tendrá en cuenta la titulación exigida para el ingreso sino también los requisitos y conocimientos para el correcto desempeño del puesto ocupado. Rematando esta cuestión con el establecimiento de una “suer-te” de adscripción indistinta que resulta tan flexible como indeterminada y que, a modo de comodín, puede llegar a permitir el desempeño de un determinado puesto por cuerpos o especialidades de funcionarios que, quizás, no tengan las aptitudes y capacidades suficientes para el desarrollo de las tareas y funciones del puesto, lo que podría provocar una falta de eficiencia en la gestión de los recursos.

Así pues, con el Catálogo de Puestos Tipo, se trata de una forma de ir de lo general (el puesto tipo) a lo particular (el puesto de trabajo); el catálogo ofrece las distintas clases o tipos de puestos de trabajo y la RPT asigna uno de ellos para una determinada plaza, según las características que la misma exija. O dicho de otro modo, de entre los distintos puestos tipo del Catálogo, las RPT tendrán que elegir uno para asignarlo a la descripción de un puesto de trabajo concreto.

Parece que este Catálogo es un mecanismo para eliminar disfunciones, des-equilibrios o diferencias entre la clasificación y valoración que puedan detectarse en algunos colectivos o puestos concretos de la RPT⁶⁵ para adecuar (y valorar) los

⁶⁴ Los datos se refieren a las características generales del puesto de trabajo, las características de las funciones y tareas (medios disponibles, objetivos del puesto, y control de resultados) y ubicación del organigrama. Véase, en este sentido, Samaniego Villasante, C. y Díaz Bretones, F.: “Selección, formación y desarrollo de carreras en las Administraciones Públicas”, en AAVV, *Los recursos humanos en las Administraciones Públicas*, op. cit., pág. 260

⁶⁵ Se cita el caso de los auxiliares administrativos de los centros docentes donde sólo hay uno.

puestos según las funciones y responsabilidades que realmente asume cada funcionario⁶⁶. En cualquier caso, la elaboración del Catálogo supone la adopción de una metodología, negociada por la Administración y los Sindicatos, que permita objetivamente: la clasificación de los puestos de trabajo en uno o varios grupos y en un nivel determinado de complemento de destino; asignar los factores del complemento específico y su cuantía; y, finalmente, fijar los restantes atributos que pueden componer un puesto de trabajo. Por lo que el Catálogo de Puestos Tipo, además de clasificar profesionalmente a los funcionarios según las competencias y atribuciones de los puestos de trabajo que desempeñan, se convierte en una herramienta de la política salarial en la Junta de Andalucía, lo que es coherente con el principio de la organización del trabajo que vincula la retribución percibida con las exigencias profesionales y funcionales del puesto desempeñado y la productividad alcanzada en su desarrollo.

B) El perfil y las funciones de los puestos de trabajo

La segunda cuestión relacionada con las RPT en la que se centra el Acuerdo de funcionarios de 2003 es la que se refiere al establecimiento de un sistema, negociado entre Administración y Sindicatos, para racionalizar las características profesionales y las funciones asignadas a los puestos de trabajo, dirigiéndose las actuaciones a tres cuestiones concretas: respecto de las áreas funcionales; de los concursos de traslado y, finalmente, respecto de los planes de formación.

- Las "áreas funcionales"

Las partes están de acuerdo en que es necesario revisar el Decreto 65/1996 por el que se establece el área funcional en la RPT de la Junta de Andalucía.

En este Decreto, como se recuerda, se configuraba el área funcional como una característica esencial del puesto de trabajo, entendiéndose por tal "el conjunto de actividades y tareas homogéneas con características comunes respecto de los conocimientos y formación necesarios, así como los procedimientos de trabajo utilizados" (art. 1.1). Se crearon 43 áreas funcionales, que se concentraron en 9 agrupaciones de áreas en base a su homogeneidad, en el sentido de la finalidad que persiguen las distintas áreas funcionales en el marco del sistema administrativo. Además cuando un puesto de trabajo adscrito a un área funcional se relacionase en función de los cometidos, características y procedimientos usados con otra u otras

⁶⁶ Como se recuerda, uno de los principios de la organización del trabajo es la vinculación de la retribución percibida con las exigencias profesionales y funcionales del puesto desempeñado y la productividad alcanzada en su desarrollo.

áreas funcionales⁶⁷, se entenderá que ésta o éstas son, respecto de dicho puesto de trabajo, “áreas relacionales”⁶⁸. Al respecto se ha llegado a decir por la doctrina que el mejor aprovechamiento de los recursos humanos “impone, por el contrario, tener en cuenta en los concursos las áreas de especialización de cada funcionario, aunque sin volver a la adscripción estricta de los puestos de trabajo a los cuerpos y escalas”⁶⁹.

Pues bien, se pretende por el Acuerdo de 2003 revisar el sistema de áreas funcionales en un triple sentido:

En primer lugar, a fin de permitir la apertura a nuevas fórmulas dirigidas a una actualización de las exigencias formativas de los puestos. Lo que parece lógico y loable ya que cuando se realizó el procedimiento para adscribir los puestos de la RPT a las áreas funcionales se analizó las características esenciales de formación exigidos para desempeñarlos. Después de ocho años es posible que con el actual elenco de titulaciones ofrecidas por el sistema educativo español y con los cambios producidos en las tecnologías y procedimientos en el sector terciario e incluso con los cambios normativos, sea necesaria una actualización de las exigencias formativas de los distintos puestos, abriendo el paso a nuevas o renovadas titulaciones o grados formativos que se ajusten a las necesidades de cada puesto de trabajo concreto⁷⁰.

En segundo lugar, la modificación que se pretende del sistema de áreas funcionales es adecuar el sistema de áreas a un desarrollo más exhaustivo de sus definiciones y funcionalidades dentro de la ordenación general de puestos de trabajo. Parece algo muy acertado ya que si se examina el Anexo I del Decreto 65/1996 donde se recogen las distintas áreas funcionales, la descripción de cada una de las establecidas es demasiado genérica e incluso en algunos casos abstracta⁷¹. Una vez

⁶⁷ Hasta un máximo de dos.

⁶⁸ Sobre el tema, en profundidad, véase Morillo-velarde Pérez, J.I., en “El área funcional como una de las características esenciales de los puestos de trabajo del personal funcionario (El Decreto 65/1996, de 13 de febrero)”, Revista Andaluza de Administración Pública nº 26, 1996, págs. 277 y sigs.

⁶⁹ De Domingo Vicente, R., *El puesto de trabajo...* op. cit., pág. 71.

⁷⁰ En el apartado 4.3 f) del Acuerdo, cuando se trata la selección y acceso al empleo público, se establece la necesidad de revisar las titulaciones exigidas para el ingreso en los distintos cuerpos, especialidades y opciones del personal funcionario, a fin “de adaptar de forma continua los requisitos de acceso a la función pública a los cambios que puedan producirse en el sistema académico”.

⁷¹ Excesivamente voluntarista y que no sigue criterios objetivos, lo que como se preconizó por Morillo-velarde Pérez, podía hacer fracasar tal distribución, en “El área funcional...”, op. cit., pág. 283. Aunque por ser algo positivo la necesidad de clasificación más que fracaso “absoluto” podríamos hablar de “necesidades de reajuste” para hacerlas más operativas.

que ha madurado este sistema parece oportuno concretarlo más, desarrollarlo en sus definiciones, funciones y competencias para que sea más operativo respecto de la Relación de Puestos de Trabajo y respecto de los Catálogos de Puestos Tipo. Es fundamental dibujar los contornos de los puestos de trabajo, por lo que delimitando con claridad los perfiles y contenidos de cada uno de ellos se podrá obtener mayores cotas de eficacia en la gestión. Así pues, en las descripciones de los puestos de trabajo habrán de eliminarse las menciones superfluas y ampliar y desarrollar las funciones y contenidos para evitar posibles dudas sobre las tareas que puedan corresponder a cada puesto.

En tercer lugar, también se propone la revisión del Decreto 65/1996 respecto de aspectos relacionados con la promoción y la formación⁷². Por ello, se propone que quien ocupa un puesto de trabajo, en el que conoce el ámbito funcional en el que se desarrollan sus tareas, pueda promocionar a otros puestos de trabajo y enriquecer su carrera mediante la formación en los contenidos de esos otros ámbitos. Aunque la redacción es algo confusa, parece que el objeto es una promoción hacia otras áreas funcionales, relacionales o no, y no sólo dentro de la propia, cosa que da mucho más juego y posibilidades al sistema de carrera de los funcionarios. Lo que podría hacerse, por ejemplo, estableciendo el área de Administración General como pivote para saltar a otras relacionales con ésta, según hacia dónde el funcionario quiera dirigir su carrera. Por ello, habría que eliminar las rigideces como la establecida en el artículo 9 del Decreto 390/86, regulador de las relaciones de puestos de trabajo⁷³, que permite que se exija para ocupar un puesto de trabajo el demostrar un número mínimo de años de servicio profesional en la misma área funcional a que se encuentre adscrito, relacionado y/o agrupado el puesto de trabajo⁷⁴.

- Los concursos de traslado

Aunque para la provisión de los puestos de trabajo la LOFPA prevé varios mecanismos o fórmulas, el concurso es el más ampliamente utilizado ya que en el mismo se valoran los méritos de los candidatos de conformidad con los requisitos del puesto al que se pretende acceder.

⁷² Abundando más en la necesidad de revisión o reforma de este reglamento, más adelante, en el apartado 4.3 e) del Acuerdo, al referirse a la selección acceso al empleo público, se vuelve a incidir en ello, esta vez con la excusa de "facilitar la libre elección de trayectorias profesionales del personal de nuevo ingreso [...] a fin de posibilitar una adecuada configuración de la carrera profesional en los distintos ámbitos desde los puestos base".

⁷³ Establecida por la DF 1ª del Decreto 65/1996.

⁷⁴ E independientemente ello de que la realización de un curso de formación especializada pueda servir para cumplir el requisito de experiencia exigido en la Relación de Puestos de Trabajo para el desempeño de un determinado puesto de trabajo.

Pues bien, una variante de los concursos es el llamado “concurso específico” en el que junto con la valoración de los méritos se exige la elaboración de las memorias o la celebración de entrevistas. De conformidad con el art. 59.4 del Decreto 2/2002, la memoria consistirá en un análisis de las tareas del puesto y de los requisitos, condiciones y medios para desempeñarlos, a criterio del candidato. Es cierto que el apartado segundo de este artículo indica que en la convocatoria de la plaza a concurso figurará la descripción del puesto de trabajo que incluirá las especificaciones derivadas de la naturaleza de la función encomendada al mismo y la relación de las principales tareas y responsabilidades que lo caracterizan. Pero tales descripciones pueden resultar, en no pocas ocasiones, insuficientes, sobre todo si lo que se pretende es que la carrera administrativa permita no sólo ascender sino también cambiar de áreas funcionales a través de los correspondientes traslados. De ahí, y en cierto modo para equilibrar las oportunidades con otros concursantes del mismo área funcional, organismo o departamento de concursantes que provengan de otros distintos, la necesidad de crear un Manual de Funciones que recojan las principales tareas y responsabilidades. Lo que, de paso, será muy útil al Instituto Andaluz de Administración Pública para la preparación de cursos formativos al respecto.

- Los planes de formación

Y entroncando con lo que se acaba de decir en el anterior apartado, se propone, con el objeto de mejorar las aptitudes y cualificaciones de los funcionarios, en aras, sin duda, de una mayor eficiente gestión de los servicios públicos, desarrollar en el ámbito del Instituto Andaluz de la Administración Pública planes de formación orientados o dirigidos a perfeccionar al funcionario en los contenidos y funciones del puesto que desarrolla. Evidentemente, la formación se ha convertido en una herramienta fundamental para conseguir la adecuación de los profesionales que van a tener una larga relación con la Administración ya que es necesario adecuarlos a los cambios introducidos en los sistemas de gestión, capacitándolos para que puedan desempeñar las tareas y funciones que tienen asignados sus puestos, pero también formarlos y prepararlos, como se verá posteriormente, para que puedan hacer carrera administrativa.

Además, se negociará con los sindicatos las medidas necesarias para racionalizar la formación especializada y vincularla con la formación o titulación requerida para su obtención, enfocándola hacia las exigencias de los procesos concursales⁷⁵.

⁷⁵ Véase art. 41 del Decreto 2/2002.

2.2.4. La Oferta de Empleo Público

El fin de una Oferta de Empleo Público es la racionalización y centralización del proceso de selección de personal. A través de la misma, la Administración pone en conocimiento de los ciudadanos, publicándolo en los correspondientes diarios oficiales, cuál es su necesidad de personal para un año concreto. Aunque habría de matizarse un poco esta cuestión ya que una cosa es la necesidad de personal y otra las plazas que pueden cubrirse un año de acuerdo a prioridades políticas y, sobre todo, de disponibilidades presupuestarias.

Con la Oferta de Empleo Público se concluye un proceso que consta con dos pasos previos a la misma: el primero, el análisis de la necesidad de seleccionar nuevo personal para la cobertura de vacantes en los distintos servicios y, el segundo, la reordenación o reasignación del personal existente en la Administración⁷⁶. Una vez concluidas estas dos fases, patente la dificultad de llevar adelante los servicios públicos por falta de personal, las plazas que quedan vacantes en las RPT, esto es, las que no hayan podido ser cubiertas por los mecanismos de promoción interna, se procurará su cobertura reclutando a personal externo de lo que se conoce como “mercado de trabajo”⁷⁷. Los ciudadanos que cumplan los requisitos establecidos podrán solicitar su incorporación a la Administración, previo paso de un procedimiento de selección de personal en el que más adelante nos fijaremos.

De conformidad con la LOFPA⁷⁸, es el Consejo de Gobierno el órgano que ha de establecer la Oferta de Empleo Público. Y lo hará durante el mes siguiente a la aprobación de la Ley de Presupuestos, lo que demuestra la estrecha vinculación del empleo público a la política de gastos ya que las plazas necesitan de dotación económica para su creación.

No obstante ello, el poder o capacidad de autoorganización en esta materia es excesivamente extenso ya que la LOFPA permite una amplia flexibilidad en la creación de las Ofertas de Empleo por el Consejo de Gobierno. Así, aunque la idea inicial es la cobertura de plazas que no han podido ser cubiertas por el personal ya existente en la plantilla, y por lo tanto que quedan vacantes, el Consejo de Gobierno puede ofertar otras de igual o diferentes Grupos, que figuren en RPT, pero “sin que en ningún caso el montante global de las retribuciones de las plazas ofertadas

⁷⁶ Recuérdese que los procesos de provisión se realizan de forma separada, con convocatorias independientes, de los de acceso, según el Acuerdo de funcionarios de 2003.

⁷⁷ En la convocatoria de acceso se relacionarán los puestos de trabajo disponibles, que serán las vacantes dotadas que no hayan sido cubiertas por los sistemas de provisión para funcionarios, tal y como indica el art. 43.1 de la LOFPA.

⁷⁸ Ver artículos 4.2 f) y 35 y siguientes.

pueda superar las cuantías presupuestariamente señaladas para este concepto⁷⁹ e incluso tendría capacidad para aumentar el número de plazas ofertadas en un diez por ciento adicional para prever nuevas vacantes que puedan producirse durante el período selectivo y hasta la resolución⁸⁰.

Tales extensos poderes se encuentran, con el Acuerdo de 2003 (y otros anteriores con los agentes sociales), matizados en el sentido de que la Oferta de Empleo Público será el fruto de una negociación⁸¹, lo más ágil posible en base a la necesidad de la cobertura de plazas, cuya base se encuentra en la determinación de las necesidades reales de creación de nuevo empleo público.

Dentro de los criterios de diseño y preparación de la Oferta de Empleo Público, que se adoptan en el Acuerdo, y que son siete, podrían agruparse en tres criterios generales que preocupan a los negociadores y que engloban a todos ellos: el primero, el que se refiere a la estabilidad o reducción de la temporalidad; el segundo, respecto de una gestión de personal adecuando el tamaño de la plantilla a las necesidades del servicio; y, en tercer lugar, la utilización de la Oferta de Empleo Público de forma coherente con los derechos de los funcionarios a su promoción.

A) Consecución de la estabilidad en el empleo

La máxima de partida es que los empleados temporales que ocupen puestos de naturaleza estructural y, por lo tanto, de carácter estable, puedan consolidar su situación y conseguir estabilidad en el empleo en la Administración de la Junta de Andalucía.

En coherencia con ello, la Oferta de Empleo Público ha de posibilitar, en la medida de lo posible, la regulación de las situaciones de inestabilidad, especialmente las que “puedan dificultar un adecuado funcionamiento de la Administración”, criterio indeterminado que puede utilizarse para dulcificar la obligación de establecer anualmente un número de plazas suficiente que permita cumplir el objetivo de dar estabilidad a los puestos ocupados por personal temporal en el menor tiempo posible. Evidentemente, la Comisión de Empleo Público tendrá que proponer fórmulas para que no se alargue el proceso de consolidación que se pretende con el Acuerdo de funcionarios de 2003.

⁷⁹ Alteraciones que se reflejarán en las plantillas presupuestarias del ejercicio siguiente, art. 35 LOFPA.

⁸⁰ Como indica el art. 36 LOFPA.

⁸¹ El art. 4 del Decreto 2/2002, de 10 de diciembre, indica que las Ofertas de Empleo Público será aprobadas, previa negociación con las Organizaciones Sindicales más representativas.

Junto a ello, han de eliminarse también, por ser causa de falsa temporalidad, y mediante su incorporación a las RPT, los servicios extraordinarios para realizar tareas de carácter permanente⁸².

En este mismo sentido, cuando en el Acuerdo se establece el apartado referido a la "Planificación de los recursos humanos" se hace una mención expresa al problema de la inestabilidad en el empleo. Por ello, la Junta de Andalucía se compromete, durante el período de vigencia del Acuerdo, a convocar y resolver los procesos de consolidación⁸³ que sean necesarios para solucionar el problema de la interinidad. Se entiende que cuando se hayan convocado, por cada Cuerpo o Especialidad, un número de plazas igual o superior al que afecta el compromiso, se dará por concluido este sistema de consolidación, aunque se deja una puerta abierta ya que terminado cada proceso selectivo, las partes valorarán si realmente se ha conseguido el objetivo de la estabilización en función de los resultados de los concursos-oposición "a fin de adoptar las decisiones que resulten necesarias".

B) Gestión de personal adecuando el tamaño de la plantilla a las necesidades del servicio

Como dijimos anteriormente, la política de reclutamiento de la Administración no se basa exclusivamente en las necesidades de personal. Las posibilidades económicas y las oportunidades políticas también son tenidas muy en cuenta. Tan es así que, a nivel nacional, se ha llegado a firmar Acuerdos con Sindicatos por los que la tasa de reposición de efectivos no se cubría con el número de plazas ofertadas.

Por ello, los criterios para la elaboración de las Ofertas de Empleo Público se refieren al adecuado dimensionamiento de las plantillas y a la racionalización del crecimiento del empleo público, en consecuencia con el principio de organización del trabajo establecido en el apartado 3.1 f) del Acuerdo, lo que se podría conseguir, de un lado, estableciendo sistemas de control y seguimiento de los recursos humanos con el fin de conseguir una correcta programación y una eficaz utilización de los mismos y, de otro lado, el que las Ofertas de Empleo Público fueran selectivas, esto es, que se centraran no sólo en la ocupación de puestos básicos⁸⁴, sino también en la cobertura de servicios básicos y de atención a la ciudadanía y otros que se crearan por su importante demanda social.

⁸² Como se verá posteriormente, los Planes de Empleo pueden convertirse en instrumentos útiles para conseguir estos objetivos.

⁸³ Previamente negociados con los Sindicatos.

⁸⁴ Los puestos no básicos con carácter excepcional sólo podrán cubrirse en los supuestos en que estuviese acreditada la urgencia o dificultad de su cobertura por los procedimientos ordinarios.

Difícil situación, pues la Administración se mueve entre dos parámetros delicados: la calidad en la gestión del servicio público (que evidentemente se consigue dotando de personal suficiente y cualificado los mismos) y la finitud de los recursos económicos de los que dispone.

C) La utilización de las Ofertas de Empleo Público de forma coherente con los derechos de los funcionarios a la promoción

Las Ofertas de Empleo Público, al cubrir las vacantes según las necesidades existentes en la organización, se adoptarán de modo que tengan en cuenta “las medidas necesarias tendentes a facilitar la promoción” (4.2.a) del Acuerdo de 2003). Ello se ajusta perfectamente al principio de organización del trabajo que establece la formación y desarrollo de los instrumentos que posibiliten la profesionalización del empleado y que satisfaga sus necesidades de promoción y progreso en la carrera profesional.

Pero en cierto modo, la cuestión de la promoción puede verse en la intención de que, de un lado, se incorporen tareas permanentes atendidas mediante servicios extraordinarios, lo que supondría el establecimiento de nuevos puestos, vacantes, en la RPT a los que podrían concurrirse por los funcionarios y, de otro lado, a que la Oferta de Empleo Público sólo ha de pretender la cobertura de los puestos básicos, dejando el resto a la promoción interna, sólo en el caso de que con esta no se cubrieran o en caso de urgencia se contemplarían en la Oferta de Empleo.

Finalmente, ha de recordarse que antes de ofrecer los puestos vacantes de nivel básico puede negociarse con la Mesa Sectorial la convocatoria de un concurso unitario de puestos de carácter básico dirigidos a ser cubiertos preferentemente por funcionarios públicos, como indica el apartado 5.2.1 h) del Acuerdo.

2.2.5. Los Planes de Empleo⁸⁵

La DA 27^a de la LMRFP faculta a las Comunidades Autónomas a adoptar Planes de Empleo u otros sistemas distintos de racionalización del personal a su servicio, de acuerdo con su capacidad de autoorganización, mediante programas específicos que pueden incluir todas o algunas de las medidas de los planes de empleo e incentivos a la excedencia voluntaria y a la jubilación anticipada.

⁸⁵ Sobre el tema véase el comentario que sobre esta cuestión en el anterior Acuerdo de funcionarios de la Junta de Andalucía hace Morillo-Velarde Pérez, J.I., en *Negociación colectiva en la Junta de Andalucía*, op. cit., págs. 95 y sigs.

Introducidos en nuestro ordenamiento jurídico por la Ley 22/93, los Planes de Empleo son el instrumento que, aunque poco utilizado normalmente por la Administración, mejor puede servir para gestionar los problemas de personal en la adaptación constante que se requiere en los servicios públicos a la situación de la sociedad y a las demandas ciudadanas.

Según el Acuerdo de 2003, los Planes de Empleo u “otros instrumentos similares de planificación y gestión de los recursos humanos” tendrán como objeto servir de soporte a las actuaciones de reorganización y mejora del personal destinado en un determinado ámbito. Y, como más arriba se dijo, la Junta de Andalucía se atribuía la competencia para la reorganización de sus estructuras administrativas según las necesidades de desarrollo de las distintas políticas públicas. Evidentemente, ello tiene o puede tener repercusión en las condiciones de trabajo del personal al que afecte por lo que las Organizaciones Sindicales serán informadas y consultadas al respecto; negociándose tales cambios⁸⁶ e instrumentándose a través de Planes de Empleo o instrumentos similares (apartado 3.2 del Acuerdo). Negociación que tiene dos fases, en un primer momento en el ámbito en el que vaya a tener aplicación dicho Plan y posteriormente en la Mesa Sectorial⁸⁷, tras la que se procederá a su aprobación definitiva por el órgano competente de la Administración.

A modo de la Memoria justificativa de los Planes de Empleo que se exige en la LMRFP, los Planes de Empleo para un ámbito determinado de la Junta de Andalucía deberán indicar las actividades y tareas que se lleven a cabo; establecer las medidas para conseguir un mejor funcionamiento, y con ello mayor eficacia, de la organización de que se trate y un mejor uso, promoción y desarrollo del personal incluido en su ámbito; fijando, finalmente, las previsiones y actuaciones para conseguirlo.

Para la óptima utilización de los recursos humanos, los Planes de Empleo adoptarán una serie de actuaciones, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con las directrices de la política de personal, cuyo catálogo a modo de ejemplo se recoge en el artículo 18.2 de la LMRFP⁸⁸. Dentro de las medidas y ac-

⁸⁶ Dentro de unos márgenes, marco o de conformidad a unos criterios a los que han de ajustarse los Planes de Empleo, según se haya negociado previamente con los Sindicatos.

⁸⁷ Para lograr una adecuada negociación, las Organizaciones Sindicales tendrán conocimiento de todo lo relacionado con el Plan de Empleo de que se trate.

⁸⁸ Los Planes de Empleo podrán contener las siguientes previsiones y medidas: a) Previsiones sobre modificación de estructuras organizativas y de puestos de trabajo. b) Suspensión de incorporaciones de personal externo al ámbito afectado, tanto las derivadas de oferta de empleo como de procesos de movilidad. c) Reasignación de efectivos de personal. d) Establecimiento de cursos de formación

tuaciones que se prevén por los Planes de Empleo, en el Acuerdo de funcionarios de 2003, se indica que se incluirán las referidas a la dimensión y estructura de las plantillas y las medidas, planes o programas para conseguir el ajuste de las mismas; actuaciones para la modificación de puestos de trabajo en RPT (incluyendo la creación de nuevos puestos por consolidación del empleo de trabajadores temporales o la inclusión también de tareas realizadas por personal no estable que hayan devenido permanentes); actuaciones en materia de movilidad; promoción⁸⁹ y formación; así como, finalmente, fórmulas, procesos, sistemas y calendarios para llevarlos a cabo.

De todas las medidas, a la que más se presta atención es a la movilidad⁹⁰, algo que las partes entienden como positivo. En primer lugar, la movilidad tendrá carácter voluntario que, además, podrá ser incentivada o primada. En segundo lugar, de plantearse como obligatoria se restringirá al ámbito provincial o inferior, haciéndose cuando no haya personal que voluntariamente quiera el traslado, con garantías para el interesado⁹¹. En tercer lugar, los supuestos de movilidad interprovincial habrán de negociarse con los Sindicatos en el marco del correspondiente Plan de Empleo.

3. El acceso y la selección de los funcionarios

3.1. Cuestiones generales

Una vez analizadas las necesidades de personal y adoptada la Oferta de Empleo Público en la que se indica qué puestos quieren cubrirse para el año concreto, comienza el proceso de reclutamiento⁹². Seleccionar, pues, supone elegir un candidato o aspirante a un puesto de entre otros que también concursen. La selección

y capacitación. e) Autorización de concursos de provisión de puestos limitados al personal de los ámbitos que se determinen. f) Medidas específicas de promoción interna. g) Prestación de servicios a tiempo parcial. h) Necesidades adicionales de recursos humanos que habrán de integrarse, en su caso, en la Oferta de Empleo Público. i) Otras medidas que procedan en relación con los objetivos del Plan de Empleo.

⁸⁹ El apartado 5.2.1 f) prevé llevar a cabo procesos de promoción separados de los de nuevo ingreso con convocatorias independientes, incluso específicas en el marco de una Plan de Empleo o proyecto similar con el objetivo de conseguir un crecimiento selectivo del empleo.

⁹⁰ Para no repetirnos, y por su similitud con el Acuerdo actual, véase nuevamente el comentario al respecto de Morillo-velarde Pérez, en *Negociación colectiva en la Junta de Andalucía*, op. cit., págs. 96 y 97.

⁹¹ Previa audiencia del interesado y de sus representantes legales y de los representantes unitarios.

⁹² Que se convoca, ex art. 5 del Decreto 2/2002, por la Consejería de Justicia y Administración Pública.

del personal en la Administración Pública es muy distinta a la de la mayoría de las empresas privadas donde queda a discreción del empresario la elección de un determinado empleado (aunque han podido verse experiencias en Administraciones Públicas que se acercaban a los modos de gestión privada).

La diferencia viene impuesta por la necesaria aplicación de los artículos 23.2 y 103 de la CE en el proceso selectivo lo que supone la introducción del principio de igualdad en tales procedimientos, teniendo que ser elegido el candidato que, cumpliendo los requisitos exigidos para el puesto concreto, demuestre mayor mérito y capacidad⁹³. Esto es, el que tenga mejores aptitudes para el desempeño de un puesto de trabajo. Principio de igualdad que sólo puede darse si la convocatoria es pública, lo que significa que se ha puesto en conocimiento por los medios oportunos a la ciudadanía para que puedan los interesados concurrir libremente a tales procesos productivos. En nuestra Comunidad Autónoma, respecto de su personal, la publicidad se realizará en el BOJA, sin perjuicio de que pueda difundirse un extracto de las mismas en otros medios de comunicación⁹⁴.

A la vista de las Ofertas de Empleo Público y de las propuestas realizadas por las Consejerías afectadas, se realizarán las convocatorias, en las que se agruparán los puestos que puedan considerarse homogéneos por los requisitos exigidos para su provisión y similitud de las pruebas que puedan superarse. Convocatorias de acceso que serán negociadas con las Organizaciones Sindicales firmantes del Acuerdo de 2003, así como los criterios básicos de selección y acceso al empleo público.

En las convocatorias, como “ley del concurso”⁹⁵ que son, han de describirse con claridad y precisión todos los aspectos referidos a la selección: el número de

⁹³ En STC 42/81, de 22 de diciembre se dijo que “es necesario insistir en los principios de mérito y capacidad (art. 103 CE). La aplicación de este principio no se opone al principio de igualdad ante la Ley que postula el art. 14 CE”. Más aún, en la STC 193/87, de 9 de diciembre, al interpretar el art. 23.2 en relación con el 103.3 CE se indicó que se “impone la obligación de no exigir para el acceso a la función pública requisito o condición alguna que no sea referible a los principios de mérito y capacidad (SSTC 50/1986, de 23 de abril; 148/1986, de 25 de noviembre; 193/1987, de 9 de diciembre; 206/1988, de 7 de noviembre; y 67/1989, de 18 de abril), por consiguiente, en la resolución de los procedimientos de selección para ocupar un puesto integrado en la FP, los órganos y autoridades competentes deben guiarse exclusivamente por aquéllos criterios de mérito y capacidad (STC 148/1986, de 25 de noviembre), incurriendo en infracción del artículo 23.2 de la CE si tomaran en consideración otras condiciones personales o sociales de los candidatos, no referidos a dichos criterios”.

⁹⁴ Artículo 38 LOFPA y 15 del Decreto 2/2002.

⁹⁵ Como indica Barrachina Juan, E., toda la convocatoria pública deberá someterse al principio de legalidad. La convocatoria constituye la *lex specialis* del concurso al que debe regir, en tanto en cuanto no presente una manifiesta vulneración de preceptos de rango superior y sea aceptada implícitamente por los concursantes por su mera participación, habiendo proclamado la Jurisprudencia, sobre tal

plazas ofertadas y sus características; sistema selectivo y forma de desarrollo de las pruebas; temarios (en caso de ser oposición o concurso oposición); baremos (en caso de ser concurso o concurso oposición); composición de tribunales; calendarios y cualquier otro dato que pudiera ser relevante para la selección⁹⁶. Y es que, siguiendo, a Palomar Olmeda, la convocatoria supone un equilibrio entre las prerrogativas administrativas y las garantías de los administrados, es una forma de autolimitar las facultades discrecionales de la Administración, dicho equilibrio se asegura con la vinculación de la propia Administración a la convocatoria realizada, de forma que no puede ni desconocerla ni enervar los derechos que derivan de la misma ni incluso modificarla sin respetar éstos⁹⁷.

En cualquier caso, habrá de asegurarse la adecuación entre las condiciones personales de los candidatos a las funciones y tareas de los puestos de trabajo a los que aspiren⁹⁸, ello se consigue o asegura por el contenido de las pruebas de selección⁹⁹ y, en su caso, por la obligación de realizar prácticas o cursos de formación. Así, el Acuerdo indica que los tipos de prueba y los temarios para el acceso al empleo público deberán guardar relación y adecuación con los puestos de trabajo ofertados¹⁰⁰ (y que servirán sin duda para elegir a los candidatos idóneos), procurándose su conocimiento y difusión previa a la convocatoria de las pruebas¹⁰¹, así como su carácter permanente, sin perjuicio de las reformas y actualizaciones necesarias. Se valorará el conocimiento de idiomas en los cuerpos u opciones en que por sus funciones así se determine.

La LOFPA, para funcionarios, prefiere el sistema selectivo de oposición¹⁰², aunque, cuando por la naturaleza de las funciones a desempeñar, por su mejor

aspecto, que las bases no impugnadas obligan como si fuera Ley, op. cit., pág. 73. Aunque respecto de esto último, se ha dicho por la doctrina que los actos posteriores no pueden considerarse sin más independientes de la convocatoria por lo que debe entenderse que la nulidad de éste se transmite a aquellos, como indica Sánchez Morón, M., op. cit., pág. 140, con apoyo de las SSTC 193/87; 20/91 y 93/95.

⁹⁶ Vid art. 16 del Decreto 2/2002.

⁹⁷ En *Derecho de la función pública*, Dykinson, 5ª Ed, Madrid, 2000, págs. 302 a 304

⁹⁸ Se prevé revisar las titulaciones exigidas para el ingreso en los distintos cuerpos, especialidades y opciones del personal funcionario, a fin de adaptar de forma continua los requisitos de acceso a la función pública a los cambios que puedan producirse en el sistema académico.

⁹⁹ Que puede incluir pruebas de conocimientos generales o específicos, pruebas prácticas, test psicotécnicos y cualesquiera otros sistemas que resulten adecuados para asegurar la objetividad, racionalidad y funcionalidad del proceso de selección.

¹⁰⁰ También el art. 9 del Decreto 2/2002.

¹⁰¹ Lo que se ha valorado, correctamente, como algo muy positivo, al tratarse de un desarrollo del principio de publicidad, cfr. Zambonino Pulito, M., op. cit., pág. 84.

¹⁰² Aunque el Decreto 2/2002, en su art. 7.1 adopta como sistema preferente de acceso para los funcionarios el concurso oposición. A pesar de ser dos sistema distintos no parece que ello sea algo

adecuación a las mismas pueda ser utilizado el concurso oposición. Y sólo en supuestos excepcionales el concurso será el sistema de acceso. Sistema de acceso que puede verse completado o condicionado, terminado el proceso, a la realización de cursos de formación o especialización o la realización de prácticas durante un período determinado. En estos casos, aunque la norma deja a la convocatoria el determinar si la admisión a tales cursos o prácticas da derecho al acceso posterior a la función pública o si, por el contrario, éste se encuentra condicionada por la superación de dichos cursos o períodos de prácticas, el Acuerdo de 2003 se decanta porque, en el caso en que así se establezcan por resultar adecuados, se exija la realización y “superación” de una curso selectivo de carácter teórico práctico.

Como se vio anteriormente, la Oferta de Empleo Público tenía como criterio de diseño la ocupación de puestos de carácter básico ya que el acceso a la Función Pública andaluza, según la LOFPA sólo puede hacerse en puestos de aquél tipo¹⁰³. Pero tanto la Ley como el Acuerdo permiten de forma excepcional que puedan ofertarse para su cobertura puestos de nivel no básico en los supuestos de “urgencia o dificultad para su cobertura por los procedimientos ordinarios”, lo cual parece altamente complicado como se desprende de la lectura de los apartados 3 y 4 del art. 44 de la LOFPA.

En el acceso al empleo público se contemplará las situaciones de discapacidad, como lo hace el artículo 23 de la Ley 1/1999, de 31 de marzo, de atención a las personas con discapacidad en Andalucía. Se entiende por discapacitados las personas con una minusvalía de, al menos, el 33%, según resolución del Instituto Andaluz de Servicios Sociales. Se negociará en la Mesa Sectorial la distribución del cupo de reserva de plazas para el acceso de personas con discapacidad, que no será inferior al 5% del conjunto de plazas vacantes en la Oferta de Empleo Público, lo que mejora sensiblemente al art. 19 del Decreto 2/2002 que establece un 4%, con la pretensión de que progresivamente se alcance el 2% de los efectivos reales de la Administración de la Junta de Andalucía. Las plazas que no se ocupen por este cupo se acumularán al turno correspondiente. Además, lo que parece lógico para conseguir la igualdad material, las personas con minusvalía podrán

que pueda considerarse atentatorio al principio de jerarquía normativa ya que este sistema utiliza la oposición que es lo que prevé la norma y, junto a ella, el concurso que completa el sistema selectivo ya que examinar exclusivamente los conocimientos de la materia del aspirante es siempre menos efectivo y preciso que sí, además de ello, se observa su trayectoria curricular a través de los méritos que, en relación a la plaza que pretende ocupar, alega.

¹⁰³ Los puestos de niveles no básicos se cubren en convocatorias llevadas a cabo en procesos de provisión o promoción que se hacen de forma separada a los concursos de acceso.

solicitar las adaptaciones necesarias de tiempo y medios para la realización de las pruebas selectivas. Caso de que consiguieran superar las pruebas y obtener la plaza, en la solicitud de destino inicial podrán instar la adaptación del puesto de trabajo.

Finalmente, ha de recordarse, que la selección de personal no termina con la elección del candidato más idóneo para el concreto puesto de trabajo, sino que debe continuar intentando mejorar las habilidades y aptitudes del empleado, ofreciéndole la posibilidad de acceder a un sistema de formación adecuada y planificada que posibilite una posterior promoción dentro de la misma organización, y ello exige, asimismo, una planificación y desarrollo de carreras.

3.2. Proceso especial de selección: la consolidación del empleo temporal¹⁰⁴

Como se dijo anteriormente, la estabilización del personal interino era una cuestión que preocupaba a los negociadores del Acuerdo. Conseguir eliminar la temporalidad sólo puede hacerse a través de procesos de consolidación, de manera que se convoquen y resuelvan todos los que en los ámbitos de negociación se entiendan necesarios para la consecución de este fin. Evidentemente, y como no podía ser de otro modo, a tales procesos de acceso, se le aplicarán los principios constitucionales de igualdad, capacidad, mérito y publicidad.

Para solucionar el problema, la Junta de Andalucía determinará anualmente el número de plazas que pueden convocarse al efecto en los diversos cuerpos y especialidades de la Administración general de la Junta, siendo el sistema de selección el concurso oposición. Los procesos de consolidación no se configuran en este Acuerdo como pruebas o turnos restringidos y es que los negociadores conocen particularmente las experiencias judiciales al respecto¹⁰⁵ ya que, entre otras, la doctrina del Tribunal Constitucional, en STC 27/91, de 14 de febrero, las configuraba como regla general como procedimientos contrarios al artículo 23.2 CE y por tanto ilícitas¹⁰⁶.

Lo que se propone es la valoración como mérito de los servicios prestados a la Administración. Así, en el baremo aplicable en la fase de concurso se tendrá

¹⁰⁴ Por su similitud, véase al respecto el comentario de Morillo-velarde Pérez a las cláusulas sobre compromiso de estabilidad y consolidación del anterior Acuerdo, en *Negociación colectiva de la Junta de Andalucía*, op. cit., págs. 98 a 101.

¹⁰⁵ Véase la STC 302/93

¹⁰⁶ Salvo excepciones muy justificadas, vid SSTC 151/92, de 19 de octubre; 60/94, de 28 de febrero; o, 16/98, de 26 de enero.

en cuenta de forma proporcionada y entre otros méritos, la valoración del trabajo desarrollado (STC 302/1993). Tanto el baremo como las pruebas se negociarán con los Sindicatos firmantes del Acuerdo de 2003. Para evitar problemas de impugnación de este tipo de acceso especial en base a trato desigual, ya que nos encontramos ante un proceso abierto pero reconociendo en el baremo las condiciones especiales de algunos candidatos, además de la necesaria conexión con el mérito y la capacidad, los requisitos exigibles deben reunir las características de razonabilidad y proporcionalidad: entendiendo por razonabilidad la exigencia de relación con la función o cargo a desempeñar y refiriéndose la proporcionalidad a la adecuada ponderación de cada requisito en relación con la valoración del conjunto de ellos¹⁰⁷. Esto es, la valoración del mérito de “servicios prestados” no puede ser desmesurada de tal forma que impida absolutamente el acceso a la Administración a ciudadanos que no hayan tenido una relación previa de carácter no permanente con la misma.

Junto a ello, y por su relación, no está demás recordar la doctrina de nuestro TC (SSTC 42/1981; 18/1987; 148/1986; 67/89) que ha venido a indicar que el derecho fundamental reconocido en el art. 23.2 CE tiene como contenido específico que no se produzcan acepciones o pretericiones ad personam en el acceso a las funciones públicas, esto es, que se establece la exigencia de que los requisitos o méritos se establezcan con carácter general ya que lo que el art. 23.2 prohíbe es que la reglas de procedimiento para el acceso a los cargos de las funciones públicas se establezca mediante referencias individuales y concretas, teniendo que ser términos generales y abstractos.

Como se dijo anteriormente, el proceso de consolidación terminará cuando se hayan convocado y resuelto un mínimo de plazas igual o superior al número de personal interino a que afecta el compromiso. Terminado el proceso selectivo, las partes valorarán la consecución de los objetivos establecidos en función de los resultados de dichos procesos, a fin de adoptar las decisiones que resulten necesarias.

3.3. De vuelta a la precariedad: las bolsas de trabajo

Una vez aprobada la Oferta de Empleo Público, los puestos que queden afectados a la mismas se podrán cubrir de forma interina hasta que se produzca su

¹⁰⁷ Como indica Férrez Fernández, M. en “Reflexiones sobre la necesaria renovación del actual modelo de selección en las Administraciones Públicas”, en AAVV, *Jornadas sobre selección de personal en las Administraciones Públicas*, IVAP, Vitoria, 1997, pág. 57.

cobertura definitiva mediante los procesos selectivos derivados de la misma. Ha de recordarse, que el artículo 29 de la LOFPA, permite la ocupación de manera provisional por interinos de los puestos desocupados hasta que no se nombre a su titular, pero siempre por razones de oportunidad o urgencia. El interino ha de tener la titulación y los requisitos funcionales exigidos para el desempeño de dicho puesto. Cuando se tome posesión por el funcionario que ocupe dicha plaza se extinguirá la situación, sin derecho a indemnización y, lo que es peor, quizás, sin que el haber desempeñado un puesto con este carácter constituya mérito especial para el acceso a la función pública (al menos en el dictado de la norma, porque en la realidad ello no es así como se ha visto hace un momento).

Pues bien, resueltos los procesos de acceso, se procederá a la constitución con las Organizaciones Sindicales firmantes del Acuerdo de funcionarios, de las bolsas de personal interino con quienes hayan superado uno o más de los correspondientes ejercicios y de acuerdo con el orden derivado de la puntuación que hubieren obtenido, tal y como se indica en el art. 28.2 del Decreto 2/2002, pudiéndose incluso según este precepto, en caso de no encontrar candidatos que reúnan las condiciones de idoneidad requerida para el desempeño del puesto de trabajo, remitir la oferta al Servicio Andaluz de Empleo.

El sistema estaría bien si se tratase con estas bolsas de cubrir situaciones urgentes y temporales, pero la cuestión es que en muchas ocasiones se cubren puestos estables o estructurales y que, en no pocas ocasiones, no se recogen en la siguiente Oferta de Empleo Público ya que como vimos el contenido de las mismas tenía un alto componente de oportunidad o discrecionalidad política. Con lo que volvemos, con el paso del tiempo, a generar el problema de empleo temporal y la necesidad de consolidación para dar solución a una serie de trabajadores que llevan, en ocasiones, largos años desempeñando puestos de trabajo en la Administración Pública, a veces, con tanta eficacia o brillantez como podría hacerlo un funcionario de carrera. Se podría vaticinar, sin temor a errar, que en el próximo Acuerdo de funcionarios habrá una cláusula al respecto, o al menos, en la plataforma reivindicativa de las Organizaciones Sindicales constará tal petición.

No estaría de más que las Ofertas de Empleo Público fueran lo más completas y previsoras posibles para eliminar la precariedad y que, en todo caso, se negociase por las partes un límite o volumen "admisible" de empleo precario.

4. La carrera administrativa de los funcionarios: promoción y provisión¹⁰⁸

4.1. Cuestiones generales

Una de las características de la condición del funcionario público es la estabilidad, quizás la más valorada entre los concurrentes a puestos en la Administración tal y como se encuentra el mercado de trabajo en la actualidad. Ello supone que, salvo algunos casos, el personal que acceda a la Administración en la condición de funcionario público quedará incorporado a la misma hasta su jubilación.

Tiempo largo durante el cual una parte importante de los funcionarios va a intentar hacer carrera administrativa “moviéndose” a otros puestos para realizarse y perfeccionarse profesionalmente y, con ello, obtener mejores retribuciones¹⁰⁹. Así, la carrera profesional se configura como un “elemento clave” en la relación jurídica de todos los empleados públicos¹¹⁰.

Desde luego, nuestro sistema de carrera administrativa se complica por ser de tipo mixto o “pseudomixto”¹¹¹ entremezclándose la estructura de cuerpos o escalas con la de puestos de trabajo: sistema de acceso propio de un sistema cerrado, carrera administrativa en los puestos de trabajo e inspirada en la consolidación por tiempo de categorías (grado personal). La carrera administrativa se instrumenta a través del grado personal y de acceder a otros puestos de trabajo mediante los correspondientes sistemas de provisión (art. 21 LOFPA). Se ha dicho que la provisión de puestos de trabajo constituye una técnica que trata de determinar objetivamente la idoneidad de una persona para un puesto de trabajo “en una Administración que carece de sistemas de examen permanente para la valoración de su personal”¹¹². De otro lado, la promoción en la carrera se facilita también por la posibilidad de adquirir un grado superior al que inicialmente le corresponde y por la de acceder a otros cuerpos de un grupo superior o de un mis-

¹⁰⁸ Por su parecido con el actual, se recomienda por su brillantez, la lectura del comentario realizado por Morillo-velarde Pérez, al Capítulo tercero “Ordenación de personal”, del anterior Acuerdo de funcionarios de la Junta de Andalucía, en *Negociación colectiva en la Junta de Andalucía*, op. cit., págs. 102 a 106.

¹⁰⁹ Como indica Catalá Polo, R, op. cit, pág. 15, ha de constituirse una verdadera carrera profesional que no pase como hasta el momento presente por el desempeño sucesivo de puestos de trabajo de mayor responsabilidad simplemente porque tienen mayor contenido económico.

¹¹⁰ Tal y como indica Fondevila Antolín, J., en *Constitución y empleo público*, op.cit., pág. 254.

¹¹¹ Como lo llama Castillo Blanco, op. cit., pág. 106 -107.

¹¹² Así lo dice, Lorenzo De Membiela, J.B, en *Provisión de puestos de trabajo en la Administración Pública. Estudio normativo, jurisprudencial y doctrinal*, Aranzadi, Elcano, 2002, pág. 35.

mo grupo, pero con un intervalo de niveles superiores al propio del cuerpo inicial (art. 21 de la LOFPA).

Como se ha visto, en la Comunidad Autónoma de Andalucía los puestos que se ofertan son de nivel básico, lo que supone que cuando se accede como funcionario a la Administración se hace en un cuerpo o escala, adscrito a alguno de los 5 grupos de titulación, pero en el nivel inferior del intervalo atribuido a dicho cuerpo o escala. Y es que, dentro de cada cuerpo, escala, especialidad u opción, pueden encontrarse y, de hecho se encuentran, distintos puestos de trabajo que tienen en común el desempeño de tareas o funciones propias de su especialidad o escala, según la clasificación que se realice en la correspondiente RPT. Como se sabe, corresponde a las RPT determinar los cuerpos y escalas que pueden desempeñar cada puesto de trabajo concreto.

Visto ello así, el funcionario puede moverse, hacer carrera de forma “intra corporativa” o “inter corporativa”¹¹³, esto es, en el primer caso, a través de la llamada “promoción profesional”¹¹⁴, ocupando puestos a los que dé acceso la pertenencia a su cuerpo o escala para lo que se establecen legalmente fórmulas para la provisión de los puestos vacantes que se pretenda ocupar; en el segundo caso, acudiendo a la “promoción interna” de dos formas: la vertical¹¹⁵, que es la más conocida y utilizada, que supone ascender a cuerpos o escalas de grupo superior de titulación y horizontalmente¹¹⁶, la menos utilizada, que supone moverse a otros cuerpos o escalas del mismo grupo de titulación, en ambos casos, tras el correspondiente proceso de selección. En cualquier caso, para evitar demasiada rotación entre los puestos o entre los cuerpos o especialidades se exige que los funcionarios tengan dos años de antigüedad en el puesto o en el cuerpo al que pertenecen¹¹⁷.

¹¹³ Como denomina Arroyo Yanes, L.M. en *La carrera administrativa...*, op. cit., pág. 77.

¹¹⁴ Se cubre un puesto de trabajo determinado desempeñado por funcionarios dentro de los que pueda desempeñar según su grupo y cuerpo y niveles que corresponda a éste. Como indica ALEGRE ÁVILA, JM, “El binomio cuerpo-puesto de trabajo se erige en la clave de bóveda del sistema de promoción profesional, el Cuerpo delimita lo que el funcionario es (y como correlato el monto de las retribuciones básicas que percibe) y el puesto apela a la idea de lo que el funcionario hace (la concreta función desempeñada que, a su vez, halla su traducción en las oportunas retribuciones complementarias), si bien los expresados no sean compartimentos inconexos, dada la incuestionable proyección del primero en los cometidos que el funcionario puede desempeñar, en virtud de la ya expuesta funcionalidad de los intervalos de niveles”, en “El sistema de carrera administrativa”, AAVV, *Situación actual y tendencias de la función pública española*, op.cit., pág. 273.

¹¹⁵ Art. 33 Decreto 2/2002

¹¹⁶ Art. 35 Decreto 2/2002

¹¹⁷ Véanse los artículos 46.2, respecto de la provisión, y 32.1, respecto de la promoción, del Decreto 2/2002.

El Acuerdo estima que el personal integrado en la Administración ha de tener motivación a través de auténticas expectativas de promoción, lo que ha de plasmarse en una verdadera carrera profesional. Ello, se cree, ayudará a conseguir una Administración más eficaz.

Como se ha visto en otro momento anterior, uno de los objetivos o principios de la organización del trabajo es la adaptación constante de los servicios públicos a las necesidades sociales, ello supone que los recursos humanos han de adaptarse también a ello. Así pues, junto con todos los instrumentos de planificación de los recursos humanos que se han visto en páginas precedentes, los sistemas de promoción profesional y provisión de puestos de trabajo pueden convertirse en mecanismos útiles para conseguir tales objetivos.

Junto a ello, como se recuerda, es también principio de la organización del trabajo, la formación y el desarrollo de instrumentos que posibiliten la profesionalización del personal empleado, en aras de su carrera o promoción¹¹⁸. Para ello se establecen una serie de criterios de actuación y de compromisos subsiguientes respecto de la carrera profesional que pasan, como indica el apartado 5.2.1 j) del Acuerdo, por la realización de las modificaciones oportunas del Decreto 2/2002, de 9 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso, promoción interna, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía, para adaptarlo a las necesidades que dimanen del Acuerdo en materia de promoción y provisión.

Los criterios de actuación en esta materia adoptados se acompañan, pues, de los correspondientes compromisos de actuación. Aunque ambas cuestiones se regulan de forma separada, la redacción final de este apartado resulta un tanto confusa ya que se entremezclan en ocasiones criterios de actuación con compromisos, lo que nos da pie a intentar clarificar las intenciones del Acuerdo. Para ello, distinguiremos los criterios de actuación y compromisos adoptados en la promoción respecto de los referidos a la provisión.

¹¹⁸ Algo que tiene relación con el principio de objetividad y con la garantía de neutralidad que ha de exigirse al funcionario. Respecto de la profesionalización porque la cualificación de le empleado, y su formación, es directamente proporcional a la garantía de la neutralidad. Respecto de la promoción, porque la neutralidad y objetividad quedarán garantizadas en mayor medida en cuanto aquélla tenga lugar a través de procedimientos administrativos reglados en los que se tengan en cuenta únicamente criterios objetivo. Como viene a indicar Zambonino Pulito, op. cit., pág. 53.

4.2. Criterios y compromisos adoptados en materia de promoción

Los criterios que inspirarán a la Administración (y los compromisos a los que se llega) respecto de la promoción suponen:

A) El compromiso fundamental y punto de partida es el impulso de la carrera administrativa ya que la promoción interna se convierte en elemento fundamental de modelación de dicha carrera.

Fomento que sigue la línea de lo establecido en el artículo 22 de la LMRFP¹¹⁹ que, por cierto se centra en el ascenso (promoción vertical), pero que concede al funcionario que asciende una serie de derechos o prerrogativas tales como la preferencia para cubrir los puestos de trabajo vacantes ofertados sobre los aspirantes que no procedan de ese turno, lo cual es difícil en convocatorias de promoción separadas de las de acceso como se contempla más abajo en este mismo Acuerdo. O la conservación del grado personal consolidado en el cuerpo o escala de procedencia, siempre que se encuentre incluido en el intervalo de niveles correspondientes al nuevo cuerpo o escala¹²⁰. A las que habría que añadir una nueva que establece el acuerdo: la adjudicación de destino en el mismo término municipal donde viniera prestando sus servicios¹²¹.

B) El reforzamiento del componente personal de la carrera (grado personal o similar)

Lo que viene a significar es que los funcionarios, dentro de su cuerpo o escala, puedan alcanzar el nivel de puesto más alto posible. Hoy en día, la configuración de la carrera administrativa pivota sobre el concepto de grado personal y vincula íntimamente éste al puesto de trabajo desempeñado. El grado personal puede definirse como aquella cualidad adquirida por el funcionario en el desempeño de determinados puestos de trabajo durante el período de tiempo señalado por la norma y que determina una parte de sus retribuciones complementarias, constituye uno de los elementos a valorar en la provisión de los nuevos puestos de trabajo y limita relativamente la posibilidad de degradación en la carrera personal¹²².

¹¹⁹ Reflejado en parte por el artículo 34 del Decreto 2/2002.

¹²⁰ Lo que en teoría es posible ya que puede haber cuerpos de funcionarios de un determinado grupo cuyo nivel, que puede ser hasta el 30, oscile en un arco que suponga que el nivel máximo sea superior a nivel básico, por ejemplo, de un cuerpo de funcionarios del grupo superior.

¹²¹ Lo que ya no puede entenderse tan bien es que "sea en el mismo puesto que ocupare o en otros vacantes y dotados del mismo nivel, siempre que cumpla los requisitos establecidos en la RPT y se considere necesaria su cobertura por la Administración", salvo que se refiera a puestos ocupados por el funcionario por adscripción provisional a los mismos. En tal caso quedarán excluidos del sistema de adjudicación de destino por el orden de puntuación obtenido en el proceso selectivo.

¹²² En este sentido, Pérez Gómez, J.M, *Introducción al régimen jurídico de los funcionarios de las Administraciones Públicas*, Comares, Granada, 1997, pág. 92.

C) Establecer más y mejores mecanismos de conexión entes los diversos grupos profesionales y los diferentes cuerpos y especialidades.

En conexión con ello, las partes se comprometen a establecer medidas que abran al máximo las posibilidades de promoción:

- En sentido vertical, esto es, desde un grupo de titulación a otro inmediatamente superior, no sólo desde cuerpos o especialidades de la misma área de conocimiento (parece que se refiere al área funcional) en sentido estrictamente vertical (“rectilíneo”, se diría mejor), sino también en sentido oblicuo, lo cual es tan novedoso como complejo mientras que no se reforme el Decreto 65/1996 de áreas funcionales, de conformidad con lo que más arriba dijimos, que supone el acceso a cuerpos o especialidades del grupo de titulación superior pero de áreas de conocimiento distintas.
- En sentido horizontal, esto es, dentro del mismo grupo de titulación de unos cuerpos a otros.

Como compromiso, la reducción de temarios y la modulación de las pruebas: tanto para la promoción vertical (rectilínea u oblicua) como para la horizontal se suprimirán de las pruebas selectivas aquellas que correspondan a conocimientos o aptitudes ya demostrados, debiendo las restantes responder a criterios de contenido práctico necesario para el cuerpo o especialidad al que se acceda.

Por último, más compleja y frente a la que pueden plantearse dudas de legalidad, es la llamada “promoción cruzada” desde los grupos y categorías del personal laboral a los cuerpos profesionales de personal funcionario¹²³. Dudas ya que las mismas pueden encubrir procesos de funcionarización a los que se exige una serie de requisitos que aquí pueden no darse y de otro lado porque se exigirá que la RPT indique los puestos a cubrir que son o pueden serlo de forma indistinta por personal laboral o funcionario, lo que podría ser contrario a las reglas establecidas en el artículo 15 de la LMRFP y la doctrina de la STC 99/87 y, desde luego, a cualquier sistema de gestión o planificación de personal que quiera entenderse como coherente¹²⁴.

¹²³ En los procesos de personal funcionario en que así se determine desde las categorías de personal laboral que se consideren equivalentes.

¹²⁴ La declaración de inconstitucionalidad que se realiza en la STC 99/1987 en relación al art. 15 de la LMRFP obligó al legislador a clarificar la delimitación en la Ley de las funciones que pueden ser cubiertas o realizadas por funcionarios de las que pueden realizarse por personal laboral. Sin embargo, como indica Ruano Rodríguez, L., no estableció el TC “criterios ni principios constitucionales a los que el legislador debiera someterse para definir un ámbito propio de los funcionarios y otro para el personal laboral”, en *Constitución, función pública y empleo laboral*, Aranzadi, Pamplona, 1998, pág.

D) Desarrollar en profundidad la formación

Facilitando el acceso gratuito mediante la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación. Y también para facilitar la promoción interna del personal, el IAAP impartirá cursos de formación específica preparatorios de las materias de las pruebas.

Dos compromisos claros en este aspecto de la formación en su relación con la promoción: de un lado, el fomento de la capacitación y cualificación asegurando el acceso a la formación¹²⁵, de otro lado, se comprometen las partes a estudiar el diseño de cursos que puedan servir para los procesos de promoción interna¹²⁶.

En cualquier caso, los cursos de formación han de estar vinculados a las necesidades de la organización, programándose según las necesidades de los recursos humanos. Es muy importante que el sistema de valorar automáticamente un curso para los procesos de promoción interna se haga con prudencia, esto es, no sólo atendiendo a la mera posesión del título o diploma acreditativo de la realización sino también a la consecución real de aptitudes y habilidades conseguidas por la realización del curso en cuestión.

E) Reconsiderar la actual estructura de grupos o cuerpos, estudiando la posibilidad de supresión de alguno de los primeros y la creación o modificación de los segundos. Además, se fomentará la integración mediante promoción desde el grupo D al C.

Si bien es posible la creación o modificación de cuerpos con normas de rango legal y también se ha visto en otras ocasiones el fomento de promoción de unos grupos a otros (en concreto la relajación de titulación a cambio de mayor experiencia para pasar de un grupo de titulación inferior al inmediatamente superior), lo que no parece posible, ya que se trata de norma básica el que pueda suprimirse algún grupo.

F) Se prevé llevar a cabo procesos de promoción separados de los de nuevo ingreso con convocatorias independientes¹²⁷, incluso específicas en el marco de una Plan de Empleo o proyecto similar con el objetivo de conseguir un crecimiento selectivo del empleo.

83. Evidentemente, el legislador puede optar por distintas posibilidades que tendrá que materializar la Administración en la Relación de Puestos de Trabajo, pero permitir que un puesto tenga doble naturaleza puede ser contrario a la necesidad de clarificar funciones que exige el TC en la STC 99/87.

¹²⁵ Véase apartado 5.2.3.1 in fine, que además de ello recuerda que ello supone un elemento estratégico de mejora de la propia Administración.

¹²⁶ Véase apartado 5.2.3.4 in fine.

¹²⁷ Lo cual deja sin aplicación lo establecido en el art. 37.1 de la LOFPA.

El compromiso al que se llega es el efectuar anualmente convocatorias destinadas exclusivamente a la promoción interna.

4.3. Criterios y compromisos en materia de provisión de puestos

Los criterios que inspirarán a la Administración (y los compromisos a los que se llega) respecto de la provisión suponen:

A) Se adopta como criterio el que las Organizaciones Sindicales puedan participar en los procesos de provisión¹²⁸.

B) Periodicidad de los procesos y agilidad de su resolución.

Los sistemas de provisión deben aplicarse con la periodicidad legal prevista para garantizar el correcto funcionamiento de los servicios.

Se tenderá a la descentralización de los procesos y a realizarlos unificadamente en el ámbito provincial, con el fin de agilizar los procesos. Para conseguir agilizarlos se adoptan una serie de compromisos:

- En primer lugar, la automatización de la acreditación de méritos para los concursos con ayuda del Registro General de Personal¹²⁹.
- En segundo lugar, se comprometen a estudiar la posibilidad de implantar un proceso abierto y permanente que permita mayor agilidad en la cobertura de puestos.
- Y, finalmente, se elaborará un catálogo de cursos, junto con los Sindicatos, indicativo del área o áreas donde puedan ser valorados, que permanecerá abierto para dar cabida a las nuevas iniciativas que se lleven a cabo.

C) Es necesario, lo cual se adopta como compromiso, convocar los concursos necesarios para proveer con carácter definitivo las plazas ocupadas provisionalmente.

¹²⁸ Apartado 5.2.1 g). Lo que se ve también en la necesidad de modificación en tal aspecto del Decreto 2/2002 de 9 de enero; en la negociación de sistemas de evaluación del desempeño; y en que se negociará en el seno de la Mesa Sectorial la convocatoria de concurso unitario de puestos de carácter básico vinculados a la Oferta de Empleo Público; o en la elaboración de un catálogo de cursos que pueda servir para la valoración de méritos por áreas (ex apartados 5.2.1 j), c) y h) y 5.2.2.3, respectivamente)

¹²⁹ Véase más arriba el Registro de Personal como instrumento de gestión de los recursos humanos.

Junto con la interinidad clásica, la provisionalidad se incrementa por la utilización excesiva de mecanismos de “provisión provisional”, la escasez de convocatorias de concursos, su carácter centralizado y masivo que altera el funcionamiento normal de la Administración a la vez que multiplica los efectos de las incidencias y conflictos, al ser impugnadas las convocatorias por inevitables descontentos¹³⁰.

Esta cuestión tiene dos aspectos:

- El primero al que se refiere el propio Acuerdo respecto de las plazas ocupadas por funcionarios de forma provisional: quizás por ello se cree necesaria la modificación del Decreto 2/2002, de 9 de enero, en el sentido de que en los procesos de provisión se valoren las permanencias en los puestos desde los que se concursa de manera que se potencie la continuidad en la ocupación de los puestos. Bien porque se trate de funcionarios adscritos provisionalmente a un puesto por traslado provisional, destino provisional o remoción¹³¹ o en situación de interinidad en el mismo¹³². Bien porque se trate de un puesto de doble adscripción¹³³, como se recuerda, el artículo 8.1 del Decreto 390/86 indica que cada puesto o grupo de puestos podrán ser adscritos a un grupo o dos grupos consecutivos de los establecidos en el art. 25 de la LMRFP y que serán determinados en virtud de la correspondencia exigida para el ingreso de los correspondientes cuerpos o especialidades y la necesaria para el ejercicio de las funciones propias del puesto o grupo de puestos¹³⁴.
- El segundo respecto de ofertarse las plazas ocupadas por interinos “externos” o no funcionarios (art. 29 de la LOFPA), lo que se trata de una “reproducción de la vieja lucha entre funcionarios de carrera e interinos, ahora en el concreto escenario del mantenimiento o no del personal in-

¹³⁰ Como indica Morillo-velarde Pérez, op. cit. ult., pág. 103.

¹³¹ El artículo 27 de la LOFPA contempla tres situaciones: el traslado provisional de un funcionario en el caso de que no se hayan presentado candidatos idóneos para la ocupación de dicha plaza; destino provisional en caso de necesidades del servicio, siempre que se encuentre la plaza en la misma localidad. En ambos casos, se trata de una adscripción provisional a un puesto del mismo nivel o de los dos superiores al de su grado consolidado. Y finalmente en casos de remoción de puesto.

¹³² Según el art. 30 de la LOFPA, en los casos de puestos desocupados por inexistencia o ausencia de su titular, y por razones de urgencia y oportunidad, y hasta el momento de la toma de posesión o reincorporación de su titular, los funcionarios podrán ser destinados temporalmente, con su consentimiento y siempre que reúna las condiciones de titulación y requisitos funcionales exigidos para el puesto de trabajo.

¹³³ Como indica el art. 34.1 del Decreto 2/2002.

¹³⁴ En cualquier caso, el nivel del puesto de trabajo deberá estar dentro del intervalo o intervalos fijado al grupo o grupos a los que figure adscritos.

terino en detrimento de la materialización del derecho a la carrera del funcionario público”, si bien es cierto que el rasgo de la interinidad es la ocupación de una plaza así considerada mientras que se procede a su convocatoria y posterior cobertura, “no existe una obligación legal a la convocatoria de oferta a los funcionarios interesados de todas las plazas vacantes, sino que esta puede producirse por un método de puro goteo, a decisión discrecional de la Administración convocante”¹³⁵. Lo cual tiene mucho sentido, al menos, respecto de las plazas recién cubiertas por necesidades urgentes o de oportunidad con los miembros de una bolsa, tras haber finalizado todo el proceso selectivo de la Oferta de Empleo Público, a la que, como se sabe, precedió un proceso de promoción y provisión entre los funcionarios para la cobertura de vacantes antes de ofertarlas en reclutamiento externo.

D) La provisión de puestos de trabajo debe estar regida por criterios de máxima objetividad, por lo que deberán ser tenidos en cuenta aspectos como la formación y la capacitación, tiempo de permanencia en el puesto obtenido con carácter definitivo, antigüedad y evolución de su carrera profesional (grado personal).

Éste es el criterio y el compromiso al mismo tiempo, pero el compromiso se redacta con algún matiz ya si se observa existen dos elementos nuevos en esa lista. Además de lo dicho anteriormente, habrá de tenerse en cuenta:

- De un lado, “el trabajo desarrollado”, lo cual tiene su conexión con el hecho de que habrán de ser negociados con los sindicatos “sistemas de evaluación del desempeño”¹³⁶, que no es otra cosa que la puesta en aplicación del principio de organización del trabajo que exige “la evaluación mediante un sistema objetivo, contrastado y transparente del rendimiento personal en los puestos de trabajo”.

¹³⁵ Como indica Arroyo Yanes, L.M. en “Las técnicas de provisión de los puestos de trabajo en la Administración local”, en AAVV, *Situación actual y tendencias de la función pública española*, op. cit., pág.289-290.

¹³⁶ Basados en “criterios y parámetros objetivos contrastados y transparentes que, además de primar el mayor y mejor rendimiento en el puesto de trabajo, sirva para su aplicación a los sistemas de provisión de puestos”, como indica el 5.2.1 c). Como dicen Samaniego Villasante, C. y Díaz Bretones, F, al hacerse una evaluación del rendimiento laboral se pueden objetivar las conductas de trabajo, el potencial laboral, los conflictos y otras características básicas del puesto de trabajo, además ello permitirá ir planificando los itinerarios promocionales con suficiente antelación, a fin de conseguir una correcta adscripción del empleado al puesto de trabajo, procurando que la persona se encuentre adaptada y alcance un buen rendimiento laboral y bienestar personal, en “Selección, formación y desarrollo de carreras...”, op. cit., pág. 278.

- Y, de otro lado, para la provisión de puestos de trabajo se tendrá en cuenta la permanencia en las mismas áreas funcionales, valorándose “de forma especial” la cualificación, experiencia y permanencia de personal en el área en la que esté incluido el puesto que se solicita. Lo cual da un derecho de preferencia a la cobertura de dicha plaza a los que en la RPT figuran en un área funcional, relacional o agrupación, por dicho orden dificultando, lo que no ocurría en los procesos de promoción interna, la horizontalidad; lo cual puede parecer contrario a la idea general de flexibilidad y amplitud de horizontes que se quiere establecer en la carrera administrativa.

**LA MEJORA DE CONDICIONES
DE TRABAJO Y DE LA CALIDAD
DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS**

Rosa Pérez Yáñez

*Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Málaga*

ÍNDICE

1. El régimen retributivo de los funcionarios públicos en el acuerdo andaluz
 - 1.1. Breve recordatorio del marco jurídico de la retribución en la función pública
 - 1.2. Reserva de Ley y negociación colectiva en materia retributiva
 - 1.3. Posible contenido de la negociación colectiva en materia retributiva en el nivel autonómico
 - 1.4. La regulación de las retribuciones de los funcionarios en el acuerdo andaluz
 - 1.4.1. La actualización de las retribuciones del personal funcionario
 - 1.4.2. Otras previsiones en materia retributiva
2. La mejora en las condiciones de trabajo y en los servicios públicos en la Junta de Andalucía en materia de tiempo de trabajo
 - 2.1. Medidas de política de empleo
 - 2.2. La flexibilidad horaria
 - 2.3. El calendario
 - 2.4. La regulación pactada de las vacaciones y permisos
 - 2.4.1. Las vacaciones en el acuerdo de funcionarios
 - 2.4.2. Los permisos
3. La mejora de los servicios públicos y la lucha frente al absentismo en la Junta de Andalucía

1. El régimen retributivo de los funcionarios públicos en el acuerdo andaluz

1.1. Breve recordatorio del marco jurídico de la retribución en la función pública

La regulación central del régimen de las retribuciones de los funcionarios se encuentra, como es sabido, en los arts. 23 y 24 LMRFP, cuyo contenido goza además de carácter básico (art. 1.3 LMRFP) y resulta por tanto de aplicación a todas las Administraciones Públicas¹. El primero de los artículos citados se dedica a los conceptos retributivos clasificando las retribuciones de los funcionarios en básicas y complementarias e identificando y delimitando cada una de ellas. Gráficamente suele afirmarse que las retribuciones básicas compensan al funcionario por lo que éste “es”, en tanto que las complementarias lo compensan por lo que “hace” -es el caso del complemento de destino y del específico- y por “cómo” lo hace -complemento de productividad-.

Por su parte, el art. 24 LMRFP, establece la igualdad de las cuantías de las retribuciones básicas en todas las Administraciones públicas (sueldos, trienios y pagas extraordinarias) en los términos allí previstos (art. 24.1)²; e impone el deber de reflejar la cuantía de las retribuciones básicas y complementarias en las Leyes

¹ Si bien, como ha dejado dicho el TC, el calificativo que adopte el legislador estatal no vincula de forma absoluta a dicho tribunal, el art. 24.1 LMRFP, como también el art. 24.2 de la misma ley, es sin duda una norma “materialmente básica”, mereciendo tal calificativo aquella que garantiza para todo el Estado un común denominador normativo dirigido a asegurar de manera unitaria y en condiciones de igualdad los intereses generales. Lo que no impide que cada Comunidad Autónoma introduzca, en el marco de sus competencias, las peculiaridades que estime pertinentes en persecución de sus propios intereses (STC 103/1997, 22 de mayo).

² El precepto, reformado por la Ley 53/2002, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, presenta el siguiente tenor: “Las cuantías de las retribuciones básicas de los párrafos a) y b) del apartado 2 del artículo 23 de esta Ley, serán iguales en todas las Administraciones públicas, para cada uno de los grupos en que se clasifican los cuerpos, escalas, categorías o clases de funcionarios. Asimismo las cuantías de las pagas extraordinarias serán iguales, en todas las Administraciones públicas, para cada uno de los grupos de clasificación según el nivel del complemento de destino que se perciba. El sueldo de los funcionarios del grupo A no podrá exceder en más de tres veces el sueldo de los funcionarios del grupo E”.

de Presupuestos Generales del Estado y en los presupuestos de las restantes Administraciones Públicas (art. 24.2). En nuestra Comunidad es el art. 46 LOFCA el que regula las retribuciones de los funcionarios, en términos en gran parte coincidentes con la legislación básica.

Debe recordarse en este punto que, atendiendo al reparto competencial constitucionalmente previsto en este ámbito, corresponde al Estado, como competencia exclusiva, la legislación básica en materia de la función pública (art. 149.1.18 CE)³. Y que, por lo que a la retribución se refiere nuestro Alto tribunal viene sosteniendo que entre las bases del régimen estatutario reservadas a la competencia estatal cabe incluir, indudablemente, previsiones relativas a las retribuciones de los funcionarios, comunes a todas las Administraciones públicas, lo que, por otro lado, encontraría un claro fundamento en los principios constitucionales de igualdad y de solidaridad (STC 63/1986, de 21 de mayo; STC 237/1992, de 15 de diciembre; STC 103/1997, de 22 de mayo)⁴.

Pero, además, y lo que resulta de indudable trascendencia en la materia a la que se viene prestando atención, igualmente compete al Estado la fijación de los límites máximos de los incrementos retributivos del personal funcionario –como en general de los empleados públicos–, por razones de política económica, tal y como ha sido avalado y confirmado de modo constante por el intérprete supremo de la Constitución. En esta ocasión dos han sido los apoyos constitucionales en los que el TC ha sustentado una actuación estatal de este tipo. En primer lugar, el art. 149.1.13º CE y, por tanto, la competencia estatal para fijar las bases y coordinar la planificación general de la actividad económica. Y, junto a él, el art. 156.1 CE en el que se contiene un principio de coordinación con la hacienda estatal como límite a la autonomía financiera de las Comunidades Autónomas que en el mismo precepto se consagra. De este modo y desde hace años, el TC considera no carente de justificación que el Estado fije topes máximos globales al incremento de la masa retributiva de los empleados públicos –uno de los componentes esenciales del gasto público– cuando tal actuación se lleva a cabo en el marco de una política de contención de la inflación mediante una reducción del déficit público, y de prioridad de las inversiones públicas, lo que, a juicio del TC, no vacía la autonomía de gastos de las Comunidades aunque sí la condicione (STC 63/1986, cit;

³ Para una crítica de la interpretación amplia de lo que se considera “básico” a estos efectos vid., Castillo Blanco, F.A., “El sistema retributivo en la función pública española”, Marcial Pons, Madrid-Barcelona, 2002, p. 62.

⁴ Como ha puesto de manifiesto Piñar Mañas, J.L., “que el sistema retributivo forma parte del régimen estatutario es algo que no plantea dudas. Lo que deja de ser tan pacífico es concretar qué aspectos del sistema retributivo son básicos y, por tanto, reservados al Estado” (“El nuevo sistema retributivo de los funcionarios públicos y su aplicación”, Revista de Administración Pública, nº 111, 1986, p. 366).

STC 96/1990, de 24 de mayo; STC 237/1992, de 15 de diciembre; STC 62/2001, de 1 de marzo).

Dicho esto es preciso reconducir la posibilidad de fijar tales techos salariales a sus justos términos, como el mismo tribunal se ha encargado de delimitar. De esta forma, si desde la perspectiva de los objetivos de política económica general el Estado se encuentra legitimado para determinar el volumen total de las retribuciones de cada grupo, sí quedaría ayuna de justificación una actuación estatal de predeterminación unilateral de los incrementos máximos de las cuantías de las retribuciones de cada funcionario, dependiente de las Comunidades Autónomas, individualmente considerado. Una intervención estatal como la descrita en último lugar supondría un desplazamiento no justificado de la competencia autonómica en esta materia (STC 63/1986, cit.; STC 96/1990, cit.)⁵.

Por otra parte, desde la ya citada STC 63/1986 el TC se ha referido a esta actuación estatal como una simple medida coyuntural y de eficacia limitada en el tiempo, si bien la experiencia a lo largo de los años indica que la fijación de topes máximos en las Leyes de Presupuesto, lejos de ser la excepción ha acabado por convertirse en regla constantemente confirmada.

En todo caso, el carácter básico de la estructura de las retribuciones y de la igualdad de las cuantías de las retribuciones básicas (arts. 23-24 LMRFP) no deben impedir el desarrollo de la competencia de las Comunidades Autónomas en este ámbito material respecto de sus propios funcionarios. En este sentido, para el TC, la normativa estatal básica no llega a menoscabar o anular la competencia autonómica en materia de remuneraciones de sus propios funcionarios si se piensa que aquélla deja libertad de opción por lo que se refiere a la cuantía de las retribuciones complementarias, siempre, en buena lógica, dentro del respeto del límite fijado al incremento del volumen total de las remuneraciones que quede fijado en la LPGE (STC 103/1997). Puede decirse, por tanto, que si bien en el ámbito de las retribuciones básicas su estructura y cuantía deben ser únicas para todos los funcionarios de todas las Administraciones Públicas, en el campo propio de las retribuciones

⁵ En este sentido, como se dispone en la primera de las sentencias citadas, y ha sido recordado posteriormente por el TC con reiteración, la actividad financiera de las comunidades autónomas se encuentra "sometida a las exigencias de la política económica general de carácter presupuestario dirigida a garantizar el equilibrio económicos mediante las oportunas medidas tendentes a conseguir la estabilidad económica interna y externa", si bien esta cláusula general "no permite la adopción de cualquier medida limitativa de la autonomía financiera de las Comunidades Autónomas sino, en todo caso, de aquellas medidas que tengan una relación directa con los mencionados objetivos de política económica dirigidos a la consecución y mantenimiento de la estabilidad y el equilibrio económicos" (STC 63/1986).

complementarias las Comunidades Autónomas se encuentran vinculadas sólo por su estructura, no así por su cuantía⁶.

En suma, la competencia estatal en la materia retributiva a la que se viene aludiendo alcanza así a los siguientes aspectos: la estructura retributiva (tanto de las retribuciones básicas como de las complementarias) así como la determinación de la cuantía de las primeras, a lo que se añade, en los términos que se acaban de exponer, la competencia para fijar techos salariales máximos. Si tal es así, la competencia de las Comunidades Autónomas en este ámbito material queda ceñida, básicamente, a las retribuciones complementarias (cuantía, condiciones de su devengo, etc.). Por lo expuesto, se comprenderá que el sistema retributivo en la función pública venga caracterizado por una cierta uniformidad que afecta tanto a la estructura de las retribuciones básicas y complementarias como a la cuantía de las primeras. En tanto que dicha uniformidad desaparece cuando se trata de determinar la cuantía de las complementarias.

Siendo el anterior, en apretada síntesis, el cuadro general de competencias en este campo, merece la pena recordar, por otra parte, que en nuestra Comunidad Autónoma, en paralelo con lo que sucede en el ámbito estatal, es el Consejo de Gobierno el competente para dictar “las instrucciones a que deberán atenerse los representantes de la Administración cuando proceda la negociación con la representación sindical del personal funcionario de sus condiciones de empleo”, así como para dar validez y eficacia a los acuerdos alcanzados, a través de su aprobación expresa y formal, y, en su caso, para fijar directamente las condiciones de empleo en aquellas ocasiones en las que no se alcance el correspondiente acuerdo tras la negociación. Igualmente corresponde al Consejo de Gobierno “fijar anualmente las normas y directrices para la aplicación del régimen retributivo” de dicho personal (art. 4.2 b y d LOFPA).

En un orden diverso de consideraciones, no estará de más recordar que no se cuenta en las normas dedicadas al sistema retributivo del personal funcionario con un precepto -homólogo al art. 26 ET en el ámbito laboral- que defina y delimite el concepto de salario para dicho personal. Es preciso abandonar el bloque normativo dedicado a la retribución de los funcionarios y acudir a las normas que regulan el régimen de incompatibilidades en la función pública para encontrar un concepto de retribución. De este modo es el art. 1 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, el que se refiere a la remuneración, entendiéndolo por tal, a sus propios efectos, “cualquier derecho de contenido económico derivado, directa o indirectamente, de una prestación o servicio personal, sea su cuantía fija o variable y su devengo periódico u ocasional”. Esta falta de definición se ha achacado, en gran medida, a una visión de la

⁶ Vid., Piñar Mañas, J.L, “El nuevo sistema...”cit., p. 367.

función pública, que podría considerarse hoy superada, que identifica a ésta con un sistema exclusivamente de *administración normativa* del personal al servicio de la Administración. Frente a esta orientación restrictiva se ha ido tomando conciencia con el tiempo de la necesidad de conectar la retribución de los funcionarios con una estrategia global de gestión de los recursos humanos en la Administración pública a riesgo, en caso contrario, de desmotivar al personal por su falta de equidad ⁷.

En esta otra tendencia podría enmarcarse en los tiempos recientes, por ejemplo, el Libro Blanco para la mejora de los Servicios Públicos y el Proyecto de Ley del Estatuto Básico de la Función Pública. Este último texto se hacía eco de las disfuncionalidades provocadas por la estrecha conexión entre la remuneración de los funcionarios públicos y los puestos de trabajo que se había instaurado con la LMRFP⁸ señalando que “el nuevo sistema retributivo diseñado en la Ley 30/1984, ha ido dando creciente importancia a las retribuciones ligadas al puesto de trabajo en detrimento de las vinculadas a las condiciones personales y profesionales de los funcionarios, lo que ha reforzado aún más la movilidad, puesto que, en la mayoría de las Administraciones Públicas, las mejoras retributivas se obtienen fundamentalmente mediante el cambio de puesto de trabajo. La conversión de los puestos de trabajo en el eje de la carrera administrativa y en la única posibilidad real de mejorar las retribuciones ha producido, además, una constante presión sobre las estructuras orgánicas y las relaciones de puestos de trabajo con el fin de aumentar los puestos mejor dotados económicamente dejando vacíos los niveles inferiores”⁹.

También desde algunos sectores doctrinales se ha propugnado una reforma del sistema retributivo en la función pública. En este contexto, por ejemplo, se ha resaltado la necesidad de abandonar la recurrente vía, conocida por todos, consistente en la congelación salarial en un contexto de mala coyuntura económica, acompañada normalmente por el reconocimiento de retribuciones especiales para aquellos grupos de funcionarios que cuentan con mayor capacidad de presión (Ley de Bronce del sistema retributivo en la denominación empleada hace años por Nieto); o bien se ha defendido la necesaria conexión de la retribución de los funcionarios con otras variables como la propia organización administrativa¹⁰. En este

⁷ Castillo Blanco, F.A., “El sistema retributivo...”, cit., pp. 10 y ss.

⁸ En efecto, en nuestra función pública la estructura retributiva pivota, como se sabe, en torno al puesto de trabajo, de modo que la ocupación de un puesto de trabajo lleva aparejada la percepción de un complemento de destino al que se añade, en algunos casos, uno específico.

⁹ Vid., no obstante, algunas matizaciones a este diagnóstico en relación con la Administración andaluza López López, C.V., “La reforma de la función pública: la visión de las Comunidades Autónomas”, en “Situación actual y tendencias de la función pública española”, Comares, Granada, 1998, p. 43.

¹⁰ Castillo Blanco, F.A., “El sistema retributivo en la Función Pública española”, Madrid-Barcelona, 2002, pp. 20 y ss.

contexto se viene abogando en los últimos tiempos por la creación de estructuras salariales dinámicas que favorezcan tanto la competencia cuanto la motivación del personal al servicio de la Administración pública así como por un cambio en los sistemas retributivos a fin de que éstos respondan a los profundos cambios de las relaciones de trabajo que se desarrollan en el ámbito del empleo público.

La necesidad de reformar los sistemas retributivos de la función pública ha calado también en la Administración andaluza, como más adelante se verá. De hecho esta orientación reformadora se enmarca en una tendencia en clave generalista por la que se pretende diseñar un nuevo modelo de administración moderno y eficaz que se adapte además a las nuevas demandas y necesidades de la sociedad de nuestro tiempo. Este es el ambicioso resultado que se pretende conseguir con la futura Ley de la Función Pública de Andalucía que está llamada a sustituir a la LOFPA de 1985 ¹¹.

Conviene tener presente, en todo caso, que nos encontramos en presencia de una materia de trascendental importancia hasta el punto que se ha podido afirmar que, precisamente, en las grandes líneas del sistema retributivo “se condensan las claves del modelo de Función Pública vigente en cada momento y lugar”¹². Al tiempo que se ha querido ver en un adecuado diseño y aplicación del sistema retributivo uno de los grandes retos con los que se enfrenta el legislador en el ámbito de la función pública y que se añadiría al reto que plantea la propia carrera administrativa¹³. No será de extrañar, por tanto, que los pasos dados hasta el momento hacia el cambio en la función pública incluyan modificaciones nada desdeñables en materia retributiva.

1.2. Reserva de Ley y negociación colectiva en materia retributiva

Como se sabe, la regulación del Estatuto de los funcionarios públicos se encuentra reservada a la ley por previsión constitucional (art. 103.3 CE) al modo de como sucede con el propio Estatuto de los trabajadores (art. 35.2 CE). Por lo que ahora interesa, conviene destacar que la citada reserva abarca materias que afectan

¹¹ El Consejo de Gobierno de 4 de junio de 2002 acordó iniciar los trámites de la futura LFPA.

¹² Sánchez Morón, M., “Derecho de la función pública”, Madrid, 1996, p. 194. Vid., también abogando por un cambio del sistema retributivo vigente en la actualidad Parada Vázquez, que ve en dicho sistema “una coartada para el abandonismo y la incuria de los que no resultan beneficiados por él (“La degeneración del modelo de la función pública”, RAP, nº 150, p. 451).

¹³ Castillo Blanco, F.A., “Análisis del régimen retributivo del personal al servicio de la Administración Pública: situación actual y perspectiva”, en “Situación actual y tendencias de la función pública española”, Comares, Granada, 1998, p. 363.

precisamente a la retribución, tales como la promoción o la provisión de puestos de trabajo o, en general, los derechos de los funcionarios públicos (STC 99/1987, de 11 junio)¹⁴.

Lo anterior no significa, sin embargo, que la CE haya optado en este caso por una reserva absoluta y que la retribución sea, a consecuencia de ella, una materia vedada totalmente a la negociación colectiva. Del mismo modo que por la reserva de ley tampoco queda excluido en bloque el juego de las normas reglamentarias. Antes al contrario, se hace preciso reconocer el importante papel que la negociación colectiva viene desempeñando en la determinación de las remuneraciones de los funcionarios públicos¹⁵, con todos los condicionantes que se quiera, como sucede en relación con otras materias en el ámbito de la función pública. Tanto es así que en su momento se llegó a hablar de la existencia en este contexto de un “poder compartido” que vendría a sustituir en este campo a la potestad unilateral de la Administración¹⁶.

Dicho esto, tampoco debe desconocerse las indudables diferencias que la negociación de los funcionarios públicos presenta si se la compara con aquella otra que tiene lugar y se desarrolla en el ámbito laboral. Unas diferencias las anteriores que se hacen notar ya desde el propio texto constitucional. Así, si en el ámbito

¹⁴ Según se lee en la citada sentencia, el ámbito del régimen estatutario que se encuentra reservado a la ley ex art. 103.3 CE cuenta con unos contornos que “no pueden definirse en abstracto y *a priori*, pero en el que ha de entenderse comprendida, en principio, la normación relativa a la adquisición y pérdida de la condición de funcionario, a las condiciones de promoción en la carrera administrativa y a las situaciones que en ésta puedan darse, a los derechos y deberes y responsabilidad de los funcionarios y a su régimen disciplinario, así como a la creación e integración, en su caso, de Cuerpos y Escalas funcionariales y al modo de provisión de puestos de trabajo al servicio de las Administraciones Públicas, pues habiendo optado la Constitución por un régimen estatutario, con carácter general, para los servidores públicos (arts 103.3 y 149.1.18), habrá de ser también la Ley la que determine en qué casos y con qué condiciones puedan reconocerse otras posibles vías para el acceso al servicio de la Administración Pública”. Una crítica de esta sentencia por su excesiva amplitud a la hora de delimitar esta reserva de ley puede verse en Mauri i Majós, “La distribución de competencias en materia de función pública”, *Autonomías*, nº 24, febrero, 1999, p. 46; vid., también sobre el tema Castillo Blanco, F., “El sistema retributivo...”, cit., pp. 86 y ss.

¹⁵ Puede recordarse en este punto la importante corriente doctrinal que pronto reclamó la intervención de los funcionarios en la fijación de sus retribuciones. Si bien es cierto que, del lado contrario, no han faltado quienes han mostrado su disconformidad con el reconocimiento de estas facultades en el ámbito funcional y han defendido el retorno de este espacio a la Administración mediante la recuperación de las potestades públicas que ahora se encuentran compartidas con los sindicatos. Esta última es la posición defendida por Parada Vázquez, “La degeneración...”, cit., pp. 450-451.

¹⁶ Utilizando la expresión de Del Rey Guanter, S., “Comentarios a la Ley de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas”, Madrid, 1988, p. 197.

laboral, como de todos es sabido, queda claro que la negociación colectiva se encuentra reconocida en el art. 37.1 CE y que dicho derecho forma parte integrante, a su vez, del contenido esencial de la libertad sindical, en relación con la función pública estas afirmaciones seguras se diluyen en gran parte cuando no desaparecen. En el ámbito funcional existe un amplio debate doctrinal, propiciado en gran medida por el propio TC y su temprana sentencia 57/1982¹⁷, en la que el Alto tribunal, vino a afirmar que los márgenes entre los que puede moverse válidamente el legislador, a la hora de determinar las vías de participación de los representantes de los funcionarios en la determinación de las condiciones de trabajo de este colectivo -de modo que su actuación pueda superar el filtro de constitucionalidad-, son sensiblemente más amplios que los que delimitan su actuar en relación con la negociación colectiva en el ámbito laboral. En concreto, a juicio del TC, aún manifestado en *obiter dicta*, el legislador se encontraría facultado constitucionalmente para optar entre diversas vías posibles que no necesariamente deben desembocar en una negociación colectiva vinculante y que resultarían todas ellas igualmente válidas desde la perspectiva constitucional¹⁸.

Por lo demás, la determinación de los procedimientos a través de los cuales los funcionarios pueden participar en la fijación de sus condiciones de trabajo, junto con la materia de representación y acción colectiva de este personal, pertenecen a las bases del régimen estatutario de la función pública (STC 98/1985; STC 102/1988, de 8 de junio).

¹⁷ Sobre el tema nos permitimos remitir a los estudios de los profesores Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, "Criterios constitucionales sobre la negociación colectiva en la Administración pública" y Cruz Villalón, "Algunas especialidades de la negociación colectiva (laboral y funcional) en la Administración Pública", en el volumen colectivo "Negociación colectiva en la Junta de Andalucía", IAPP, Sevilla, 1997, pp. 17 a 26; y pp. 27 y ss respectivamente.

¹⁸ Con palabras del TC: "del derecho de sindicación de los funcionarios públicos no deriva como consecuencia necesaria la negociación colectiva y menos todavía con efectos vinculantes, porque no existe un racional nexo causal que conduzca con exclusividad a aquellas consecuencias, al ser obligado en lógica y en derecho que de la agrupación de los funcionarios en defensa de sus intereses, derive como única solución el celebrar un convenio obligatorio, haciendo perder la supremacía a la Administración con graves consecuencias, ya que el legislador puede optar en amplio espectro por diferentes medidas de muy distinto contenido, que resuelvan adecuadamente la participación de los órganos representativos de los funcionarios en la fijación de las condiciones de empleo, como lo demuestra el derecho comparado, en que existen diversos sistemas determinados por: las negociaciones informales no previstas en la Ley, que representan meros consejos sin fuerza de obligar; la presentación de sugerencias o recomendaciones; las consultas oficiales a organismos paritarios creados por la Ley, que sólo asesoran o dictaminan sin vinculación alguna, o la participación en acuerdos negociados regulados por la Ley, y que, por regla generalizada, necesitan de una norma estatal o de una autoridad superior que apruebe el convenio, que en todo caso sufre la exclusión en mayor o menor medida en materias importantes, sustrayéndolas del ámbito de la negociación" (STC 57/1982, de 27 de julio).

Sin ser el éste el lugar para profundizar en la intensa polémica doctrinal nacida en torno al fundamento constitucional del derecho a la negociación colectiva de los funcionarios públicos¹⁹, sí conviene recordar en este momento los términos en los que el legislador ha regulado efectivamente, hasta el momento, la negociación colectiva en el ámbito de la función pública por lo que respecta a la materia que aquí se analiza: las retribuciones del personal vinculado con la Administración mediante una relación funcional.

Como se sabe, desde la reforma llevada a cabo por la Ley 7/1990, la LOR de 1987 incluye entre las materias negociables hasta cuatro bloques temáticos que guardan una clara relación con la retribución de los funcionarios. En concreto, son objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias propias de cada Administración, por lo que ahora interesa: el incremento de las retribuciones de los funcionarios de las Administraciones que proceda incluir en el proyecto de presupuestos generales del Estado, así como el incremento de las demás retribuciones a establecer, para su respectivo personal, en los proyectos normativos de ámbito autonómico y local; la determinación y aplicación de las retribuciones de los funcionarios públicos²⁰; todas aquellas materias que afecten a las retribuciones de los funcionarios cuya regulación exija una norma con rango de ley; y finalmente, las materias de índole económica (art. 32 LOR). En un listado que implicó una importante ampliación del espacio de la negociación colectiva y que, por lo demás, se presenta un tanto redundante por lo que respecta a esta específica materia²¹. Este precepto tiene además la consideración de norma básica en el sentido de lo dispuesto en el art. 149.1.18º CE (disposición final LOR). Desde la orientación opuesta, los acuerdos que puedan ser negociados en el ámbito de la función pública tienen vedado crear conceptos salariales distintos a los que ya se encuentran previstos por la Ley (STS/contencioso-administrativa 30 mayo 1992; Ar. 4454).

¹⁹ Para un estudio detallado de las diferentes opiniones doctrinales al respecto puede verse Gómez Caballero, P. "Los derechos colectivos de los funcionarios", CES, Madrid, 1994, pp. 282 y ss.

²⁰ Sobre el alcance de esta previsión vid., Roqueta Buj, R., "El contenido de la negociación colectiva en materia de clasificación de puestos de trabajo y de retribuciones de los funcionarios locales", Poder Judicial, nº 43-44, 1996 (Tomo II), para quien por tal hay que entender "la fijación de la retribución en vía general y abstracta, aplicable a todos los funcionarios de un mismo grupo. Es decir, la determinación de la cuantía de los conceptos retributivos vinculados al grupo" (sueldo, trienio, pagas extra) (p. 325).

²¹ En efecto, la reforma de 1990 supuso una importante dilatación de las materias negociables en el seno de la Administración al abarcar algunos extremos hasta ahora reservados a la mera consulta, como era el caso de las materias afectadas por la reserva de ley, incluidos los incrementos en la retribución. Vid., sobre el tema, Del Rey Guanter, S., "La nueva regulación de la negociación colectiva y de la solución de los conflictos colectivos en la función pública", Relaciones Laborales, Tomo I, 1991, p. 284.

En todo caso, como ha sido puesto de relieve por la doctrina, el juego de la negociación colectiva en relación con los incrementos retributivos de los funcionarios -como, en general, con las materias reservadas a la ley- debe ser entendido en sus justos términos. En estos casos, la negociación que se lleva a cabo queda reconducida en realidad a una apertura del procedimiento de elaboración de las leyes a la participación de los representantes de los funcionarios públicos. De esta forma, la negociación únicamente vincula a quien adquiere los compromisos de presentar el correspondiente proyecto de ley con el contenido pactado, no así, sin embargo, al propio Parlamento²². Por esta razón, se ha considerado más apropiado hablar en estos casos de una legislación prenegociada (Escudero Rodríguez), de una legislación negociada, o bien de una pseudo-negociación²³.

Las peculiaridades que presenta la negociación colectiva en el ámbito de la función pública han vuelto a saltar a la palestra en tiempos recientes, como se recordará, a raíz de la muy polémica, y posteriormente anulada por el TS, Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la AN de 7 de noviembre de 2000, precisamente al hilo de la negociación de los incrementos retributivos de los funcionarios²⁴. Al anular esta sentencia²⁵, el TS ha aprovechado para la ocasión para recordar lo que constituiría el acervo jurisprudencial existente en estos momentos sobre esta materia, integrado tanto por anteriores pronunciamientos judiciales del

²² Vid., Del Rey Guanter, S., "La nueva regulación...", cit., p. 285; Gómez Caballero, P., "Los derechos colectivos de los funcionarios", cit., p. 309.

²³ Vid., para las dos últimas expresiones Roqueta Buj, "El contenido de la negociación colectiva en materia de clasificación de puestos de trabajo y de retribuciones...", cit., pp. 317 y ss. En parecidos términos Sánchez Morón habla de la existencia de una prenegociación o proceso negociado, antes que una negociación colectiva propiamente dicha, cuando se trata de negociar materias afectadas por reserva de ley, incluida la determinación de las retribuciones ("Reflexiones sobre las vinculaciones constitucionales en materia de empleo público", *Autonomías*, nº 24, febrero 1999, p. 32).

²⁴ Como se recordará, en aquella ocasión la AN anuló, por no ajustada a derecho, la Resolución del Ministro de Administraciones Públicas de septiembre de 1996 en la que se decidió la congelación salarial con base en intereses sociales. La AN consideró que con la resolución ministerial se había vulnerado la obligación de negociar contenida en la LOR así como el acuerdo entre Administración-Sindicatos de 1994 en el que, según la sentencia, se habría pactado un incremento automático en función del IPC para los años subsiguientes. La AN concluía declarando el derecho de los funcionarios públicos afectados a percibir el referido incremento. Para un análisis crítico de la sentencia, desde la doctrina administrativista, pueden verse, por todos, Castillo Blanco, "El sistema...", cit., p. 103; y Gallego Anabitarte, A., "La Sentencia de la Audiencia Nacional de 7 de noviembre de 2000, sobre retribución de funcionarios: entre el comentario político y el análisis jurídico", *Actualidad Jurídica Aranzadi*, nº 473, 2001, pp. 2 y ss.

²⁵ Por STS 21 de marzo de 2002, a la que se añade otra de igual fecha en la que el TS debió pronunciarse sobre la actuación gubernamental. Sobre estas decisiones judiciales puede verse Palomar Olmeda, A., "Apunte sobre la negociación colectiva de los funcionarios públicos tras las Sentencias del Tribunal Supremo de 21 de marzo de 2002", *Actualidad Jurídica Aranzadi*, nº 527, 2002, pp. 1 y ss.

propio tribunal como por decisiones del TC. Por lo que en este momento interesa, la sentencia vuelve a recordar que, si bien es cierto que existe obligación de negociar sobre el incremento de las retribuciones de los funcionarios, no lo es menos que el art. 32 a) LOR refiere la negociación al incremento de las retribuciones que proceda incluir en el Proyecto de Presupuestos Generales del Estado sin que, en modo alguno, la negociación que se lleva a cabo a estos efectos deba desembocar necesariamente en un aumento de las retribuciones. Recuerda también el TS, al propio tiempo, la previsión legal según la cual a falta de acuerdo corresponde al Gobierno, en el caso enjuiciado, determinar las condiciones de trabajo de los funcionarios (art. 37.2 LOR). Alude también el TS la doctrina constitucional sobre la relación entre la LPG –auténtica ley en sentido material y no sólo formal- y los convenios colectivos. De modo que, frente al criterio de la AN que consideraba que los acuerdos debían prevalecer sobre la ley, el TS opone que no existe límite alguno a la potestad de ordenación del gasto público que se derivaría de la vinculatoriedad de los acuerdos previamente suscritos sino, por el contrario, la subordinación a la LPGE de todo incremento del gasto público²⁶. Sin olvidar, a su vez, que en el ámbito de la función pública, tal y como tiene dicho este tribunal, las características de pormenorización, rigidez y uniformidad inherentes al régimen estatutario no permite que el bloque legislativo referido a la función pública pueda ser considerado como una plataforma de mínimos, por analogía con lo que sucede en el sistema de relaciones laborales²⁷.

Por otra parte, junto a las limitaciones y peculiaridades de la negociación colectiva en el ámbito de la función pública a las que se viene aludiendo, puede recordarse la indudable conexión que la materia retributiva presenta con otro ámbito material a la que la LOR también se refiere: la potestad de organización de la Administración pública. Las decisiones de las Administraciones públicas que afecten a sus potestades de organización, sin embargo, han quedado excluidas por el legislador de la obligatoriedad de la negociación. En estos casos, únicamente queda abierta la consulta cuando las consecuencias de las referidas decisiones puedan tener repercusión sobre las condiciones de trabajo de los funcionarios (art. 34 LOR). La lectura de este último precepto cuando se pone en conexión con el art. 32 LOR plantea algunas dudas, en especial, por lo que se refiere al margen de maniobra

²⁶ Recordaba el TS que la ausencia de incremento se había justificado en aquella ocasión con base en el Plan de Convergencia de la UE y las políticas de la Unión Económica y Monetaria y a las actuaciones comunitarias llevadas a cabo en el marco de aquél. Vid., también a propósito de la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para 1993, que había incorporado el incremento pactado en la Mesa general de Negociación, resultando una cuantía superior a la prevista en la LPGE, la STC 62/2001, de 1 de marzo.

²⁷ Con cita, entre otras, de su STS 22 octubre de 1993 (Ar. 7544).

con el que cuenta la negociación colectiva cuando se trata de negociar unas retribuciones, como las complementarias que presentan una indudable conexión con la organización administrativa²⁸.

1.3. Posible contenido de la negociación colectiva en materia retributiva en el nivel autonómico

Para concretar cuál pueda ser el ámbito válido de actuación de la negociación colectiva a nivel autonómico en esta materia es de utilidad recordar, en primer lugar, como se dejó dicho, que queda fuera del mismo la propia estructura del sistema retributivo. Y ello por cuanto, a pesar de que la LOR no lo disponga así expresamente, la estructura de las retribuciones se encuentra regulada en un precepto, el art. 23 LMRFP cuyo carácter básico ya se ha resaltado. Quiere ello decir, por tanto, que nos hallamos ante una materia sustraída a la negociación en ámbitos inferiores (tanto el autonómico como el local). En este punto, corresponde a una norma con rango de ley la delimitación de la estructura del mencionado sistema retributivo, aunque pueda participar en su contenido la Mesa general de la Administración del Estado, en su caso, si bien sin que dicha intervención tenga en modo alguno carácter vinculante para el legislador. De este modo, ya que se trata de una materia regulada por ley (art. 23 LMRFP), y, por tanto, reservada formalmente al legislador, en estos casos la intervención de la Mesa general antes referida debe ser entendida en sus propios términos, más como un supuesto de legislación prenegociada o negociada que como otra cosa, según quedó dicho²⁹.

En todo caso, y por lo que ahora interesa, los estrechos márgenes en los que puede moverse la negociación colectiva a nivel autonómico conllevan que la misma tenga vedada la posibilidad de crear conceptos retributivos distintos a los previstos en la LMRFP o bien de cambiar sus características (STS/contencioso-administrativa 27 de abril de 1988; Ar. 3239). Igualmente quedaría extramuros de la negociación colectiva autonómica –como de la desarrollada en el ámbito local– la fijación de la cuantía de las retribuciones básicas (art. 24.1 LMRFP).

²⁸ Vid., sobre una posible interpretación del art. 34 LOR en sintonía con otras previsiones de la misma ley en cuanto a las materias negociables Roqueta Buj, "El contenido de la negociación colectiva en materia de clasificación de puestos de trabajo y de retribuciones de los funcionarios locales", Poder Judicial, nº 43-44, 1996, p. 313. Vid., también Gómez Caballero, P., "Los derechos colectivos...", cit., p. 306, para una interpretación literal del art. 34.1 LOR, según la cual lo que el precepto vendría a excluir no sería tanto la negociación sobre esta materia como su obligatoriedad, de modo que nada impediría que las materias enumeradas en el precepto fueran objeto de negociación si así lo decide la autoridad competente.

²⁹ Vid., Roqueta Buj, R., "El contenido...", cit., pp. 316 y ss.

Igualmente debe ser recordado, una vez más, lo ya dicho sobre el necesario respeto a los límites fijados en las Leyes de Presupuestos por el Gobierno de la Nación con base en los requerimientos exigidos por la política económica general. Por lo que se refiere a las restricciones que en estos casos puede encontrar la negociación autonómica conviene no olvidar el alcance global que tienen tales límites, de ahí que las propias LPG vengan admitiendo “las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos, asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo”, si bien siempre con estricto cumplimiento de lo previsto en los arts. 23 y 24 LMRFP.

1.4. La regulación de las retribuciones de los funcionarios en el acuerdo andaluz

Una vez recordado a grandes rasgos el marco jurídico y los márgenes de maniobra con los que cuenta la negociación colectiva para regular los aspectos retributivos en el ámbito de la relación funcional es el momento de descender a analizar las estipulaciones del acuerdo que aquí se comenta que versan sobre esta específica materia.

Las páginas que siguen se centrarán en el apartado sexto que el acuerdo dedica monográficamente a las retribuciones del personal incluido en su ámbito aplicativo. En dicho precepto se regulan las retribuciones en sentido estricto, sin perjuicio de que a lo largo de su texto se incluyan otras disposiciones vinculadas con esta misma temática (premio de jubilación, por ejemplo).

La regulación convencional de los sistemas retributivos en el ámbito de la función pública andaluza se viene afrontando en los últimos tiempos con la vista puesta en la consecución simultánea de un doble e interconectado objetivo. Por un lado, se pretende conseguir una retribución adecuada (recuérdese en este punto el derecho a una remuneración suficiente al que se refiere en el art. 35 CE) para el personal funcionario que presta sus servicios en esta Administración. Por otro lado, con la regulación de esta materia se pretende coadyuvar a la mejora de los servicios públicos a través de su modernización así como del incremento de su calidad³⁰. Am-

³⁰ En una orientación que contrasta con lo que sucedía antaño cuando se presuponía que los empleados públicos se limitaban a cumplir la ley y los procedimientos, de modo que no procedía recompensa alguna por su cumplimiento y sí la correspondiente sanción ante los eventuales incumplimientos. Frente a esta filosofía se ha ido evolucionando hacia un uso de las retribuciones con el que se pretende que las mismas sirvan de impulso a la eficacia, eficiencia y calidad en los servicios que presta la Administración (vid., Villoria Mendieta, M y Del Pino Matute, E., “Manual de gestión de recursos humanos en las Administraciones Públicas”, Madrid, Tecnos, 1997, pp. 316 y 317).

bas finalidades se encuentran plasmadas en el acuerdo actualmente en vigor como también aparecían expresamente en aquél al que ha venido a sustituir. En aquella ocasión se dejaba constancia explícita de la creencia de las partes firmantes en la imposibilidad de conseguir una función pública moderna y adaptada a las nuevas necesidades de la Administración Pública sin el concurso de una retribución adecuada que acompañase a una verdadera carrera administrativa³¹.

En esta línea continuista el acuerdo actualmente vigente hace constar que la organización del trabajo en la Administración de la Junta de Andalucía se inspira, entre otros, en el principio de “la vinculación de la retribución percibida con las exigencias profesionales y funcionales del puesto desempeñado y la productividad alcanzada en su desarrollo” (art. 3.1 h)³². Esta es la filosofía que se encontraría también en la base de la proyectada reforma de la función pública de Andalucía a la que se ha aludido con anterioridad. Por lo que respecta a la materia retributiva, con el marco normativo proyectado se persigue conseguir una vinculación más estrecha del salario con la tarea profesional que se desempeñe antes que con la posición que el funcionario ocupe en la Administración. Con esta pretensión se prevé la futura creación de un complemento por categoría profesional.

Ahora bien, al margen de la referencia a los objetivos que se pretenden conseguir con el régimen de las retribuciones del personal incluido en ambos acuerdos –objetivos que resultan prácticamente coincidentes–, es lo cierto que la materia retributiva ha sido objeto de un tratamiento diferenciado en uno y otro texto³³.

³¹ Vid. sobre este acuerdo Fernández Ramos, S., “Retribuciones”, en “Negociación colectiva...”, cit., pp. 108 y ss.

³² También se encuentra alguna referencia a esta materia en el apartado 3.4 dedicado a la catalogación y valoración de puestos de trabajo donde se contienen referencias a los complementos de destino y al específico. Habiendo sido estos extremos objeto de análisis en otro lugar de esta obra a él nos remitimos. Ya en el Acuerdo de 1996 las partes firmantes se hicieron eco de la necesidad de realizar un estudio del sistema retributivo en su conjunto a fin de proceder a su revisión con la intención de conseguir que los componentes del sistema reflejaran simultáneamente las condiciones profesionales del empleado público, de un lado, y las propias características del puesto de trabajo y la eficacia en que éste es desempeñado, de otros. La reforma, que debía llevarse a cabo durante el año 1996, y debía tomar en cuenta los criterios delimitados en el mismo precepto, se encargó a un Grupo de Trabajo de carácter técnico a constituir en el seno de la Mesa Sectorial. Las conclusiones pasarían a formar parte del acuerdo como anexo al mismo una vez que las mismas fueran aprobadas por la Mesa.

³³ El texto de 1996 hacía referencia expresa a la necesidad de tener debidamente en cuenta, al abordar la negociación de esta materia, tanto la incidencia que en el empleo público tienen, como en cualquier otro sector, la situación económica imperante en cada momento como los condicionantes derivados de la ley estatal y la capacidad de financiación autonómica en el contexto de los Presupuestos Generales del Estado. Desde estas premisas, el acuerdo fijaba los principios básicos que debían presidir la actividad negociada en materia retributiva. Nada de esto se ha considerado preciso por los firmantes explicitar ahora en el acuerdo actual. De nuevo nos remitimos al Comentario de este capítulo del Acuerdo de 1996.

El contenido del apartado intitulado “retribuciones” puede ser objeto de la división que sigue en función del aspecto concreto de esta materia que resulta tratado en cada momento. Se inicia el precepto, en primer lugar, con un sistema de actualización de las retribuciones integrando a tal fin el acuerdo que había sido suscrito en noviembre del año 2002 en el seno de la Mesa Sectorial de negociación de la Administración General de la Junta. La disposición incorpora a continuación el acuerdo de las partes de crear un Grupo de Trabajo para el estudio de un conjunto de temas de carácter retributivo. Para concluir, en último lugar, con una previsión dedicada a determinadas situaciones en las que puede encontrarse el funcionario (enfermedad, maternidad y riesgo por embarazos) a los efectos de fijar la incidencia de las mismas en la retribución, en concreto, a fin de fijar la dinámica de las diferencias retributivas originadas en dichos períodos.

1.4.1. La actualización de las retribuciones del personal funcionario

La actualización de retribuciones y la mejora de la calidad de los servicios públicos

Como se ha adelantado, la regulación de esta concreta materia ha sido abordada por el acuerdo que se comenta con la intención de conseguir una doble finalidad: la de asegurar el poder adquisitivo de los empleados públicos de modo armónico con la capacidad de financiación de la hacienda autonómica, de un lado; y, de otra, la de conseguir una mejora en la modernización y calidad en la prestación de los servicios públicos. En este sentido, la regulación de esta concreta materia se encuentra en sintonía con el doble objetivo que empapa con carácter general la regulación de las condiciones de trabajo de este personal, en el convencimiento de que la mejora de la calidad de los servicios que la Administración presta al ciudadano pasa necesariamente por una adecuada gestión de sus recursos humanos.

Transita así el acuerdo, por lo demás, la misma senda ya iniciada también en el ámbito de la Administración General, de la que es un claro ejemplo el acuerdo Administración-Sindicatos para la modernización y mejora de la Administración Pública (2003-2004)³⁴. Con este texto, citado en último lugar, las partes firmantes pretenden, tal y como se hace constar en su propio Preámbulo, “avanzar en este objetivo esencial de mejorar los servicios que se prestan a los ciudadanos, de incrementar sus niveles de calidad y de competitividad, de conseguir una Administración más rápida y ágil en la atención a los ciudadanos; que aumente, en suma, los ni-

³⁴ Resolución 15 de noviembre de 2002 (BOE 18 de noviembre).

veles de eficiencia y eficacia con que se prestan los servicios públicos". Recuérdese en este punto el principio de eficacia en la actuación de la Administración pública plasmado en el art. 103.1 CE y recordado, en el ámbito de nuestra Comunidad, en el art. 2.3 LOFPA.

En el concreto marco de las retribuciones el Acuerdo estatal incorpora un conjunto de medidas por las que se pretende motivar adecuadamente a los empleados públicos, tales como la ordenación y conciliación de las retribuciones en el conjunto de las Administraciones Públicas o los programas de aumento de la productividad y el rendimiento. En concreto, se articulan medidas orientadas prioritariamente al aumento de la productividad así como a la mejora de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de recursos humanos a través de la racionalización de las retribuciones complementarias³⁵.

Una orientación similar se encontraba en el Proyecto del Estatuto Básico de la Función Pública, en el que se aludía a un "nuevo concepto de la gestión pública, basado en los principios de legalidad, eficacia y eficiencia", lo que debería dar lugar a cambios sustanciales en la estructura de la organización así como en las relaciones entre el personal y entre éstos y el público³⁶.

Los sistemas de actualización para los años 2003 a 2005

El acuerdo andaluz ha fijado directamente la revisión salarial, haciendo suyo a tal efecto el texto del acuerdo alcanzado el 12 de noviembre de 2002 en la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General, sobre retribuciones del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía para el período 2003-2005³⁷. La misma remisión al referido acuerdo es posible encontrar en el Convenio del personal laboral de la Junta de Andalucía (art. 59.1). De hecho se proyecta la continuación del indicado paralelismo para el año 2006, de modo que

³⁵ Para el período 2003-2004 se destina la cantidad de 29,57 millones de euros a estas medidas retributivas de carácter singular vinculadas a las propuestas de modernización y mejora de la calidad en la Administración pública.

³⁶ Vid., sobre la función impulsora de la eficacia, eficiencia y calidad que pueden cumplir las retribuciones a través de su flexibilización Villoria Mendieta, M., y Del Pino Matute, E., "Manual...", cit., p. 316.

³⁷ Aprobado por el Acuerdo de 26 de noviembre de 2002 (BOJA nº 144, de 7 de diciembre). El texto vigente se aparta de esta forma del sistema elegido en el Acuerdo de 1996 para la fijación del incremento de retribuciones en el ámbito del empleo público funcional. En aquella ocasión el aumento en la retribución se fijó sin más por referencia a los criterios generales contenidos sobre esta materia en el Acuerdo Administración-Sindicatos de 1994 suscrito en el ámbito de la función pública estatal, al que se añadía algunas reglas sobre la absorción de los complementos personales y transitorios.

para el personal laboral la revisión salarial que procederá aplicar en dicho año será la misma que la que se acuerde para la función pública³⁸.

Conviene recordar, no obstante, que las diferencias de trato entre estos dos colectivos de empleados públicos –funcionarial y laboral– se han considerado razonables y no arbitrarias y, por tanto, ajustadas a la CE. De esta forma, se ha dicho, si con base en lo dispuesto en los artículos 35.2 CE y 103.3 CE, “la distinción entre ambos regímenes es una opción constitucionalmente lícita del legislador, también lo será la diferencia en los elementos configuradores de los mismos” (STC 99/1987, cit.)³⁹. Unas diferencias que se han afirmado también en relación con el régimen retributivo laboral en el sector público y el propio de la función pública, con base en “la diferenciación e incomunicabilidad originaria entre los regímenes jurídicos que conforman la relación funcionarial y la relación laboral”. De esta forma, una extensión del sistema retributivo de los funcionarios al personal laboral requerirá, en todo caso, una justificación, con datos objetivos, de la efectiva compatibilidad entre las correspondientes normativas, sin que deba considerarse suficiente a estos efectos la ausencia de prohibición legal de dicha homologación de retribuciones (STS/contencioso-administrativa 14 julio 1993; Ar. 5641).

En cualquier caso, y desde una perspectiva más amplia, puede decirse que la creciente aproximación de las condiciones de trabajo de uno y otro personal es una tendencia que parece imparable. De este modo, antes de asistir a una clara divergencia en la regulación de las condiciones de trabajo entre el personal vinculado por una relación funcionarial y el personal laboral de la Administración pública, se detecta más bien al contrario un acercamiento entre ambos colectivos que prestan sus servicios en la Administración, con el correlativo distanciamiento del personal laboral de este sector respecto de los asalariados que trabajan en el sector privado⁴⁰.

³⁸ Vid., al respecto el apartado de este volumen dedicado a esta previsión.

³⁹ A propósito, en aquella ocasión, de la jubilación forzosa prevista en el art. 33 LMRFP, el TC determinó que si bien podía afirmarse que existía “una diferencia de trato legislativo” ésta no debía ser calificada de arbitraria al tratarse de regímenes jurídicos distintos, aplicables a situaciones diferentes.

⁴⁰ Sobre la tendencia hacia la convergencia de colectivos en función del lugar en el que trabajan más que en base a la naturaleza del vínculo con el que se ligan a la Administración puede verse Cruz Villalón, “Algunas especialidades...”, cit., pp. 31. y ss. Vid., también Sánchez Morón, M., quien propone, aún siendo consciente de las dificultades, una dualidad de regímenes que caminaría así hacia “un Estatuto básico común del empleo público, que supere la actual división categorial entre funcionarios y laborales”, en el bien entendido que debiera tratarse de un estatuto “flexible y diversificado” (“Marco jurídico y competencial del personal al servicio de las Administraciones Públicas”, en “Situación actual y tendencias..”, cit., p. 64.

Esta proximidad detectada en la negociación colectiva cuenta también con relevantes ejemplos a nivel legislativo, precisamente en la materia que nos ocupa. Tal es el caso de los techos salariales máximos a los que se viene aludiendo. De hecho, cuando el TC ha debido pronunciarse sobre la constitucionalidad de la extensión de los límites retributivos al personal laboral al servicio de las Administraciones, desde la perspectiva del principio de igualdad ante la ley (art. 14 CE) en relación con el art. 37.1 CE, el Alto tribunal ha subrayado que el diferente régimen salarial y negocial de aquellos trabajadores con el resto de asalariados “radica en los evidentes rasgos diferenciadores que existen entre la Administración o una empresa pública frente a las empresas privadas, circunstancias que, en este caso, permite modular el derecho a la negociación colectiva típico de la empresa privada y someter a los trabajadores a una superior presión de los intereses públicos y de los servicios generales a que sirve la política económica, por lo que la existencia real de dicho régimen diferenciado, como consecuencia de la Ley de Presupuestos no vulnera el principio de igualdad, al recaer sobre situaciones que en sí no son idénticas” (STC 96/1990, cit).

Retomando la regulación de las remuneraciones de los funcionarios en el ámbito de la Junta, con el acuerdo del año 2002 que ahora se integra en el acuerdo general se pretende continuar los logros conseguidos con el que se había celebrado años antes (en octubre de 1999), considerado como “un paso fundamental en el proceso continuo de concertación con las Organizaciones Sindicales, para la mejora de las condiciones de trabajo de sus empleados públicos”, al diseñar un marco estable en un tema tan crucial como el de las retribuciones⁴¹. De hecho, y como ejemplo de esta continuidad, el acuerdo del año 2002 incorporaba un novedoso sistema de actualización de retribuciones para los siguientes años con la finalidad de alcanzar una relación entre el incremento de las retribuciones y la variación real del IPC interanual y de permitir, al propio tiempo, la armonización entre el mantenimiento del poder adquisitivo de los empleados públicos y la capacidad de financiación del mismo por parte de la hacienda autonómica, recordando que los salarios de los empleados públicos constituyen un componente esencial en el conjunto de la política económica autonómica⁴².

Para el año 2003 se fijó un incremento global de retribuciones del 2% con respecto a las del año anterior de acuerdo con las previsiones de IPC. El referido 2%

⁴¹ Acuerdo de 25 de octubre de 1999 entre la Junta y las organizaciones Sindicales UGT, CCOO y CSI-CSIF sobre retribuciones del personal de la Administración General de la Junta.

⁴² Con esta finalidad las partes “se comprometen, independientemente de las subidas salariales indicadas en los Presupuestos Generales del Estado (IPC), a establecer un sistema para la determinación de la actualización de las retribuciones del personal funcionario de la Administración general”.

había sido el tope máximo fijado en la LPGE para el año 2003, en un precepto que, por su carácter básico, resultaba de aplicación también a la Comunidad Autónoma andaluza⁴³.

Sin perjuicio de esta regla, y según lo acordado, los complementos específicos debían experimentar un incremento en una cuantía igual al 1,8% del total de las retribuciones del personal funcionario al servicio de la Administración General de la Junta.

Las disposiciones anteriores han debido ser adecuadas a la nueva redacción dada al art. 24.1 LMRFP por la Ley de acompañamiento a los PGE para el año 2003, en materia de pagas extraordinarias, y a las previsiones de la LPGE para ese mismo año que incorporaba lo dispuesto en el Acuerdo Estatal Administración-Sindicatos⁴⁴. La referida adecuación a estas novedades ha dado lugar a una ulterior precisión según la cual para el ejercicio 2003 el incremento del 1,8% debía destinarse parcialmente a las pagas extraordinarias en la forma y cuantía reguladas en las normas de carácter básico contenidas en la LPGE para el 2003. El resto del mencionado incremento se sumaría a los complementos específicos tal y como había quedado previsto en el acuerdo del año 2002. En ningún caso las operaciones anteriores podían suponer una disminución de la cuantía total deducida⁴⁵.

⁴³ La LPGE para el año 2003 asumía, a su vez, el incremento que había sido pactado en el acuerdo Administración-Sindicatos para el período 2003-2004. Dicho incremento porcentual sería incorporado posteriormente a la Ley de Presupuestos andaluza, en la que se contenía además una previsión, habitual tanto en estas leyes como en las estatales, según la cual, "los acuerdos, convenios o pactos que impliquen incrementos retributivos superiores a los que se establecen en el presente apartado o en las norma que lo desarrollen deberán experimentar la oportuna adecuación, deviniendo inaplicables en caso contrario las cláusulas que se opongan al presente artículo (art. 8 Ley 9/2002, de 21 de diciembre; BOJA de 24 de diciembre). La misma disposición se encuentra a la Ley de presupuestos para el año 2004 (art. 10 Ley 17/2003, de 29 de diciembre; BOJA 31 de diciembre).

⁴⁴ Art. 50 Ley 53/2002, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social. Tanto el acuerdo estatal de 13 de noviembre de 2002 primero (Capítulo XIX), como la LPGE, después, incluían un incremento de las pagas extraordinarias para el personal afectado por el régimen retributivo de la LMRFP. En concreto se disponía un incremento en dichas pagas por un importe, cada una, equivalente a una mensualidad de sueldo y trienios, más un 20 por 100 del complemento de destino mensual, en el 2003, y del 40 por 100 para el siguiente año. Medida que posteriormente fue incluida, como normativa básica, en la LPGE para el año 2003.

⁴⁵ Según el anexo al acuerdo de 12 de noviembre de 2002 (BOJA nº 28, 11-02-2003). El propio acuerdo por el que se aprobada este último (acuerdo de 26 de noviembre), habilitaba a la Consejera de Justicia y Administración Pública para adaptar este último a lo dispuesto en la legislación básica estatal en materia de retribuciones del personal al servicio de la Administración Pública previa negociación con las organizaciones sindicales firmantes del acuerdo (punto tercero). El anexo es el resultado de esta habilitación. Por su parte, en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el 2003, al regular esta cuestión, lo hacía "sin perjuicio de las modificaciones que en materia de retribuciones venga obligada por la legislación básica del Estado" (art. 8.2).

El acuerdo general ha incorporado una regla específica en relación con uno de los complementos, el antigüedad, por la que se trataba de evitar que la aplicación del referido 1,8% sobre dicho complemento, de carácter básico, no provocase distorsiones inadecuadas, por su repercusión sobre el complemento específico, dada la radical diferencia de naturaleza retributiva que uno y otro complemento presentan y la multiplicidad de tipos de específico a que se daría lugar. Con esta finalidad para el año 2003 se acordó que el referido incremento porcentual sobre el complemento de antigüedad se aplicase "sobre la base constituida por el monto total representado por la suma de dicho complemento correspondiente a todo el personal funcionario" incluido en el ámbito del Acuerdo del año 2002 repercutiéndose la cantidad que resultase sobre los complementos específicos de modo lineal y en doce mensualidades.

La actualización de las retribuciones para los años 2004 y 2005 se ha concretado en una horquilla que oscila entre el 1% y el 1,8% del total de las retribuciones con sujeción a unos criterios que varían en función del IPC interanual.

La referida actualización se concretó en el acuerdo como a continuación se detalla:

- a) Si el IPC interanual octubre-octubre es inferior a la suma del porcentaje determinado como subida en los Presupuestos Generales del Estado más el 1%, la subida en términos porcentuales nunca será inferior a los citados conceptos; es decir, a la subida fijada en los presupuestos con la adicción del 1% referido.
- b) Si dicho IPC es superior a la suma del porcentaje asignado en los Presupuestos más el 1,8%, el porcentaje de subida se determinará por la suma de ambos conceptos.
- c) Finalmente, y para el caso de que el IPC interanual octubre-octubre se encontrara en una horquilla entre el porcentaje de subida asignado en los Presupuestos Generales más un porcentaje entre el 1% y el 1,8%, se fija un porcentaje de subida anual igual al IPC interanual.

La adecuación de estas previsiones a la reforma a la que antes se hizo referencia han dado como resultado el establecimiento de un intervalo porcentual entre el 1,6%, que será el mínimo, y el 1,8% para el 2004. El porcentaje obtenido se aplica a los complementos específicos de los puestos ocupados por el personal funcionario de la Administración General de la Junta. El aumento de las pagas extraordinarias previsto para este año en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, o en su Ley de acompañamiento, se aplicará con cargo al incremento derivado de

dicho porcentaje mínimo (1.6 por 100)⁴⁶. El resto del incremento se destinará a los complementos específicos y, con el carácter de “a cuenta”, se hará efectivo desde la nómina del mes de enero, sin perjuicio de su posterior regularización que tendrá lugar en la nómina del mes de noviembre una vez conocido el IPC real octubre-octubre.

Dicha horquilla resultará aplicable en base a las oscilaciones del IPC más el porcentaje determinado como subida en los Presupuestos Generales del Estado⁴⁷.

Para el año 2005, la horquilla de actualización vuelve a concretarse en los 1,6% y 1,8% previstos para el 2004, si bien la asignación de la subida a los distintos conceptos retributivos ha quedado remitida a la ulterior negociación en la Mesa Sectorial.

1.4.2. Otras previsiones en materia retributiva

Al margen de las previsiones en torno a la actualización de retribuciones, el Acuerdo del año 2002, ahora integrado en el acuerdo general, procedió a crear un Fondo para la aplicación de políticas sectoriales de recursos humanos, basadas en la mejora de la calidad de la prestación de los servicios públicos⁴⁸. Dicho fondo se nutrirá de una parte del incremento global, el 25% de la cuantía resultante en los casos en que el IPC interanual se encuentre comprendido entre el porcentaje de subida previsto en PGE más un porcentaje entre el 1% y 8%. De esta forma se pretende vincular la mejora de las retribuciones en determinados ámbitos con los aumentos de productividad, excluyendo este porcentaje de una distribución meramente lineal. La aplicación y distribución de dicho fondo queda remitida a la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración general.

Por otra parte, como se dejó apuntado más arriba, junto con las correspondientes actualizaciones retributivas a las que se acaba de aludir, el acuerdo incorpora una previsión dedicada a la creación de un grupo de trabajo de carácter técnico en el seno de la Mesa Sectorial, cuya actuación se encuentra claramente conectada con las que vienen siendo las principales preocupaciones de la Administración en

⁴⁶ Tanto la LPGE para el año 2004 como la ley andaluza para el mismo año incorporan en su texto las novedades referidas a las pagas extraordinarias.

⁴⁷ La LPGE para el año 2004 ha topado el incremento global de las retribuciones de nuevo en el 2%, el mismo incremento previsto en la Ley de presupuestos andaluza para este año.

⁴⁸ El acuerdo prevé también la creación, cuando corresponda, de un fondo para la aplicación y adaptación al sistema retributivo de la futura Ley de Función Pública de la Junta.

la materia relativa a la retribución de los funcionarios públicos. De este modo el referido grupo recibe el encargo de llevar a cabo un estudio para la progresiva implantación de políticas retributivas que se basen en los siguientes pilares: por un lado, en una adecuada valoración de los puestos de trabajo que evite desequilibrios económicos, incluidos los pueda sufrir el personal funcionarizado en la ocupación de los puestos correspondientes; y, por otro, en la conocida mejora de la calidad de la prestación de los servicios públicos, evaluación del rendimiento, etc... a realizar a través de sistemas homogéneos. Y ello de conformidad con los compromisos que en esta materia se reflejan en el apartado siguiente dedicado a las condiciones de trabajo que serán objeto de atención más adelante.

Esta previsión que refleja el deseo de los firmantes de profundizar en la reforma de los sistemas retributivos se encuentra en sintonía con lo dispuesto en el acuerdo de 1996 en el que se procedió a crear también un grupo de trabajo encargado del estudio de esta materia. Por otra parte, una previsión similar se encuentra en el convenio laboral donde, de nuevo, se prevé la creación de un grupo de trabajo de carácter técnico para el estudio del sistema retributivo del personal laboral que gire en torno a la idea de la homogeneización de las retribuciones con las de otros convenios colectivos en el ámbito de las Administraciones públicas (art. 59.3 Convenio).

El apartado que el acuerdo dedica a las retribuciones concluye prestando atención a las consecuencias de carácter retributivo que se encuentran aparejadas a determinadas situaciones en las que puede situarse el funcionario a lo largo de su vida activa: enfermedad, maternidad o riesgo por embarazo. En estos casos, las diferencias retributivas como consecuencia de subidas retributivas producidas durante los períodos de baja ocasionados por cualquiera de las situaciones mencionadas se abonarán con los efectos correspondientes, cuando se produzca la reincorporación al servicio activo del funcionario. Idéntica solución se establece para los casos en los que las diferencias retributivas tengan lugar con ocasión del cumplimiento de trienios perfeccionados durante dichos períodos.

2. La mejora en las condiciones de trabajo y en los servicios públicos en la Junta de Andalucía en materia de tiempo de trabajo

El acuerdo que se viene comentando ha dedicado al tiempo de trabajo de los funcionarios gran parte del apartado 7 cuya genérica rúbrica alude sin más a las “condiciones de trabajo”. En concreto, el apartado 7.1 regula la jornada y el horario en tanto que el apartado 7.2. se dedica a la regulación de las vacaciones y

los permisos. En todo caso, y en relación con estos últimos es preciso realizar una ulterior matización: a pesar de lo que un primer acercamiento a su texto pudiera hacer pensar, no es éste el único lugar en el que el acuerdo presta atención a los permisos de los funcionarios incluidos en su ámbito. Junto a las previsiones que se contienen en el mencionado apartado 7.2 el texto pactado incorpora una detallada regulación de aquellos otros permisos conectados con la conciliación de la vida familiar y laboral, permisos estos últimos que se contemplan en el apartado 8 a cuyo comentario desde aquí remitimos⁴⁹.

Volviendo pues a las previsiones contenidas en el apartado 7 del acuerdo es de destacar en la regulación del tiempo de trabajo que en él se aborda la voluntad de las partes del acuerdo de compatibilizar la mejora de las condiciones en este aspecto concreto de la prestación de los funcionarios de la Junta con la eficacia y la calidad del servicio que ya había quedado explicitada con anterioridad, y con un alcance general, en el acuerdo de 1996 para la mejora de las condiciones de trabajo⁵⁰. Este compromiso genérico, que en el acuerdo actualmente en vigor ha quedado reflejado en su propia denominación⁵¹ toma cuerpo ahora, en la específica materia

⁴⁹ Frente a los estrechos márgenes de actuación con los que cuentan las Comunidades Autónomas en la materia retributiva, tal y como quedó dicho, en el ámbito del tiempo de trabajo la competencia de cada autonomía es significativamente mayor. En esta materia, en efecto, el tenor del art. 1.3 LMRFP permite concluir el carácter no básico de su regulación en materia de permisos y licencias (art. 30), como tampoco lo sería la materia relativa a la jornada (STC 54/1982, de 26 de junio). Cosa distinta será el alcance que la negociación colectiva autonómica pueda tener en esta materia, para lo cual debe acudirse, una vez más a la LOR. Según la norma últimamente citada, serán objeto de negociación, en el respectivo ámbito y en relación con las competencias de cada Administración, por lo que ahora interesa, todas las materias que afecten a las condiciones de trabajo de los funcionarios, y cuya regulación exija una norma con rango de Ley, así como cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo (art. 32 j y k LOR). Nuevamente la cuestión surge si se recuerda que la materia referida al tiempo de trabajo se encuentra estrechamente conectado claramente con la potestad de autoorganización de la administración, que, como se recordará, ha quedado excluida de la obligatoriedad de negociación ex art. 34 LOR. Sobre el tema puede verse Arroyo Yanes, L.M, quien recuerda que en la práctica las materias vinculadas al tiempo de trabajo se negocian de hecho en la Administración con base en su consideración de condiciones de trabajo a los efectos previstos en la LOR ("La ordenación del tiempo de trabajo en la Administración Pública", IAAP, Sevilla, 2000, pp. 61-62). El Anteproyecto de Estatuto Básico de la Función Pública incluye claramente estas materias en las susceptibles de negociación.

⁵⁰ En aquella ocasión el acuerdo incorporaba en su texto unos criterios para la mejora de las condiciones de trabajo que se concretaron en los siguientes: a) la mejora y regulación de condiciones de trabajo debían guardar siempre relación con la situación que en cada momento atravesase la Administración; b) las modificaciones en las condiciones laborales debían conectarse a su vez con compromisos de mejora en la eficacia y calidad del servicio, de la unidad que lo lleva cabo y de la productividad de los empleados públicos.

⁵¹ Acuerdo entre la Administración de la Junta de Andalucía y las Organizaciones Sindicales sobre mejoras en las condiciones de trabajo y en la prestación de los servicios públicos en la Administración General de la Junta de Andalucía.

del tiempo de trabajo, a través de continuas referencias bien a la “atención eficaz” o “adecuada” a la ciudadanía, a “las necesidades de organización y funcionamiento de las unidades administrativas”, a las “necesidades del servicio” o a la necesidad de adaptar esta materia a fin de “mejorar el servicio público”.

Y es que, ciertamente, la relación entre la organización del tiempo de trabajo y el buen funcionamiento de la Administración es difícil de cuestionar. No sin razón se ha podido afirmar que la división del tiempo de trabajo constituye la base misma de la eficacia institucional de la organización administrativa⁵².

2.1. Medidas de política de empleo

Los siete años transcurridos desde la celebración del último Acuerdo de condiciones de trabajo para la función pública en Andalucía han permitido que se incorporen al nuevo texto pactado algunas novedades en torno al tiempo de trabajo en los que se reflejan otras tantas tendencias modernas que, por otra parte, también se van abriendo paso –con mayor o menor fortuna según los casos- en el sector privado. Las novedades de mayor relevancia se encuentran además vinculadas con las políticas de empleo, como se comprobará enseguida.

En efecto, el acuerdo incorpora a su texto aquel otro celebrado en 1999 en el seno de la Mesa Sectorial sobre reducción de la jornada a 35 horas semanales que, por lo demás, había sido concebido por sus firmantes como el primer paso del futuro acuerdo general que ahora se comenta⁵³. A su vez dicho acuerdo incorporaba a su texto y concretaba los compromisos incluidos en el Pacto por el Empleo y el Desarrollo Económico de Andalucía en materia de reducción de la jornada como instrumento de creación de empleo.

⁵² Arroyo Yanes, L.M., “La ordenación del tiempo de trabajo en la Administración Pública”, cit., p. 18.

⁵³ Acuerdo de 17 de febrero de 1999, de la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía, sobre reducción de la jornada de trabajo a 35 horas como medida de creación de empleo, aprobado por el Acuerdo de 9 de marzo de 1999 (BOJA nº 39, de 3 de abril). El texto de 1999 era así la culminación del proceso de negociación iniciado en diciembre del año 1998 “para la implantación de la jornada de trabajo de 35 horas, enmarcándola en el proceso más amplio de la negociación de un nuevo Acuerdo”. De hecho, en su artículo noveno podía leerse: “El presente Acuerdo formará parte del futuro Acuerdo que, negociado entre las mismas partes, sustituya al actualmente vigente para el ámbito del personal funcionario, entendiéndose a tal efecto que la negociación queda cerrada en las materias aquí acordadas”. A pesar de ello, algunas de sus previsiones se han visto renovadas por el acuerdo actual, tal y como éste mismo reconoce. Por otra parte, el Acuerdo de 1999 anunciaba una futura negociación en los ámbitos docente y sanitario.

La mencionada reducción de la jornada semanal se adoptó, por lo demás, no sólo en el marco de la mejora de las condiciones laborales, también respondía al propio tiempo al compromiso de los firmantes de promover el empleo, a lo que se unía el deseo de éstos de servir de modelo referencial a otras administraciones y sectores⁵⁴. En todo caso, la reducción de la jornada como instrumento de creación de empleo era asumida en el acuerdo de 1999 no de forma aislada sino como parte integrante de todo un conjunto de acciones e iniciativas que, a juicio de sus redactores, debieran llevarse a efecto con el mismo fin.

En el referido acuerdo los firmantes habían identificado el problema del desempleo como el principal de los que venían aquejando a la sociedad andaluza. A partir de este diagnóstico consideraban prioritarios todas aquellas acciones y medidas que pudieran conducir a la creación de empleo. Es más, en el citado acuerdo de 1999 se llegaron a concretar los objetivos de creación de empleo que pretendían alcanzarse con la reducción de la jornada. En concreto dichos objetivos quedaron cuantificados porcentualmente como sigue: para 1999 se fijó un objetivo del 5% de los efectivos reales de la plantilla del personal de la Administración General existente a 31 de diciembre de 1998; objetivo que se alcanzaría, según se ha adelantado, a través de la reducción de la jornada y del análisis de la plantilla y sus necesidades⁵⁵. Para la creación de los proyectados empleos se establecieron tres áreas prioritarias: Asuntos sociales, educación y medio ambiente, al tiempo que se tendrían en cuenta las áreas donde existieran situaciones de temporalidad y las de apoyo general al funcionamiento de la Administración.

La consensuada reducción de la jornada se adopta teniendo debidamente presente que su aplicación práctica no puede implicar menoscabo alguno de la eficacia de la Administración pública. Una eficacia que, como se recordará, se encuentra recogida entre los principios que rigen la actuación administrativa en el art. 103.1 CE, y que ha sido recordada en nuestra Comunidad en el art. 2.3 LOFPA⁵⁶. Con los acuerdos alcanzados en esta materia se pretende por tanto alcanzar el delicado

⁵⁴ La Administración es considerada así como posible motor de iniciativas que pudieran llegar a tener su correspondiente reflejo en el sector privado.

⁵⁵ Su concreción contemplaba un total de 2.100 efectivos junto a las bajas producidas y las necesidades del personal laboral.

⁵⁶ Es también precisamente el objetivo de mejorar los servicios de la Administración y, en concreto, el aumento de la eficacia en su prestación el que impregna el Acuerdo Administración-Sindicatos para el período 2003-2004 para la modernización y mejora de la Administración Pública de 13 de noviembre de 2002, aprobado por Acuerdo de 15 de noviembre de 2002 (BOE 18 de noviembre). En dicho acuerdo se aboga por una ampliación del horario de atención al público y una homogeneización del horario de trabajo y continúa fijando una duración máxima de 37 horas y media semanales de promedio en cómputo anual (1.647 horas anuales) (capítulo III).

equilibrio que se considera preciso que debe existir entre ambas finalidades (creación de empleo-eficacia de la labor de la Administración)⁵⁷.

Desde estas premisas, los firmantes del acuerdo del año 1999 fijaron con carácter general una jornada de 35 horas semanales, de lunes a viernes, en cómputo semanal –con un total de 1.582 horas anuales–, descontadas las vacaciones y fiestas oficiales. Esta reducción vino a suponer una rebaja de 2 horas y media semanales para el personal con dedicación normal, si se lo compara con la jornada que había quedado prevista con carácter general en el Acuerdo de 1996⁵⁸. Esta parte del acuerdo pasaría a integrar la nueva redacción dada al art. 2.2 del Decreto 349/1996, de 16 de julio⁵⁹, por el Decreto 150/1999, de 29 de junio (BOJA 15 de julio)⁶⁰. Y, finalmente, como se apuntó, ha pasado a formar parte del acuerdo general que ahora se comenta.

La reducción de la jornada pactada en el acuerdo de 1999 fue puesta en práctica a través de la Orden de 1 de septiembre de 1999, por la que se determinaba la fecha de aplicación de la citada medida en los distintos órganos y unidades administrativas de la Administración General de la Junta de Andalucía⁶¹. En dicha Orden, y nuevamente a fin de evitar que la aplicación de la reducción de la jornada diera como resultado una merma de la eficacia de la Administración, se consideró imprescindible la simultaneidad en su puesta en funcionamiento en los distintos órganos y unidades administrativas, salvo en casos especiales, una simultaneidad que quedó fijada para todos con una fecha común de inicio: el 1 de octubre de 1999.

⁵⁷ Como podía leerse en el Acuerdo de 1999: “las partes consideran que, sin perder de vista el objetivo de creación de empleo que se persigue, la Administración Pública, como servidora de intereses generales, no puede ver mermada su eficacia como tal por la reducción de la jornada de sus trabajadores. Muy al contrario, es necesario el esfuerzo de todas las partes para conseguir que dicha reducción no sólo no afecte a la organización sino que ésta se vea reforzada por otras medidas o acciones compensatorias de la reducción de jornada. A este equilibrio atiende también decididamente el presente Acuerdo”.

⁵⁸ De 37,30 horas en cómputo semanal, de lunes a viernes.

⁵⁹ Por el que se regulan las diversas formas de prestación del tiempo de trabajo del personal funcionario en la Administración de la Junta de Andalucía. A su vez, la Orden de 29 julio 1996 fue modificada por O. 16 julio 1999.

⁶⁰ Tras la citada reforma el art. 2.2 presenta el siguiente tenor: “La jornada ordinaria de trabajo en la Administración General de la Junta de Andalucía será de 35 horas en cómputo semanal de lunes a viernes. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3 de este artículo la jornada ordinaria anual máxima de trabajo, descontadas vacaciones y fiestas oficiales, queda establecida en 1.582 horas”. El apartado tercero al que el precepto se refiere se ocupa de las peculiaridades de la jornada del personal de especial dedicación. A los efectos del referido Decreto, se entiende por jornada laboral “el tiempo de trabajo que debe prestarse en un determinado período, en cómputo diario, semanal, quincenal, mensual o anual” (art. 2.1).

⁶¹ BOJA nº 106, de 11 de septiembre de 1999. La Orden se dictó por la Consejería de Gobernación y Justicia con base en la habilitación prevista en el Decreto 150/1999, de 29 de junio.

Si se comparan estas nuevas reglas con la regulación convencional del personal laboral de la Junta podrá comprobarse cómo en este concreto aspecto de la regulación del tiempo de trabajo existe un claro paralelismo con la regulación contenida en el Convenio del personal laboral (art. 25)⁶². Nos encontramos así ante un nuevo ejemplo de la tendencia hacia la homogeneización de condiciones de trabajo del conjunto del personal –funcionario y laboral- que presta sus servicios en la Administración de la que ya se ha dejado debida constancia, precisamente en una materia como la del tiempo de trabajo especialmente proclive a la referida uniformidad⁶³.

Por otra parte conviene recordar que la reducción de la jornada a 35 horas semanales ha encontrado en nuestro país un terreno especialmente abonado precisamente en la Administración pública, la autonómica y la local -pionera en este campo, a pesar de los problemas de legalidad que en este último caso se plantean⁶⁴-, frente a la resistencia que viene presentando el sector privado, que se ha mostrado especialmente refractario, hasta el momento, a medidas de este tipo dada la oposición empresarial⁶⁵.

La jornada de 35 horas prevista en el acuerdo con carácter general, se acompaña, como suele ser habitual en materia de tiempo de trabajo, de una serie de particularidades que afectan a determinados colectivos de funcionarios. En primer lugar, se refiere el acuerdo al personal de especial dedicación el cual se encuentra obligado a trabajar por encima de la jornada pactada, debiendo realizar un suplemento de 110 horas en cómputo anual. Esta previsión se ha incorporado finalmente al art. 2.3 del Decreto 349/1996, tras su reforma por el Decreto 150/1999.

Este plus horario al que el acuerdo se refiere debe prestarse de lunes a jueves entre las 16 horas y las 20 horas, siendo así que su efectiva prestación se hace de-

⁶² De hecho el Acuerdo de 1999 se refería con carácter general a la jornada de trabajo en la Administración.

⁶³ Cruz Villalón, "Algunas especialidades...", cit., pp. 37-38.

⁶⁴ Vid., in extenso, sobre estas experiencias autonómicas y a nivel local, y sobre la ilegalidad de los acuerdos en este último caso dado la aplicación en las Entidades locales de la misma jornada que rige para los funcionarios de la Administración General del Estado, Arroyo Yanes, L.M., "La ordenación...", cit., pp. 32 y ss.

⁶⁵ A fin de incentivar el recurso a la reducción de la jornada hasta las 35 horas semanales en el sector privado se dictó en nuestra Comunidad el Decreto 11/1999, de 26 de enero, por el que se establecen incentivos a la creación de empleo mediante la reducción de la jornada laboral a 35 horas semanales y/o la reorganización del tiempo de trabajo (BOJA nº 16, 6 de febrero); recientemente modificado por el Decreto 213/2003, de 15 de julio (BOJA nº 174, de 10 de septiembre), con la finalidad de adaptarlo a los procedimientos para conceder ayudas y subvenciones previstos en el Reglamento aprobado por Decreto 254/2001, de 20 de noviembre.

penden, nuevamente, de las necesidades del servicio y de los requerimientos de los órganos competentes⁶⁶.

Una segunda excepción a la jornada de 35 horas semanales la conforman las jornadas especiales que procederá implantar allí donde las peculiaridades específicas requieran de su establecimiento, de nuevo, con la vista puesta en la mejora del servicio. La fijación de estas jornadas queda remitida a la negociación, como sucedía en el Acuerdo de 1996. En concreto, esta materia debe ser objeto de negociación previa en la Mesa Sectorial y deberá reflejar igualmente las especialidades retributivas que procedan⁶⁷.

Aunque nada se dice en el Acuerdo debe recordarse que la normativa autonómica reconoce a los FP una pausa de 20 minutos computable como trabajo efectivo. Interrupción la anterior que no podrá afectar a la prestación de los servicios, de modo que habrá de determinarse su forma de disfrute según la modalidad de jornada⁶⁸.

Si la reducción de la jornada semanal a 35 horas posee un claro componente de política de empleo, de creación de empleo (*rectius*, reparto), idéntica filosofía se encuentra ínsita en la segunda de las novedades de importancia incorporada al Acuerdo, y que se encontraba ausente en el texto de 1996: la apuesta por una paulatina reducción del trabajo extraordinario. En concreto, el texto convencional en este punto expresa “el compromiso de eliminar progresivamente los servicios extraordinarios realizados sobre la jornada ordinaria, salvo aquellos casos en que deban realizarse por razones de urgencia o necesidad perentoria”. La propia normativa autonómica circunscribe en principio la realización de estos servicios a los casos de “urgencia e inaplazable necesidad y para el buen funcionamiento de los servicios”⁶⁹.

⁶⁶ En el Acuerdo de 1999 se había establecido a estos efectos una franja horaria entre las 17 y las 20 horas, de lunes a jueves “previo requerimiento del superior correspondiente en función de las necesidades de trabajo existentes, que, en la medida de lo posible, vendrán determinadas en la planificación previa del mismo”.

⁶⁷ En este punto el Acuerdo de 1996 hacía especial mención al personal de Registro. Por su parte, el Acuerdo de 1999 se refería expresamente a las jornadas especiales en los siguientes términos: “En los centros y unidades que actualmente tienen establecidos jornada y horarios especiales de trabajo se revisarán éstos, en el plazo de tres meses desde la firma del presente Acuerdo, de conformidad con los criterios adoptados en los apartados anteriores de manera que permitan la adecuada prestación del servicio público que tienen encomendado. Las jornadas y horarios especiales nuevos que pudieran establecerse se negociarán en el ámbito respectivo y se aprobarán por la Secretaría General para la Administración Pública”.

⁶⁸ Art. 2.5 Decreto 349/1996.

⁶⁹ Tales servicios extraordinarios requerirán, además, la “previa autorización del Viceconsejero, Director o Presidente de Organismo Autónomo o, en su ámbito el Delegado de Gobernación o Delegado Provincial correspondiente” (art. 5.1 Decreto 349/1996).

En esta concreta materia, el Acuerdo de 1999 que ahora queda incorporado y es renovado por el Acuerdo general llegó a establecer unos objetivos concretos de reducción de los servicios extraordinarios para dicho año del 25% del total presupuestado para dicho ejercicio, que se mantenía en idéntico porcentaje para el año 2000 sobre el presupuesto de 1999⁷⁰.

De esta forma, y en el contexto de una concreta política de empleo, no sólo se ha optado por reducir la duración de la jornada ordinaria. Del mismo modo y con idéntica finalidad se propugna la desaparición del trabajo realizado con superación de dicha jornada. Además, en los casos en los que el trabajo extraordinario sea efectivamente realizado, el acuerdo ha optado preferentemente por una compensación del trabajo realizado con tiempo de descanso frente a aquella otra compensación de naturaleza monetaria⁷¹. Unas previsiones, las anteriores, que aunque se encuentran en sintonía, por lo demás, con las previsiones del Decreto 349/1996 al que se viene aludiendo⁷², plantean no pocos problemas en relación con el art. 46.3 d) LOFCA en el que se regula la compensación monetaria de estos servicios, las denominadas "gratificaciones por servicios extraordinarios"⁷³.

Recuerdan estas previsiones en torno a la supresión del trabajo extraordinario a los compromisos que suelen incorporarse en la negociación colectiva del sector privado con base en la convención de que la reducción o eliminación de las horas extraordinarias constituye una vía adecuada para la creación de empleo⁷⁴. Así como a las cláusulas convencionales en las que se da preferencia a la compensación mediante descansos, cuando no se opta pura y llanamente por esta última.

⁷⁰ En el plazo de tres meses desde la firma del Acuerdo debía determinarse en qué unidades o centros se concretarían estas reducciones.

⁷¹ Una previsión similar puede encontrarse para el personal laboral al servicio de la Administración Andaluza en el art. 32 del Convenio vigente.

⁷² A tenor del art. 5.2 del Decreto 349/1996: "Los servicios extraordinarios que se realicen fuera del horario habitual se compensarán preferentemente mediante la reducción del tiempo empleado en los mismos en los días posteriores más próximos en que así pueda hacerse. Dicho tiempo se incrementará en un 75 por 100 del efectivamente realizado". Por su parte, el apartado 3º del citado precepto se refiere a los supuestos en los que no resulte posible la compensación anterior para señalar que en tales casos "los servicios extraordinarios habrán de compensarse mediante el abono de gratificaciones, aplicando el coeficiente multiplicador 1,75 al cociente resultante de dividir las retribuciones íntegras anuales que le corresponda percibir al funcionario, por el número de horas, en cómputo anual, de su jornada de trabajo", dichas cantidades deben ser objeto de comunicación a la Junta de Personal.

⁷³ Sobre la problemática suscitada por la falta de concordancia del Decreto con la ley autonómica puede verse Arroyo Yanes, L.M., "La ordenación...", cit., pp. 150 y ss.

⁷⁴ El citado Decreto 11/1999 regula igualmente incentivos por reducción o eliminación de las horas extraordinarias en el sector privado (arts. 7 y 8).

2.2. La flexibilidad horaria

Antes que nada debe recordarse que, por horario flexible se entiende aquél “que tiene un período con comienzo y final variables entre unos topes, denominado parte variable, y un período de permanencia obligatorio entre topes, denominado parte fija o estable”, por contraposición al horario rígido, esto es, “el que tiene determinadas las horas de comienzo y de final de la jornada”⁷⁵.

En relación con esta materia, incorpora el acuerdo algunas reglas sobre la flexibilidad horaria que nuevamente se encuentran estrechamente vinculadas con las tendencias más recientes que se vienen conociendo tanto en la propia Administración como en el sector privado en materia de tiempo de trabajo⁷⁶.

Se trata en esta ocasión de una flexibilidad que se reconoce a favor del personal funcionario y que se encuentra sometida a sendos condicionantes⁷⁷. El primero de ellos hace depender su plasmación práctica de su eventual compatibilidad con las propias “necesidades de organización y funcionamiento de las unidades administrativas” de manera que el reconocimiento de esta flexibilidad horaria en interés del funcionario en modo alguno pueda ir en detrimento de la tan recordada eficacia de la Administración. De hecho, estas precisiones de los firmantes no son más que un ejemplo en nuestra Comunidad de la generalizada tendencia a alcanzar un equilibrio entre las necesidades personales y las de la organización en las que se trabaja detectable en la regulación del tiempo de trabajo en las Administraciones públicas⁷⁸.

⁷⁵ Art. 3.2 Decreto 349/1996, en el que se contempla también el horario especial “el que establece características propias en función de la unidad, servicio o colectivo a que deba aplicarse”. El acuerdo que se comenta no contiene previsión alguna sobre estos dos últimos horarios, a diferencia de lo que sucedía con el Acuerdo de 1996, en el que también se regulaban distintos supuestos de reducción de jornada. Sobre estos temas remitimos a el comentario de Arroyo Yanes, L.M., “Condiciones de trabajo”, en “Negociación colectiva en la Junta de Andalucía”, cit., pp. 136 y ss.

⁷⁶ A esta orientación responde también el Anteproyecto de Ley de la Función Pública de Andalucía donde se contienen medidas relacionadas con la flexibilidad en el horario, si bien básicamente vinculada con la conciliación de la vida familiar y laboral del FP.

⁷⁷ En el sector privado la flexibilidad que se encuentra más extendida en materia de tiempo de trabajo es aquella que se pacta atendiendo a las necesidades empresariales, aunque no faltan convenios, los menos, en los que se regulan una flexibilidad en interés de los trabajadores, destacando entre ellas precisamente la flexibilidad horaria. Así, son legión los convenios que incorporan medidas de flexibilidad del tiempo de trabajo a favor de los empresarios frente a los escasos textos convencionales en los que se regulan medidas de flexibilidad a favor de los trabajadores. Vid., el volumen conjunto “La negociación colectiva en España: una visión cualitativa”, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2004, pp. 505 y ss.

⁷⁸ Vid., al respecto Villoria Mendieta M y Del Pino Matute, E., “Manual de gestión...”, cit., p. 437.

En segundo lugar, el establecimiento de la mencionada versatilidad en el horario se sujeta a la existencia de medios adecuados de control horario, a los que también presta atención la legislación autonómica⁷⁹. De cumplirse uno y otro requisito el Acuerdo faculta la implantación de una flexibilidad horaria de una hora que podrá disfrutarse bien al inicio de la jornada, entre las 8 y las 9 horas, bien entre las 14 y las 15 horas⁸⁰. El resto del horario queda excluido de la ductilidad anteriormente mencionada y se configura como un horario de obligada permanencia.

Por otro lado, la flexibilidad horaria que el Acuerdo regula está sujeta a la paralela recuperación del tiempo no trabajado que deberá llevarse a cabo de lunes a jueves entre las 16 y 20 horas, en función, nuevamente, de las necesidades del servicio y de los requerimientos de los órganos competentes. Igual régimen de recuperación es el previsto para el cumplimiento del suplemento horario del personal con especial dedicación⁸¹.

Junto a los condicionantes que habilitan para la implantación del horario flexible el acuerdo incorpora una previsión que funciona a la inversa, esto es, permitiendo eludir dicha ductilidad horaria de manera temporal. Con esta medida se trata de evitar, una vez más, que la reiterada flexibilidad en el horario sea implantada en detrimento de la eficacia del servicio público. Por tal razón en aquellas unidades cuyas circunstancias lo hicieran necesario para una adecuada atención a la ciudadanía o por requerirlo de forma especial la prestación de los servicios, se podrá, suspender la flexibilidad horaria por el tiempo imprescindible y previa negociación con la representación legal del personal funcionario⁸².

2.3. El calendario

El calendario es también objeto de atención por parte de los firmantes del acuerdo que se viene comentando. De hecho, el mismo es considerado como “elemento fundamental para la ordenación del tiempo de trabajo” en línea con su ca-

⁷⁹ Arts. 7 y 8 Decreto 349/1996.

⁸⁰ No es preciso recordar que el modelo más extendido en las Administraciones es la jornada continuada matinal.

⁸¹ En el Acuerdo de 1999 quedó prevista una flexibilidad horaria entre las 8 y 9 horas con una recuperación a realizar en horario de 17 a 20 horas de lunes a viernes. Esta flexibilidad quedaba excluida durante los cuatro días al año en fiestas locales, en el período navideño y la Semana Santa, donde el acuerdo fijó un horario de 8 a 14 horas; y durante el período estival comprendido entre el 1 de julio y el 15 de septiembre, con una jornada de trabajo de 8 a 14.30 horas.

⁸² Para el personal laboral también se prevé dicha flexibilidad horaria si bien las recuperaciones no tienen fijadas franja horaria (art. 30).

lificación como “instrumento central” que quedó plasmada en el Acuerdo de 1996. Las partes firmantes convienen en la necesidad de que los centros administrativos cuenten con un calendario laboral donde se refleje convenientemente la distribución de la jornada máxima, preferentemente con carácter anual. Tal y como se dispone, por lo demás, en el art. 4.1 Decreto 349/1996. Cada calendario deberá incluir las siguientes previsiones: los topes de jornada según los módulos temporales; las características de las distintas modalidades de jornada; y la dedicación con que debe prestarse⁸³.

2.4. La regulación pactada de las vacaciones y permisos

En materia de descansos el acuerdo se limita a regular las vacaciones y permisos, dedicándoles un apartado específico común, al que debe añadirse lo dispuesto en la única disposición transitoria que el Acuerdo contiene y que se dedica al disfrute de las vacaciones en determinados supuestos. Junto a dichas previsiones, como quedó dicho, deben tenerse en cuenta los permisos vinculados con la conciliación de la vida familiar y laboral del apartado 8.

Los restantes descansos carecen de regulación en el texto del Acuerdo de forma explícita, ni siquiera ha sido regulada la pausa para el bocadillo que sí había quedado prevista en el Acuerdo de 1996. Con esta parca regulación, a lo sumo se hace posible deducir alguno de estos otros momentos de asueto en el conjunto de previsiones dedicadas a la jornada. Así sucede con el descanso semanal cuya duración y tiempo de disfrute puede deducirse del régimen jurídico de la jornada semanal: siendo esta última una jornada que se desarrolla con carácter general de lunes a viernes habrá que concluir que, también como regla, el descanso semanal coincidirá con los dos días que conforman el fin de semana, continuando así con un período de descanso semanal de gran raigambre histórica en este sector⁸⁴.

2.4.1. Las vacaciones en el acuerdo de funcionarios

A diferencia de lo que sucedía en épocas pasadas en las que eran una concesión graciosa por parte de la Administración, que se enmarcaba en el ámbito

⁸³ Vid., además, art. 4 Decreto 349/1996.

⁸⁴ Para una explicación de esta ausencia en clave de una escasa problemática en esta materia frente a lo que sucede en el sector privado puede consultarse el Comentario al Acuerdo de 1996, p. 144. Una cuestión relacionada con los períodos de descanso y que se plantea al analizar esta materia en el ámbito de la función pública es la referida a las incompatibilidades, de nuevo nos remitimos al Comentario al Acuerdo de 1996, p. 145.

de las potestades discrecionales, y cuyo efectivo disfrute se hacía depender de las necesidades del servicio, en la actualidad las vacaciones se conciben como un derecho del funcionario público, retribuidas y no compensables en modo alguno⁸⁵. Recuérdese en este punto la previsión constitucional en relación con las vacaciones periódicas retribuidas (art. 40.2 CE). En el vigente acuerdo ha desaparecido, incluso, la referencia que sí existía en el acuerdo anterior acerca de la necesidad de que el disfrute de los períodos vacacionales se llevara a cabo de modo que permitiera en todo momento el adecuado funcionamiento de los servicios.

En esta concreta materia, como se hace constar en el propio acuerdo, se ha iniciado un camino hacia la homogeneización del régimen vacacional con otros textos acordados en el ámbito de la Junta así como en otras Administraciones, como ha sucedido, según se verá, con la propia Administración del Estado. Con tal finalidad el Acuerdo aborda la temática referida a las vacaciones de una forma sensiblemente más extensa que el Acuerdo anterior.

Las previsiones pactadas que se han dedicado a esta materia han dado lugar a la reforma del Decreto 349/1996 llevada a cabo por el Decreto 347/2003, de 9 de diciembre (BOJA nº 244, de 19 de diciembre) precisamente para incorporar en su texto lo que previamente había sido objeto de acuerdo, en lo que ha supuesto, según puede leerse en este último Decreto, una profunda transformación del régimen de vacaciones y de los permisos.

Duración

Se fija una duración inicial de un mes natural o 22 días hábiles, sin que tengan este carácter, a tal efecto, los sábados, salvo que así se disponga en los horarios especiales. Se aparta así el acuerdo en este extremo del “mes de duración” al que se referían tanto el Acuerdo de 1996 como el Decreto 349/1996 con anterioridad a su reforma. Además, esta duración del período vacacional se incrementa, en su caso, en atención a los años de servicio activo completados en la Administración. De este modo, por 15 años de servicio se tiene derecho a un día más que se añade a los inicialmente previstos (23 días hábiles), los 20 años de servicio activo dan derecho a disfrutar de 24 días hábiles; los 25 años dan lugar a una vacaciones de 25 días hábiles; y, finalmente, una carrera de 30 años o más de servicios, conlleva un incremento del número de días de vacaciones hasta los 26 días hábiles. En estos casos, el incremento del período de descanso anual

⁸⁵ Art. 10 Decreto 349/1996. Sobre el carácter retribuido, irrenunciable y no compensable, vid., nuevamente, el Comentario al Acuerdo de 1996, p. 153.

se producirá a partir del siguiente año natural al cumplimiento de la antigüedad requerida en cada momento⁸⁶.

Por otra parte, el acuerdo incorpora el principio de proporcionalidad en el disfrute de las vacaciones, tan extendido también en el sector privado. De esta forma, aquellos funcionarios que no han completado el año tienen derecho a disfrutar de los días de vacaciones que proporcionalmente corresponde al tiempo de servicio efectivamente prestado. Se trata, por lo demás, de una previsión que ya se encontraba presente en la propia normativa autonómica así como en la estatal⁸⁷.

Régimen de disfrute

Junto a la regulación de la duración de las vacaciones en los términos que han quedado expuesto, el Acuerdo aborda el régimen del disfrute del período o períodos vacacionales. En concreto, se consagra el disfrute de las vacaciones dentro del año natural en que las vacaciones se devenga aunque se admite su disfrute hasta el 15 de enero del año siguiente. Con esta llamativa novedad, que también es posible localizar en el ámbito de la Administración del Estado, los firmantes se han apartado de la anualidad consagrada tanto en el Acuerdo de 1996 como en el Decreto de 1996 con anterioridad a la reforma⁸⁸.

No es ésta la única diferencia, aunque quizás sea la más llamativa, que resulta de la comparación con el acuerdo al que este texto sustituye. En primer lugar, desaparece del texto del vigente acuerdo los períodos de disfrute preferente de las vacaciones, que en el acuerdo de 1996 se habían concretado en los meses de junio a septiembre⁸⁹. En todo caso, la preferencia por el período estival a estos

⁸⁶ Así lo dispone también el art. 10 del Decreto 349/1996 tras la reforma acaecida en el año 2003 y el art. 35 del Convenio laboral tras su reforma. El acuerdo andaluz se alinea de esta forma con las modificaciones introducidas en la regulación de esta materia en el ámbito de la Administración del Estado. En concreto, en el Acuerdo Administración-Sindicatos para la modernización y mejora de la Administración Pública (2003-2004) se fija con carácter general unas vacaciones anuales retribuidas para el personal funcionario y estatutario de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos. El acuerdo incorporaba idéntico incremento de días en función de la antigüedad que ahora han quedado plasmados en el acuerdo andaluz (capítulo XV). Una regulación la prevista en el ámbito estatal que, a su vez, se apartaba de regulaciones anteriores donde las vacaciones se habían fijado en un mes o 30 días.

⁸⁷ Art. 10 Decreto 349/1996, con anterioridad a su reforma; y art. 68 LFCE, a cuyo tenor: "todos los funcionarios tendrán derecho a disfrutar cada año completo de servicio de una vacación retribuida de un mes, o a los días que en proporción le corresponden si el tiempo servido fuese menor".

⁸⁸ Sobre la caducidad del derecho por su no disfrute durante el año vid., Arroyo Yanes, L.M., "Condiciones..."cit., p. 155.

⁸⁹ Y que se conocía también en la Administración del Estado mediante la Instrucción de 21 de diciembre de 1983 de la Secretaría de Estado para la Administración Pública (objeto de reforma en 1995).

efectos se ha mantenido en el art. 10 Decreto 349/1996 tras la reforma del año 2003.

En segundo lugar, también se detectan divergencias en el régimen del disfrute parcelado de la vacación que en cada caso corresponda al funcionario. El acuerdo admite el fraccionamiento de su disfrute siempre que cada período tenga al menos una duración de cinco días hábiles consecutivos, de conformidad con la planificación de cada centro u organismo, previa consulta con los representantes legales del personal funcionario. Se rebaja así en un día el mínimo en relación con la regulación anterior que quedó concretada en seis días seguidos en el Acuerdo de 1996, o en dos días si se lo compara con los 7 días naturales que finalmente se plasmaron en el posterior Decreto de 1996. Por otro lado, el acuerdo vigente no somete la posibilidad de fraccionamiento a su compatibilidad con las necesidades del servicio, como expresamente podía leerse en el Acuerdo anterior, ni menciona la imposibilidad de acumular los días fraccionados a los días de asuntos particulares, prohibición esta última que también existía en aquél⁹⁰.

Incorpora también el acuerdo una regla transitoria aplicable al personal que pudiera disfrutar de más de 22 días hábiles, en función del tiempo de servicios prestados y que ya disfrutaron sus vacaciones a la entrada en vigor del acuerdo. A fin de proceder al correspondiente ajuste en estos casos, se permite a dicho personal disfrutar los días restantes hasta el 15 de enero del 2001 (disposición transitoria única).

Finalmente, el texto que se comenta cuenta con una novedosa previsión sobre la incidencia de situaciones especiales en el régimen de las vacaciones. En concreto, del conjunto variado de situaciones en las que puede encontrarse el FP y que podrían afectar eventualmente a la dinámica de las vacaciones, el acuerdo sólo se ocupa de la situación de maternidad. De esta forma, cuando la baja por maternidad coincida con el período vacacional “quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período de permiso por maternidad dentro del año natural o hasta el 15 de enero del siguiente”⁹¹. Se consagra así la interrupción del disfrute de las vacaciones permitiendo al funcionario público gozar del período para vacar una vez transcurrido el período correspondiente a la baja por maternidad, sin que se produzca por tanto una superposición de ambas situaciones en perjuicio para el funcionario público⁹².

⁹⁰ Sobre ambas previsiones remitimos nuevamente al Comentario al Acuerdo de 1996, pp. 154 y ss.

⁹¹ Previsión esa última que ha sido incorporada en sus propios términos en art. 10.3 Decreto tras su mencionada reforma. Idéntica es la fórmula que se había utilizado en el Acuerdo estatal ya citado.

⁹² Puede recordarse en este punto la reciente decisión del TJUE sobre esta cuestión, si bien en el ámbito de una relación laboral.

2.4.2. Los permisos

Aunque la naturaleza de los permisos en el ámbito de la función pública dista de ser pacífica en la doctrina, se ha llegado a ver en estos últimos auténticos derechos que vendrían a imponerse a las necesidades de la propia organización administrativa⁹³.

En la regulación de los permisos se aprecia idéntica tendencia a la homogeneización que la que se encuentra presente en materia de vacaciones. Con todo, no ofrece el acuerdo un régimen acabado y completo de las distintas clases de permisos de los que pueden disfrutar los funcionarios incluidos en su ámbito de aplicación⁹⁴. Al contrario, la regulación se limita a dotar de un nuevo régimen jurídico a un grupo no muy extenso de estas suspensiones temporales⁹⁵.

Cuatro han sido las modalidades de permisos a los que el acuerdo ha prestado atención y que se sustentan en razones de índole muy distinta.

El permiso por traslado de domicilio es el primero de ellos, tratándose de uno de los permisos que se conceden por razones personales. En su regulación se distingue según que el traslado tenga lugar dentro de la misma localidad o fuera de la misma. En el primero de los casos se tendrá derecho a disfrutar de un día. Para los traslados que superan la localidad el permiso tendrá una duración de dos días cuando se realice de una localidad a otra dentro de las fronteras de la misma provincia o bien de 4 días cuando el traslado tenga lugar a localidad perteneciente a provincia distinta.

Una comparativa de esta regulación con la anteriormente vigente arroja el siguiente resultado ambivalente. De un lado implica un relativo retroceso respecto del Acuerdo anterior en el que se reconocía un permiso de dos días para todo traslado que no requiriese el cambio de residencia. Cuando fuese preciso dicho cambio por causa del traslado la duración del permiso ascendía a tres⁹⁶. Ahora el factor de

⁹³ Tal es la opinión de Arroyo Yanes, L., M., "Condiciones...", cit., p. 147.

⁹⁴ El catálogo de los distintos permisos que pueden disfrutar los funcionarios públicos de nuestra comunidad puede verse en el Comentario al Acuerdo de 1996, pp. 147 y ss.

⁹⁵ Se trata de una materia que el acuerdo precedente remitió a su detallado estudio dada la necesidad, advertida en aquella ocasión por los firmantes, de ordenar y sistematizar las modalidades existentes. El estudio proyectado debía afrontarse teniendo presente los siguientes factores: las causas y los efectos sobre las retribuciones (su carácter retribuido o no), sobre la jornada (recuperables o no) y, finalmente, sobre el horario. El Acuerdo de 1996 además especificaba que los permisos debían disfrutarse de modo que permitiera el adecuado funcionamiento de los servicios al tiempo que los concibe como derechos de los FFPP.

⁹⁶ Esta era también la regulación del referido permiso en el Decreto 349/1996 con anterioridad a la reforma del año 2003. Tras esta última se ha incorporado a su texto la regulación previamente pactada en el acuerdo que aquí se comenta.

diferenciación no se encuentra en el cambio de residencia cuanto en el cambio o no de localidad o provincia (que no necesariamente coincidirá con aquél). Y, por otro lado, se reconoce hasta 4 días de permiso en los términos ya vistos.

La segunda modalidad de permiso a la que el acuerdo dedica su atención es la vinculada a la prestación de servicios en algunas fechas de Navidad. En concreto, los días 24 y 31 de diciembre. Para estos casos se reconoce un permiso de 2 días de duración que pueden ser objeto de acumulación al período de disfrute de las vacaciones anuales. Esta previsión ha dado lugar a la reforma de la disposición adicional primera del Decreto 349/1996⁹⁷.

La colaboración del funcionario con una ONG es la siguiente situación que el acuerdo toma en consideración a fin de reconocer el derecho a un permiso de laxa duración. Se trata de un permiso novedoso, que ha sido incorporado al artículo 11 Decreto 349/1996 tras su reciente reforma. Esta suspensión puede tener una duración de 6 meses ampliable, previa autorización de la Dirección General de la Función Pública, por período de igual duración. La concesión del permiso se encuentra condicionado, a su vez, a la inscripción de la ONG de que se trate en el correspondiente registro. Se trata de un permiso que se aleja de lo que viene siendo habitual en esta materia, en primer lugar por su carácter no retribuido, y, en segundo lugar, por su amplia duración⁹⁸.

Finalmente, se refiere el precepto a los permisos conectados con la realización de exámenes, en línea con la tendencia a potenciar la formación tanto de los funcionarios como de los trabajadores y que también se detecta en el sector privado. En esta ocasión se reconoce un permiso, por razones formativas para la preparación de exámenes en el caso de cursar estudios oficiales. Para disfrutar de estos permisos para preparar las referidas pruebas se requiere que el funcionario se encuentre matriculado del curso completo y que se presente a los exámenes de todas las asignaturas que lo integran. De cumplirse estos requisitos el funcionario tendrá derecho a un permiso de hasta 10 días para la preparación de las referidas pruebas. En el caso de que no se cumplan los referidos requisitos el permiso queda reducido al disfrute de un día hábil para cada asignatura a la que el funcionario se presente a examen con un tope máximo de 10 días.

⁹⁷ De este modo, a la previsión que ya existía, según la cual “los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerrados los centros de trabajo, con excepción de los servicios de registro general. Asimismo queda exceptuado de lo establecido en la presente Disposición el sector sanitario”; se añade una segunda del siguiente tenor: “quienes presten servicios los días 24 y 31 de diciembre disfrutarán de dos días de descanso por cada uno de ellos, que podrán ser acumulados al período de vacaciones” (disposición adicional primera).

⁹⁸ Similar previsión encontramos en el convenio laboral, donde también se reconoce el permiso anterior así como el permiso para la preparación de exámenes (art. 36.5 Convenio).

Este permiso que ahora se incorpora al Acuerdo, y posteriormente, al propio Decreto 349/1996, se añade al reconocido en la normativa autonómica para la asistencia a exámenes⁹⁹.

Concluye la disposición dedicada a las vacaciones y a los permisos manteniendo la ampliación de dos días que se añaden a los seis de asuntos particulares a los que se refiere el art. 11 D. 349/1994. En este extremo el Decreto no ha sufrido modificación alguna tras la reforma de 2003 a la que se viene aludiendo –salvo en la numeración interna de sus apartados– y continúa disponiendo el carácter no acumulable de dichos días a las vacaciones anuales ni a los 6 días de asuntos particulares que el mismo precepto recoge¹⁰⁰.

3. La mejora de los servicios públicos y la lucha frente al absentismo en la Junta de Andalucía

La creciente importancia que la búsqueda por la mejora de los servicios públicos viene adquiriendo en la Junta de Andalucía en los últimos tiempos, ha llevado a los firmantes del acuerdo a incorporar en su texto una novedosa previsión sobre lo que se considera una de las preocupaciones actuales de la administración pública: la mejora de los servicios prestados por la Administración, la búsqueda de su calidad, eficacia y eficiencia. En este contexto la continua búsqueda de fórmulas de mejora de los servicios que la Administración presta a la ciudadanía debe ser, a su juicio, una constante en toda organización pública, de ahí que las partes se comprometan a “fomentar cualquier medida que redunde en la calidad, eficacia y eficiencia, de las tareas a realizar por los distintos centros de la Administración de la Junta de Andalucía”. De hecho, la eficacia y el buen funcionamiento de los servicios públicos mediante su adaptación constante a la situación de la sociedad y a las demandas ciudadanas se erige, en el propio acuerdo, en uno de los principios de la organización del trabajo en la Junta de Andalucía (art. 3.1 a).

En este contexto los firmantes han hecho mención en el texto del acuerdo del Plan Director de Organización para la Calidad de los Servicios, cuyo objetivo es alcanzar el mayor grado de excelencia de los servicios que presta la Administración¹⁰¹. El

⁹⁹ Art. 11 Decreto tras la reforma del año 2003. En relación al carácter oficial de los estudios que dan derecho a estos permisos vid., el Comentario, p. 149.

¹⁰⁰ Ya el Acuerdo de 1996 había reconocido esta ampliación sobre los seis días reconocidos en el Decreto 24/1988, de 10 de febrero, impidiendo también que los días añadidos pudieran ser acumulados de modo continuado a los seis ya existentes.

¹⁰¹ El denominado PLADOCS, de 19 de julio 2002, aprobado en Consejo de Gobierno de 23 de julio de 2002.

Plan fue aprobado en el marco de la *Segunda Modernización de Andalucía*, expresión con la que se quiere aludir a la necesaria adaptación de la Administración, como conjunto de órganos e instituciones prestatarios de servicios, que la sociedad requiere y que deben adecuarse de forma constante a la evolución de sus exigencias de calidad. En este contexto se pretende sustituir la tradicional visión del administrado por la del ciudadano-cliente, con una posición activa y participativa frente a la propia organización como árbitro final de la calidad de los servicios prestados¹⁰².

En dicho plan se diseñaron, a tal fin, hasta cinco estrategias: estrategia de atención al ciudadano; estrategia de aplicación de las tecnologías de la información en la administración general; estrategia de estructuración y organización de la Administración Pública; estrategia de revisión de la relación de puestos de trabajo en la Administración general; y, finalmente, la estrategia del plan de calidad, a cuyo contenido se refiere el acuerdo específicamente.

En concreto el acuerdo que ahora se comenta se hace especial mención, a la autoevaluación de las unidades administrativas -con la finalidad de detectar las áreas de mejora y adoptar las medidas oportunas para contribuir al desarrollo de una Administración de calidad-; a las Cartas de Servicios, que permitirán otorgar a la ciudadanía una información clara veraz y completa sobre las actividades que sean desarrolladas por la Junta; y, finalmente, a los premios de calidad que se establecerán, según consta en el acuerdo, "como medio de reconocimiento de las mejoras prácticas en la prestación de los servicios", y funcionarán como medidas incentivadoras para el desarrollo sostenido de la gestión en la calidad por las distintas unidades administrativas.

Tanto unas como otros quedaron previstos en el PLADOCS, como parte de la estrategia del plan de calidad. En esta última se dejaba constancia de la necesidad de seguir la vía de la consolidación y profundización del Programa de Gestión de Calidad ya diseñado, prestando para ello especial atención a los procedimientos de homologación en los sistemas de medición y análisis de resultado siguiendo los trabajos realizados en este ámbito tanto en la UE como e el marco de la OCDE.¹⁰³ En este contexto el Modelo Europeo de Gestión de Calidad, adaptado a los servicios

¹⁰² Como puede leerse en el preámbulo de Decreto 317/2003.

¹⁰³ En dicha estrategia se recuerda que desde el Plan General de Inspección de la Inspección General de Servicios de 1995 (aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 28 de marzo de 1995, se instrumentó la necesidad de emplear sistemas de gestión de calidad en la prestación de los servicios públicos autonómicos. Tras dicho Plan se sucedieron otros Planes Generales a través de los que se han venido realizando un conjunto de actuaciones para desarrollar el Programa de Gestión de Calidad de la Junta de Andalucía, entre las que destaca la implantación de las Unidades de Calidad creadas por Resolución de la Secretaría General para la Administración Pública de 22 de septiembre de 1997.

públicos, es visto como el instrumento idóneo que permite tanto la autoevaluación como una evaluación global e integrada de la gestión pública.

Estos aspectos del Plan Director han sido desarrollados a través del Decreto 317/2003, de 18 de noviembre, por el que se regulan las Cartas de Servicios, el sistema de evaluación de la calidad de los servicios y se establecen los Premios a la Calidad de los servicios públicos (BOJA nº 225, 21 de noviembre de 2003). Todos ellos se enmarcan en la estrategia global de mejora de la calidad de los servicios prestados y van dirigidos a todos y cada uno de los órganos, organismos y unidades del ámbito del Decreto.

Las Cartas de Servicio se conciben como documentos por los que se difunden los compromisos de calidad y se informa de las prestaciones y derechos de los ciudadanos en relación con cada servicio público¹⁰⁴. Se consideran, además, el medio idóneo para contrastar la oferta que cada órgano, organismo o unidad provee a sus usuarios en particular y a los ciudadanos en general. El Plan Director remitía a una ulterior norma con rango de Decreto en la que se estableciera la definición, estructura y contenido de las Cartas de Servicios, los órganos y unidades administrativas que participarán, la información mínima que debían contener, los requisitos de los compromisos de calidad que deben asumirse, el régimen de exigibilidad de los compromisos adquiridos así como los indicadores de calidad y el órgano competente para su aprobación. Estos extremos han sido desarrollados en el capítulo II del Decreto 317/2003¹⁰⁵, en el que se dota de especial protagonismo a la Dirección General de Organización, Inspección y Calidad de los Servicios, dada la necesaria imparcialidad a la que el Plan alude¹⁰⁶.

¹⁰⁴ "A los efectos de este Decreto, las Cartas de Servicios son documentos que tienen por objeto informar al ciudadano sobre los servicios públicos que gestiona la Comunidad Autónoma de Andalucía, las condiciones en que se prestan, los derechos de los ciudadanos en relación con estos servicios y los compromisos de calidad que se ofrecen en relación con su prestación" (art. 4 Decreto 317/2003). El Decreto fija un plazo de seis meses desde su entrada en vigor (22 noviembre 2003) para que los titulares de las Viceconsejerías y, en su caso, Presidentes y Directores de los organismos Autónomos determinen los órganos, organismos o unidades en el ámbito de su competencia que deberán elaborar dicha Carta, priorizando la elaboración de aquellas referidas a dos tipos de servicios: los que afecten directamente a los ciudadanos o los servicios cuya mejora puede producir un efecto multiplicador sobre aquéllos. Corresponde a los titulares de las Viceconsejerías establecer un calendario de implantación de las Cartas en su ámbito propio de competencias (disposición transitoria única).

¹⁰⁵ Los arts. 5 a 11 regulan los distintos aspectos de estas Cartas, que deben ser redactadas, según el primero de los preceptos, "de forma breve, sencilla y con una terminología fácilmente comprensible para el ciudadano". En concreto, las previsiones del Decreto regulan los siguientes aspectos: estructura y contenido (art. 5); elaboración (art. 6); aprobación y publicación (art. 7); divulgación de las Cartas (art. 8); así como su actualización, seguimiento y suspensión (arts. 9 a 11).

¹⁰⁶ Esta Dirección tiene, entre otras, las siguientes funciones: velar por su correcta elaboración, colaborar técnicamente con las unidades responsables para la elaboración de las Cartas, o la emisión de un informe previo a la aprobación de las mismas.

La evaluación de la calidad de los servicios es regulada en el capítulo III del Decreto entendiendo por tal el “proceso que engloba el diagnóstico sobre los niveles efectivos de prestación de los servicios y su relación con las expectativas de los ciudadanos, así como la medición del grado de cumplimiento de los compromisos declarados” (art. 12). Con dicha evaluación se pretende proporcionar a los órganos directivos de la Administración General de la Junta y sus Organismos Autónomos la información agregada necesaria para ordenar y dirigir los servicios públicos así como planificar y adoptar las medidas de mejora que sean precisas. Al propio tiempo la evaluación permitirá informar a los ciudadanos sobre el nivel de calidad de los servicios públicos de cara a un mejor ejercicio de sus derechos (art. 13).

El Decreto regula en su artículo 14 dos modalidades de evaluación: la evaluación externa y la autoevaluación, de carácter interno, a la que hace especial mención el acuerdo que aquí se comenta. Dicha autoevaluación se concibe como un examen interno que permite conocer a los empleados públicos que intervienen en la prestación del servicio cuáles son los puntos fuertes y las áreas de mejora, y a los responsables del servicio actuar sobre el nivel de calidad del mismo adoptando en su caso las medidas correctoras y los planes de mejora necesarios. Por su parte, la evaluación externa proporciona la información agregada necesaria para una adecuada ordenación de los servicios así como para la adopción de iniciativas generales de mejora, al mismo tiempo que permite informar a los ciudadanos sobre los niveles de calidad ofrecidos y facilitarles el ejercicio de sus derechos.

En todo caso, la labor evaluadora a la que el Decreto atiende debe llevarse a cabo con base en instrumentos ampliamente contrastados, como el Modelo Europeo de Excelencia en la Gestión adaptado al Sector Público (Modelo EFQM Sector Público), elaborado por la Fundación Europea de Gestión de la Calidad¹⁰⁷. Dicho Modelo se considera un medio ordenado y sistemático de autoevaluación que permite, además, una evaluación externa para la mejora de la calidad de los servicios. Igualmente se permite utilizar otros modelos de calidad creados ad hoc, siempre que los resultados a los que se llegue a través de los mismos puedan expresarse en términos del modelo EFQM Sector Público¹⁰⁸.

Los Premios a la Calidad han quedado previstos con una cadencia anual debiendo llevarse a efecto a través de un proceso objetivo y reconocido. En concreto, el Plan Director de Organización para la Calidad de los Servicios hacía referencia a la necesidad de un sistema homogéneo de evaluación basado en el modelo europeo de gestión

¹⁰⁷ Art. 14.

¹⁰⁸ Como el modelo de calidad del sistema sanitario de Andalucía, o el CAF (Common Assessment Framework).

de calidad de la Fundación Europea para la Gestión de la Calidad (EFQM) adaptado a las unidades administrativas¹⁰⁹. Dichos premios facilitan un flujo de comunicación interno y externo en relación con los ciudadanos, propiciando el conocimiento por parte de la sociedad de muestras ejemplificadoras de una gestión pública moderna¹¹⁰. Se encuentran regulados en el capítulo IV del Decreto, con la finalidad de “distinguir a los órganos, organismos y unidades que mediante su actividad de mejora hayan incrementado de forma directa o indirecta la calidad de los servicios que prestan a los ciudadanos, y contribuir a la divulgación de los trabajos de calidad y unificar la metodología evaluadora”¹¹¹. A tenor de esta norma, por Premios a la Calidad se entiende “el reconocimiento oficial por la adopción de actividades de mejora que hayan incrementado especialmente, de forma directa o indirecta, la calidad de los servicios que se prestan a los ciudadanos, por la adopción de prácticas de calidad, o por la propuesta o sugerencia para la mejora de los servicios” (art. 20.2).

Tres han sido las modalidades de premios creadas por el Decreto (art. 21): el Premio a la excelencia de los servicios públicos en la Junta de Andalucía, para el reconocimiento a órganos, organismos y unidades que mediante su actividad de mejora hayan incrementado la calidad de los servicios y tengan aprobadas y publicadas su Cartas de Servicios. Los premios a las mejores prácticas de calidad, para el reconocimiento a los órganos, organismos y unidades que más se hayan distinguido en la implantación de técnicas o instrumentos de mejora que hayan contribuido a incrementar la calidad con la que se prestan los servicios públicos. Y, finalmente, los denominados Premios a las mejores sugerencias de los empleados públicos, cuyo fin se concreta en el reconocimiento a aquellos empleados de la Administración General de la Junta y sus organismos que se hayan distinguido especialmente en la presentación formal de iniciativas, sugerencias, o informes que, por su innovación o por suponer un importante esfuerzo de análisis y obtención de resultados, conlleven de forma directa o indirectamente una mejora en la calidad de los servicios o en la atención al ciudadano.

Absentismo

El acuerdo que se viene comentando incorpora algunas previsiones sobre el absentismo (apartado 7.4) como una nueva manifestación del compromiso adqui-

¹⁰⁹ Según el Plan Director de organización para la Calidad, su concesión, a través de un método objetivo y reconocido responde a la idea según la cual “la finalidad de estímulo para los otros gestores y la generación de confianza en los ciudadanos de una buena gestión tiene el ineludible cauce de la credibilidad, la convención de que la elección de la muestra que ejemplifique los avances en la prestación pública está realizada desde su solvencia”.

¹¹⁰ Para ello el Decreto bebe de otras experiencias que ya se han conocido en otras Administraciones.

¹¹¹ Art. 20.

rido en el apartado anterior (apartado 7.3) a favor de la mejora del rendimiento de los servicios públicos.

En concreto, la Administración de la Junta de Andalucía se compromete a establecer los controles necesarios para rebajar el índice de absentismo del personal durante el período de vigencia del acuerdo, contando para ello con la colaboración de las Organizaciones Sindicales, en una tendencia que resulta ya conocida en otras Administraciones. A tal fin, y siempre con las correspondientes garantías en la protección de datos de carácter personal, se llevarán a cabo un conjunto de actuaciones en diferentes ámbitos: actualización de los programas informáticos que soportan la recogida de datos y su tratamiento; reforzamiento de los controles de calidad de la información transmitida por los órganos gestores; y, finalmente, y con carácter general, la revisión de las condiciones de trabajo, especialmente en aquellos centros en los que los índices de absentismo se separan significativamente de las medias regional y provincial.

No es ésta la única Administración que ha abordado esta materia, también pueden encontrarse previsiones al respecto, por ejemplo, en la propia Administración del Estado. En este ámbito se ha pretendido en los últimos años llevar a cabo una lucha contra el absentismo en la función pública con unos objetivos nada modestos. Para ello se ha previsto un estudio con el que se pretende llevar a cabo un diagnóstico previo de la situación¹¹². Tras lo cual deberán llevarse a la práctica las medidas que se consideren necesarias para disminuir las ausencias en el trabajo de forma homogénea en el ámbito de la Administración General del Estado¹¹³. En concreto, con objeto de elevar el nivel de calidad de los servicios públicos que se prestan a los ciudadanos y mejorar las políticas de motivación y de incentivación de los empleados públicos se prevé la articulación de sistemas de implantación de medidas correctoras del absentismo en la Administración. Finalmente para los años 2003-2004 se contempla en este ámbito un objetivo final de reducción de la tasa media de absentismo en al menos un 20%.

¹¹² El ya citado Acuerdo Administración-Sindicatos para la modernización y mejora de la Administración Pública (2003-2004) dedica su capítulo IV a esta materia, previendo la creación a estos efectos de un grupo de trabajo que deberá efectuar “los estudios necesarios sobre las causas y extensión del absentismo, así como sobre las medidas que puedan aplicarse. El citado Grupo se ocupará prioritariamente de establecer la metodología a seguir en el estudio de la planificación y evaluación de las medidas a implantar, en su caso. Asimismo, determinará los criterios para la medición de modo homogéneo en todo su ámbito”.

¹¹³ En esta estrategia se prevé igualmente la realización “de convenios con MUFACE que permitan mejorar los mecanismos de valoración, medición y seguimiento de las bajas por enfermedad y accidente, así como establecer fuentes estadísticas y de registro de cobertura general que permitan normalizar los estudios y adoptar las medidas necesarias encaminadas al cumplimiento del objetivo marcado en el párrafo anterior”.

**LA PROYECCIÓN DEL ESTADO
DEL BIENESTAR EN LA FUNCIÓN
PÚBLICA: NEGOCIACIÓN COLECTIVA
Y NUEVAS PRESTACIONES**

Luis Miguel Arroyo Yanes
Profesor Titular de Derecho Administrativo
Universidad de Cádiz

ÍNDICE

1. Introducción
2. Estado social y derecho de funcionarios
 - 2.1. Las exigencias del Estado social
 - 2.2. La renovación del Derecho funcional a través de reformas normativas identificadas con el Estado Social
 - 2.3. La penetración de las exigencias del Estado social en el régimen de la función pública de la Junta de Andalucía
3. La lucha por la igualdad de oportunidades y su concreción en el ámbito de la función pública de la Junta de Andalucía
 - 3.1. La lucha por la igualdad en el seno de la Administración pública
 - 3.2. Las medidas de acción positiva
 - 3.3. La concreción de la lucha por la igualdad de oportunidades en el Acuerdo de 2003
4. La conciliación de la vida familiar y profesional
 - 4.1. La idea de conciliación y la defensa de los derechos de la mujer funcionaria
 - 4.2. La concreción de la conciliación: los permisos y reducciones horarias vinculados
 - 4.3. La función pública a tiempo parcial
5. La acción social y el premio de jubilación
 - 5.1. La noción de acción social del Acuerdo de 24 de octubre de 2003
 - 5.2. Las actuaciones futuras en materia de acción social
 - 5.3. Los compromisos en materia de acción social
 - 5.4. El premio de jubilación
6. La prevención de riesgos laborales
 - 6.1. Marco jurídico general y autonómico de los funcionarios públicos
 - 6.2. La integración del Acuerdo de la Mesa General de Negociación
 - 6.3. La Mesa Técnica y sus competencias
 - 6.4. La Administración como garante de la salud de sus funcionarios
 - 6.7. La protección de la mujer embarazada y el feto
 - 6.8. Los traslados forzados por riesgos de naturaleza laboral
7. La formación
 - 7.1. Consideraciones previas
 - 7.2. La formación en el Acuerdo de 2003

1. Introducción

Aparentemente no existe excesiva conexión entre el llamado Estado del bienestar y el tratamiento que recibe la función pública de los países y regiones identificados con esta formulación moderna de Estado. Sin embargo, se trata de dos realidades politológicas, una formulación avanzada de Estado y la burocracia de él dependiente, que pueden ser asumidas o englobadas a un mismo nivel de análisis, principalmente por el grado de dependencia existente entre la formulación estatal, la Administración pública y el trato que reciben las personas que trabajan en ella y las funciones que estas desarrollan. Del mismo modo que puede hablarse del Estado social a secas, o de la Administración pública del Estado social, puede también emplearse el término de burocracia o de función pública del Estado social, como algo diferenciado de la función pública de corte histórico o tradicional, o de la propia del Estado liberal. No se trata, desde luego, de una adjetivación que juega a efectos puramente retóricos, sino de un calificativo mediante el que resulta posible una tipificación de la función pública de comienzos del siglo veintiuno, la cual presenta, no hace falta destacarlo, unos perfiles sumamente distintos de la que tuvieron sus antecedentes históricos cuyas líneas tradicionales ésta ha venido a heredar.

En las páginas que siguen a continuación nos proponemos analizar la forma y los contenidos de los cambios producidos en una función pública concreta, la andaluza, que no dudamos en calificar de función pública identificada con el Estado social, a través, precisamente, del mecanismo de la negociación colectiva, en lo que constituye un buen ejemplo de los avances producidos en este terreno en la función pública española, de la que la función pública de la Junta de Andalucía constituye una buena expresión. Por lo tanto no vamos a examinar en toda su complejidad la problemática que plantea el Estado del bienestar en relación con el tratamiento jurídico que recibe la función pública, sino del algo más limitado, circunscrito al examen de las manifestaciones de dicha formulación de Estado en dicha función pública concreta, al ser característica de la nueva etapa la consecución de serie de conquistas que pueden calificarse de sociales.

2. Estado social y derecho de funcionarios

2.1. Las exigencias del Estado social

Con la máxima brevedad vamos a efectuar una referencia al cambio sustantivo que respecto a la formulación del Estado de Derecho comporta su adjetivación como social¹.

El Estado social de Derecho constituye una formulación de Estado avanzado que, como ha destacado entre nosotros F. Garrido Falla, representa la síntesis de dos preocupaciones aparentemente antagónicas: se trata de un Estado abstencionista (liberal) en cuanto que el respeto a los derechos y libertades fundamentales de la persona significa una barrera infranqueable para su actuación y al propio tiempo de un Estado al que ahora se le pide que intervenga (que no se abstenga) para procurar las condiciones mínimas vitales a sus ciudadanos (*dasseinvorsorge*) y que, por ende, se ve en la contradictoria situación de aumentar su competencia y disminuir sus poderes².

De esta manera como señala E. Forsthoff “el hombre moderno no solamente vive en el Estado, sino del Estado. La pérdida del Estado vital dominado y la de las reservas existenciales que éste conlleva, entregan al individuo en manos del Estado. Se siente en dependencia respecto del Estado y traslada a él la exigencia de seguridad y la garantía de su existencia, a las que no puede hacer frente desde la inestabilidad de su ámbito personal”³.

En términos conclusivos puede decirse, por lo tanto, que “el Estado de Derecho, de carácter liberal, se convierte en Estado social de Derecho para salvaguardar la democracia política corrigiendo el individualismo clásico con contenidos sociales”⁴.

¹ Dejamos a un lado, por lo tanto, el examen de su naturaleza democrática presente en la cláusula recogida por el constituyente español.

² Vid. *Tratado de Derecho administrativo*. Madrid, Tecnos, 1987, 10 ed., p. 77. Sobre la evolución del Estado de Derecho hasta llegar al Estado social, vid. M.T. Gallego Méndez. “Estado social y crisis de Estado”. R. Del Aguila. *Manuel de Ciencia Política*. Trotta, 1997, p. 107 y ss. Por razones de espacio renunciamos a reseñar la copiosa bibliografía sobre esta formulación de Estado. Aparte de este trabajo puede verse, desde otra perspectiva, J. Martínez de Pisón. *Políticas de bienestar. Un estudio sobre los derechos sociales*. Tecnos, 1998.

³ Vid. “Problemas constitucionales del Estado social”, en W. Abendroth-E. Forsthoff-K. Doehring. *El Estado social*. Madrid, CEC, 1986, p. 50.

⁴ En palabras de M.T. Gallego Méndez. “Estado social y crisis del Estado, ob. cit., p. 120. Como señala E. Forsthoff “el Estado social, a diferencia del Estado autoritario y del Estado liberal de Derecho, es un Estado que garantiza la subsistencia y, por lo tanto, es Estado de prestaciones y de redistribución de riquezas”, “Problemas sociales... Ob. cit., p. 49

Junto a la generación de una estrategia que haga viable el mantenimiento de prestaciones sociales y materiales, el mantenimiento de un estándar vital mínimo de bienestar⁵, en suma, el Estado social puede ser visto también como una vía a través de la cual puede completarse la idea de ciudadanía⁶. Esta idea de ciudadanía plena permite integrar mediante los derechos de oportunidad a todas las personas, evitando que algunos de ellos puedan quedar excluidos o marginados⁷, asegurándose las mismas oportunidades a todos los miembros de la sociedad.

2.2. La renovación del Derecho funcional a través de reformas normativas identificadas con el Estado social

Si tomamos el Derecho español de funcionarios de hace cuarenta años podemos observar como existen algunas manifestaciones de lo que pudiéramos denominar como vertiente protectora del Estado hacia sus funcionarios públicos, pero dicha vertiente protectora se encontraba lejos de alcanzar el desarrollo adecuado, pues a pesar de la declaración enfática de la LFCE de 1964, en cuyo artículo 67 apartado primero se establecía que “el Estado facilitará a sus funcionarios adecuada asistencia social, fomentando la construcción de viviendas, residencias de verano, instalaciones deportivas, instituciones educativas, sociales, cooperativas y cuanto contribuya al mejoramiento de su nivel de vida, condiciones de trabajo y formación profesional y social”, dicho precepto quedó prácticamente sin desarrollar y su cumplimiento no se generalizó, en consecuencia, a todos los funcionarios civiles del Estado⁸. Por lo tanto, la política protectora a nivel social quedaba limitada a unas pocas expresiones concretas, inconexas entre sí y carentes de una mínima articulación. Dichos mecanismos de protección eran variados: complemento retributivo familiar, permisos y licencias, excedencias, etc.

En este punto el régimen de la función pública española de los años sesenta quedaba identificado, si bien, no desde luego, con la fuerza que venía teniendo en esos otros países, con otras funciones públicas europeas, como la francesa, la alemana o la austriaca, en la incorporación de contenidos sociales pero era más una

⁵ Base para progresar en una mayor calidad de vida, pues no se puede aspirar a esto si no se tienen los mínimos vitales garantizados.

⁶ *Ibid.*, p. 125.

⁷ *Ibid.* p. 126. En palabras de esta autora los derechos económicos y sociales son los que califican a este Estado, y se consideran por algunos autores parte de los derechos civiles. Su ejercicio procura igualdad real y plena a las personas. Vid. M.T. Gallego Méndez. “Estado social...” *Ob. cit.*, p. 121.

⁸ Experiencias aisladas aparte, como pueda ser el caso de las viviendas ministeriales, sobre todo en Madrid, no puede afirmarse que existiera y se desarrollara por parte del Estado una verdadera protección social a sus empleados.

incorporación teórica que real, fragmentada a unas pocas previsiones y sin ánimo de efectividad global.

En los últimos veinte años se ha producido un notable avance en este capítulo social del régimen de los funcionarios en lo que constituye un proceso acelerado de convergencia con la situación existente en otros países europeos de estructuras burocráticas similares al nuestro. Dicho proceso, todavía en curso, si nos atenemos al hecho de que, en estos momentos, se nos anuncian nuevas reformas –por ejemplo, vía modificación de la Ley de Conciliación de 1999- tiene su origen, a nuestro juicio, en tres causas concurrentes: a) el punto de desprotección que tenían los colectivos funcionariales hasta la fecha, b) la toma de conciencia de los legisladores y de las autoridades administrativas de esta laguna y la apuesta decidida porque los cambios en este terreno pudieran ser modélicos y servir de acicate a los restantes empleadores, y c) la presión de las organizaciones sindicales para propiciar estos cambios normativos y conseguir paulatinos logros por medio de la negociación colectiva con las Administraciones empleadoras incorporando.

La consecuencia de todo ello es que estamos asistiendo a lo que constituye un verdadero cambio de cultura administrativa en relación con las medidas de protección entendida esta expresión de manera amplia, que ya no se ven como un coste añadido o sobrecoste para la Administración empleadora, siempre tentada por valoraciones económicas, una de sus tradiciones más arraigadas, sino como la asunción natural de un parámetro dotado de la más alta legitimidad y defensa.

Los primeros pasos hacia este cambio de cultura comienzan a darse a través de las sucesivas reformas de la LMRFP de 1984, cambio que cristaliza ya con fuerza imparable a partir de la Ley de Prevención de Riesgos laborales de 1995 y, en especial, de la Ley de Conciliación de 1999, con manifestaciones múltiples por vía reglamentaria y de acuerdos de negociación colectiva con las organizaciones sindicales más representativas⁹.

2.3. La penetración de las exigencias del Estado social en el régimen de la función pública de la Junta de Andalucía

Como hemos comentado junto al mantenimiento de un estandar vital mínimo de bienestar, el Estado social puede ser visto también como una vía a través de la

⁹ En lo referente a los Acuerdos puede servir de ejemplo el suscrito entre la Administración del Estado y los sindicatos para la Modernización y la Mejora de la Administración Pública, de 7 de noviembre de 2002. Vid. BOE de 18 de noviembre de 2002.

cual puede completarse la idea de ciudadanía, hasta llegar a su plenitud, que permite integrar mediante los derechos de oportunidad a todas las personas, evitando que algunos de ellos puedan quedar excluidos o marginados y asegurándose las mismas oportunidades a todos los miembros de la sociedad mediante la superación de los escollos que la han venido haciendo inviable hasta el momento.

Pues bien, si la consecución de la ciudadanía plena para todos es un objetivo para todas y cada una de las instituciones del Estado, evidentemente la enorme masa de personas que trabajan en las Administraciones públicas y quienes integran sus familias (tomando este término de forma amplia y no rígida) no pueden permanecer al margen, pues constituyen una base social significativa para implementar aquellas medidas que hagan realidad este objetivo, máxime cuando puede servir de motor y de ejemplo para las restantes instancias.

Es, sobre las bases de estas premisas, como la función pública profesional, tradicionalmente anclada en limitadas medidas de puro proteccionismo social, pasa a sufrir una transformación esencial e irreversible: constituirse en un banco de pruebas donde poner en marcha medidas y estrategias igualadoras y de ciudadanía plena con garantías de éxito, posibilitando así que los funcionarios públicos tomados como ciudadanos individuales puedan beneficiarse de las políticas de bienestar. Con la suerte de que dichas políticas aplicadas a ellos se materializan en el tiempo mucho antes de que políticas equivalentes puedan llegar a surtir efectos en la mayor parte de los restantes asalariados, lo que contribuye a que sea aún más acusada, si cabe, la naturaleza privilegiada del estatuto de estos empleados públicos.

3. La lucha por la igualdad de oportunidades y su concreción en el ámbito de la función pública de la Junta de Andalucía

3.1. La lucha por la igualdad de oportunidades en el seno de la Administración pública

La Administración pública constituye uno de los ámbitos donde mejor se manifiesta la insuficiencia de la aplicación de las medidas relativas a la igualdad de trato, ya que la vigencia del principio de igualdad formal en la ordenación de la burocracia pública no ha conseguido todavía materializar de forma plena la igualdad material a la que tienen derecho los ciudadanos, muchos de los cuales han vivido o viven circunstancias que los colocan en peor situación frente al ejercicio y logros de sus profesiones públicas. A la vista de ello, cabe concluir que este objetivo no se llegará a alcanzar a medio plazo sin la puesta en marcha de acciones o estrategias

efectivas tendentes a acabar con las estructuras de subordinación y pueda contrarrestarse así la incidencia de los sistemas sociales sobre los individuos y que no se perpetúen situaciones heredadas basadas en la desigualdad real entre los mismos.

La lucha por la igualdad de oportunidades es, por consiguiente, la máxima expresión del principio constitucional de igualdad en el llamado escenario burocrático. En la medida en que queda garantizada no sólo la igualdad formal, sino que se aspira a materializar de forma plena la igualdad material de los ciudadanos la consecución de la igualdad de oportunidades se convierte en el principal objetivo de las políticas basadas en la igualdad que pueden llegar a desplegarse en el seno de la burocracia pública.

De todo ello se desprende que han de quedar nítidamente constatadas las insuficiencias que lleva consigo el respeto al principio de igualdad formal, y que mediante su aplicación generalizadas se ha venido a obtener un resultado distinto al pretendido, al perpetuarse en el tiempo un tratamiento igualitario a situaciones sociales que son sustancialmente distintas, y que, por consiguiente, no pueden recibir el mismo trato, quedando en entredicho la teórica igualdad de oportunidades, pues no se está produciendo una paridad en los resultados que inicialmente sería de desear, sin dar oportuno cumplimiento al mandato del artículo 9.2 de la Constitución de 1978 en orden a corregir las desigualdades de los individuos o grupos de individuos, removiendo los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de los mismos.

3.2. Las medidas de acción positiva

3.2.1. Las medidas de acción positiva como fórmula materializadora de la igualdad de oportunidades

Desde un punto de vista temporal el objetivo constitucional de la igualdad de oportunidades no se llegará a alcanzar sin la puesta en marcha de acciones o estrategias efectivas tendentes a acabar con las denominadas estructuras de subordinación, esto es, aquellas estructuras que reducen ostensiblemente la plena participación de todos los individuos y grupos, en igualdad de condiciones, y dentro del respeto a sus diferencias en la distribución de bienes socialmente valiosos¹⁰.

Las medidas de acción afirmativa o de acción positiva serían aquellas medidas, de naturaleza diversa que se “dirigen a favorecer a determinadas personas o

¹⁰ Vid. M.A. Martín Vida. *Fundamento y límites constitucionales de las medidas de Acción positiva*. Madrid, Civitas, 2003, pp. 146-147.

grupos con el propósito de eliminar o reducir desigualdades de cualquier tipo consideradas injustas que les afectan” (A. Ruiz Miguel) y que “suponen la creación de mecanismos o la utilización de políticas de carácter diferenciado para favorecer a personas o colectivos que están o han estado discriminados, o que se encuentran en una situación de desventaja” (J. García Añón)¹¹. Serían pues, todas aquellas medidas, diversas en sus manifestaciones, que tienen como destinatarios directos a personas que están o han estado discriminadas o que se hallan en una situación de desventaja estructural como consecuencia de su pertenencia a un colectivo determinado y que persiguen poner fin a esa situación de desventaja estructural, reducir los niveles de desigualdad entre dichos colectivos (y sus miembros) y el resto de la sociedad, y alcanzar mayores cotas de igualdad real dentro de la comunidad¹².

Las medidas o estrategias encaminadas a acabar con las desigualdades materiales son muy variadas: medidas de concienciación y medidas de promoción, las de incentivación y de discriminación en sentido amplio, las de desempate y las de discriminación inversa en sentido estricto y las denominadas cuotas y objetivos numéricos¹³. Sin bien la mayor parte de ellas son susceptibles de utilización en el seno de la burocracia pública, las que responden mejor a la problemática que la caracteriza son las denominadas discriminaciones inversas en sentido amplio y, más en particular, las cuotas y los objetivos numéricos.

A pesar de la falta de neutralidad de su denominación, y contar a su favor con su fuerza descriptiva y el hecho de que todavía no se ha llegado a formular una expresión sustitutoria, las medidas de discriminación inversa en sentido amplio presentan un perfil singularizado dentro del conjunto de medidas de acción positiva de promoción debido a la escasez e individualidad del bien al que se aspira. En concreto se caracterizan porque la “carga que conlleva la concesión del bien escaso a los miembros del colectivo tradicionalmente marginado recae directamente sobre miembros concretos e individualizados del colectivo dominante, que dejan de obtenerlo, no pudiendo dicha carga repartirse entre todos los individuos que integran ese colectivo, de modo que necesariamente van a ser algunos de ellos quienes pa-

¹¹ Ibid, pp. 36-37. Los elementos de estas definiciones, en opinión de esta autora, son: a) la existencia de una persona o de un colectivo que se encuentra en una situación de desventaja o que viene padeciendo o ha padecido una experiencia de discriminación; b) la puesta en marcha de la medida supone un beneficio inmediato (y, en principio, exclusivo) para esa persona o ese colectivo (aunque a la larga redunde en beneficios para toda la sociedad), y c) esa medida persigue la finalidad, no sólo de poner fin a esa situación de desventaja, sino, mediatamente, de reducir los niveles de desigualdad entre esa persona o ese colectivo y el resto de la sociedad.

¹² Ibid., 39-40.

¹³ Ibid., 41-53.

dezcán directamente la no obtención del bien de que se trate. Por todo ello estas medidas han de ser objeto de interpretación restrictiva”¹⁴.

Las dos modalidades típicas de medidas de discriminación inversa son las cuotas y los objetivos numéricos¹⁵. Si se acude a reservar un cierto número o una proporción de los bienes escasos disponibles a los miembros que han sido marginados estaremos en presencia de una cuota. Si lo que se fija es un objetivo en cifras, indicativo de la proporción del colectivo infra representado del que se desea alcanzar un cierto nivel en un determinado período de tiempo, sin predeterminedar los medios que han de emplearse para satisfacerlo en el plazo previsto, estaremos en presencia de lo que se conoce como un objetivo numérico¹⁶.

3.2.2. La problemática jurídico-constitucional de las medidas de acción afirmativa

Dada su naturaleza “discriminatoria” las medidas de acción positiva plantean una rica problemática jurídico-constitucional en relación con la función pública profesional, donde las reservas de plazas y los objetivos numéricos pueden llegar a operar facilitando el acceso y la carrera profesional de los colectivos tradicionalmente discriminados.

En relación con este punto hemos de distinguir el supuesto de acceso o de selección del funcionario del de la carrera profesional (promociones y ascensos de Cuerpos), pues a pesar de que los principios de igualdad y de mérito y capacidad se postulan tanto para uno como para otro momento de la vida de los funcionarios, dichos principios, consagrados en los artículos 14, 23.2 y 103.3 de la Constitución, operan con algunas modulaciones y diferenciaciones en el segundo supuesto¹⁷.

¹⁴ En opinión de M.A. Martín Vida. *Ibid.*, p. 46. Lo que las convierte, en opinión de esta autora, en las medidas de promoción más problemática desde un punto de vista jurídico y político.

¹⁵ Curiosamente se trata de medidas que han sido empleadas desde hace tiempo en la función pública española. Recuérdese los cupos establecidos por la Ley de Sargentos de 1885 en los empleos civiles para los militares excedentes.

¹⁶ *Ibid.* pp. 49-50. En opinión de esta autora aunque ambas técnicas se articulan de manera diferente no se pueden mostrar como categoría opuestas e irreconciliables pues son perfectamente compatibles: los objetivos son fines que además marcan el momento en que las cuotas dejarán de ser necesarias, y las cuotas son medios para alcanzar esos fines, si bien dichos fines se pueden satisfacer por otros medios (aunque sin duda las reservas de plazas son el más efectivo de todos, por ser el más contundente), y las cuotas pueden en ocasiones no ser medio para la consecución de un objetivo numérico, sino fines en sí mismos. Lo normal, sin embargo, es que ambas figuras (objetivos y cuotas) aparezcan combinadas en esa relación fin-medio cuando se formula un plan incisivo de acción positiva.

¹⁷ Como ha venido declarando desde primeros de los años noventa, en una jurisprudencia constante, nuestro Tribunal Constitucional.

a) En relación con los procesos selectivos de acceso a la función pública, la posibilidad de contemplar cuotas (o de establecer objetivos numéricos, también) mediante la reserva de plazas, o de un porcentaje de plazas, a determinados colectivos desfavorecidos se presenta, en principio como una posibilidad perfectamente defendible con la Constitución en la mano. El Tribunal Constitucional admitió ya en su STC 269/1994, de 3 de octubre, semejante posibilidad para los ciudadanos discapacitados, fundándolo, precisamente en el hecho de que de ese modo, -y sin acudir a la valoración como mérito de dicha condición, algo que difícilmente podría relacionarse con la aptitud para el desempeño de los cargos funcionariales-, se ha intentado promocionar la inserción profesional de sujetos con dificultades en el acceso en el empleo “lo que en sí mismo no sólo no es contrario a la igualdad, sino que la hace posible y efectiva, a través de un mecanismo, la reserva de plazas, que no restringe el derecho de los que opositan a las de turno libre (puesto que estos acceden a las de su turno en condiciones que no son censurables desde la perspectiva del art. 23.2 CE) ni exceptúan a los sujetos favorecidos con la reserva, que quedan obligados a poner de manifiesto su aptitud para el desempeño de las plazas y a acreditar su idoneidad para el desarrollo de las funciones que le son inherentes, asegurándose así la tutela de la eficacia administrativa en la gestión de los intereses generales”.

La pregunta que cabría realizarse es si esta argumentación, con la que estamos en pleno acuerdo, es extrapolable a otros casos, que verían así fundamentada una posible reserva expresa de plazas o un porcentaje de las mismas en cada oferta pública de empleo. A nuestro juicio cada caso es distinto sin que se pueda establecer una regla general. No es lo mismo la situación de determinadas minorías étnicas (incluso dentro de ellas, por razón de su sexo, piénsese, por ejemplo en los integrantes de la etnia gitana), que la de hombres frente a cuerpos absolutamente feminizados o de mujeres respecto de cuerpos funcionariales masculinizados, u otros supuestos que pudieran plantearse¹⁸. Tal y como defendimos en otro lugar, han de ser los datos existentes los que justifiquen y fundamenten la adopción de este tipo de medidas, mas aislado un caso en el que pueda acreditarse jurídicamente dicha situación de abierta discriminación y existiendo una norma legal que habilite la medida afirmativa no deberían existir obstáculos para admitir su constitucionalidad en concreto¹⁹.

¹⁸ Así, la autora que venimos citando, M.T. Martín Vida, defiende la no equiparación entre el caso de los discapacitados y el de las mujeres en el acceso a la función pública, por resultar fácil a éstas el acceso a los empleos públicos por el sistema imperante de pruebas objetivas, lo que le resta la obligada motivación a efectos del establecimiento de medidas de acción positiva.

¹⁹ Vid. *La carrera administrativa de los funcionarios públicos*. Valencia, Tirant lo blanch, 1984, pp. 222-223.

En relación con la carrera profesional del funcionario tampoco deberían de existir excesivos obstáculos para la admisión de la técnica de las cuotas o de los objetivos numéricos, sobre todo en el caso de los ascensos o promociones a Cuerpos superiores. Sin embargo, al no tratarse ya de obtener la inserción profesional de sujetos que tienen dificultades en el acceso al empleo, sino de mejoras en la situación que tienen los mismos cabría plantearse si, en sede de promoción interna –no ya en turno abierto– estarían justificadas dichas medidas, cuando el empleo de estas técnicas figuran ya previstas para todos los candidatos, incluidos los funcionarios que desean presentarse a las pruebas, por esta otra vía, aunque ciertamente la de la promoción interna se encuentra privilegiada frente a las demás y cuenta con una fundamentación constitucional que podemos considerar más que suficiente²⁰. A nuestro juicio, la cuestión presenta una mayor complejidad que la del mero acceso al empleo público y ha de ser examinada *lege data*, ya que es precisamente tomando como base las vías de movilidad existente donde puede verse más claramente la justicia en términos de igualdad que puede tener la medida de acción positiva que intente implementarse, sobre todo en casos que pueden llegar a ser más dudosos²¹.

3.3. La concreción de la lucha por la igualdad de oportunidades en el Acuerdo de 24 de octubre de 2003

Si bien el Acuerdo confiere una marcada relevancia a la política de igualdad de oportunidades y a la articulación de medidas destinadas a hacer posible la conciliación de la vida familiar y laboral sus redactores son conscientes de que el número de cambios que se recogen en el propio Acuerdo constituyen los primeros pasos en dicha dirección y que resta todavía bastante camino por recorrer hasta llegar al horizonte igualitario que ha sido marcado de común acuerdo como etapa final por quienes promueven el mismo²². Por ello prevén crear en el seno de la Mesa Sectorial de la Administración General una Mesa Técnica a la que se le encomienda todo el trabajo relativo a la materialización de dicha política. En palabras del Acuerdo (pun-

²⁰ *Ibid.*, p. 89 y ss.

²¹ No es lo mismo una provisión de un puesto de trabajo mediante concurso que por libre designación. Del mismo modo no es lo mismo una promoción a un cuerpo inmediatamente superior, que la integración en uno del mismo grupo de titulación. Por razones de espacio no podemos ahondar en el examen de toda esta problemática, merecedora por sí sola de un trabajo independiente, pero podemos adelantar que, en principio, y como ha quedado acreditado por la doctrina jurisprudencial comunitaria, estamos ante un terreno abonado para la incorporación de medidas de acción positiva. Un examen pormenorizado de dicha jurisprudencia en M.A. Martín Vida. *Fundamento y límites...* Ob. cit., p. 71.

²² Dicho objetivo, al igual que otros que se recoge en este Acuerdo se encuentran ya presentes en el Acuerdo de Modernización de 2002, ya citado, de la Administración General del Estado.

to 12 del mismo), “se creará una mesa técnica que tendrá como objetivo la adopción de decisiones y compromisos destinados a promover el efectivo cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades”.

Las funciones que se le encomiendan a tal Mesa Técnica son sumamente amplias, como veremos seguidamente, y tienen como competencia principal la de adoptar decisiones y compromisos concretos en relación con el cumplimiento del referido principio. Es decir, no se trata de crear un grupo de trabajo o una comisión especializada para que estudie con mayor o menor detenimiento el cumplimiento de dicho principio en el ámbito de la función pública profesional de la Junta de Andalucía, sino de estudiar y adoptar decisiones y compromisos que, de manera concreta, contribuyan a materializar dicho principio, lo que resulta sustantivamente distinto

Los poderes que se le reconocen a esta Mesa Técnica no son sólo los relativos a la adopción de decisiones y compromisos, sino que sus actuaciones son mucho más amplias. Así, dicha Mesa puede proponer también otro tipo de medidas como las eliminatorias de disposiciones, medidas, usos o prácticas, proponer, asimismo, la formulación y ejecución de actuaciones, realizar estudios y propuestas, así como estudiar y proponer medidas a la Mesa Sectorial. Como puede observarse un amplio abanico de actuaciones justificadas todas ellas en razón de la lucha por la igualdad de oportunidades y en la consecución de la conciliación de la vida familiar y laboral.

Veamos seguidamente como se articulan cada uno de estas actuaciones de la Mesa Técnica, la dificultad y problemática jurídica que presentan las mismas y sus expresiones concretas.

3.3.1. La lucha contra cualquier trato discriminatorio

La primera de las misiones de la Mesa Técnica de Igualdad de Oportunidades es materializar dicha igualdad mediante la eliminación de todo trato discriminatorio en el seno de la función pública andaluza toda, lucha que se extiende, por lo tanto, a todos los ámbitos de su existencia y, especialmente, a la aplicación de su régimen jurídico.

El Acuerdo lo expresa como eliminación de “cualquier disposición, medida, uso o práctica” que suponga un trato discriminatorio. Esto es, no se trata ya sólo de examinar las normas o directrices jurídicas que, por integrar el ordenamiento jurídico, deben presidir el día a día de la gestión de la función pública sino que se coloca también en primer término la *praxis* administrativa, los usos y prácticas, que la mayor parte de las veces, sin soporte jurídico alguno, acaban por, o tienden a, imponerse

generando no pocas inercias administrativas negativas, llegando incluso a pugnar con criterios, mucho más justos y fundamentados, recogidos por vía normativa²³.

Ya en concreto el Acuerdo lo explicita del siguiente modo: corresponde a la Mesa Técnica de Igualdad de Oportunidades “proponer la formulación y ejecución de las actuaciones tendentes a superar, si la hubiere, cualquier tipo de discriminación por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, en todos los órdenes y, especialmente, en materia de acceso al empleo, formación y promoción”. Dado que las funciones de la Mesa se extiende a todos los órdenes de la función pública profesional, a todos sus ámbitos y elementos, donde se pueden formular y ejecutar medidas antidiscriminación, la vigilancia de la Mesa no se polariza en aquellos ámbitos donde, con mayor frecuencia, puede sostenerse o sospecharse que se pueden estar produciendo este tipo de conductas administrativas, sino a cualquier ámbito o contexto donde, por muy oculto que esté el hecho discriminatorio, pueda tenerse la certeza que se produce cualquier tipo de discriminación.

Ciertamente es en la selección del funcionariado, su carrera y en la formación dentro de ella donde más posibilidades hay de establecer discriminaciones, pero también lo es que la propia publicidad que preside los procedimientos administrativos o de gestión de cada uno de estos capítulos complica la aparición de conductas discriminatorias –lo que no significa, desde luego, que no puedan producirse– que tienden, por ello, a minimizarse en esos ámbitos. De todos modos la forma en la que está planteada la lucha antidiscriminatoria y la amplitud de supuestos que pueden llegar a operar posibilita que, incluso allí donde resulta más fácil su aparición o más difícil su presencia, deba de extenderse la vigilancia de la Mesa y de sus integrantes. Efectuada dicha vigilancia se podrá proponer a los órganos competentes la formulación y ejecución de las actuaciones tendentes a superar las discriminaciones que hayan podido detectarse y que no deban de consentirse.

3.3.2. La promoción de medidas de acción positiva

Si en el punto anterior veíamos la perspectiva negativa o de destrucción o eliminación de los comportamientos discriminatorios, el Acuerdo se preocupa tam-

²³ Habitualmente no se le da excesiva importancia a la praxis administrativa en los tratados sobre régimen de la función pública, sin embargo, su relevancia es mucho mayor que lo que pueda parecer a primera vista, dado que, el régimen jurídico, por sí sólo no explica todo lo que sucede en el funcionariado público, marcado muchas veces por reglas, directrices y costumbres, algunas de las cuales hunden sus raíces en el tiempo, y que presiden, o tienden a presidir una parte significada de la gestión de la burocracia pública.

bién de la perspectiva positiva o de vertebración de la igualdad allí donde, por el peso de los datos existentes, se puede llegar a acreditar que no se está produciendo una verdadera y plena igualdad, al quedar grupos o colectivos de personas sin posibilidad de integración en el seno de la función pública andaluza, en especial en lo que se refiere al acceso al empleo, la carrera y la formación. De este modo el Acuerdo se sitúa a la vanguardia de los textos orientados a intentar materializar medidas de acción positiva en consonancia con las demandas del Estado social y de las más avanzadas políticas de superación de situaciones discriminatorias heredadas o que puedan estar operando actualmente, en línea con la formulación constitucional del principio de igualdad, en los términos que veíamos más arriba.

Las funciones que se le reconocen a la Mesa en esta materia son puramente de análisis y de proposición, “realizar estudios y propuestas”, sin margen por tanto, al igual que sucedía en el caso anterior, para acometer la ejecución de ninguna medida por muy bien pensada o diseñada que esté. Mas hay que señalar que esta doble función de estudiar y proponer en una materia tan sensible como la que estamos analizando posee una gran relevancia, pues es, a raíz, precisamente, de dichos estudios y a partir de la articulación de propuestas medidas a los casos más necesitados, desde donde puede construirse la igualdad real en el seno de la función pública profesional, llegando a aquellos ámbitos donde los imperativos de la igualdad formal no han conseguido que los colectivos o grupos más desfavorecidos tengan una presencia acorde con su deseable integración.

El Acuerdo no entra en el debate del alcance que han de tener dichas medidas de acción positiva, lo que deberá de sopesarse por los órganos competentes para su adopción, pero se trata de medidas casi de naturaleza quirúrgica y puntual, nunca globales y, sobre todo, perfectamente adaptadas a los escenarios donde se persigue restablecer la igualdad perdida o no lograda por la aplicación del principio de igualdad formal.

Por último, cabe destacar que el Acuerdo explícitamente habla de “colectivos necesitados de una especial protección” y a efectos puramente ejemplificativos cita a las mujeres, los jóvenes, las minorías étnicas, las personas discapacitadas y, en consecuencia, pueden sumarse otros supuestos igualmente necesitados de atención que no son expresamente mencionados por los redactores del Acuerdo.

3.3.3. El desarrollo de medidas y disposiciones destinadas a la conciliación de la vida familiar y laboral

Con independencia de que en el propio Acuerdo haya un capítulo específico dedicado a la conciliación de la vida familiar y laboral (el octavo), cuyas determi-

naciones analizaremos seguidamente, los redactores del mismo han optado porque en el dedicado a la igualdad de oportunidades (debido a su conexión con el mismo) figure como doble atribución de la Mesa técnica de Igualdad de Oportunidades la de “estudiar y proponer a la Mesa Sectorial las medidas oportunas destinadas a la conciliación de la vida familiar y laboral, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente”. Como es sabido, la legislación vigente tiene su arranque en la Ley de 5 de noviembre de 1999, de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, texto legal conexo con el punto 3.2. d) orientado a conciliar las vidas profesional y familiar de los hombres y de las mujeres del IV Programa de acción comunitaria entre hombres y mujeres (1996-2000)²⁴. Se trata de un texto legal que ha supuesto mucho en el proceso de evolución de esta materia, ya que ha comportado poner sobre la mesa, con todas sus consecuencias, el problema de la conciliación y aunque en lo que respecta al mundo funcionarial tiene todavía muchas más posibilidades de desarrollo, sus efectos positivos se han dejado notar de inmediato, aunque todavía queda margen para nuevas progresiones²⁵.

En consonancia con los presupuestos inspiradores del grupo normativo presidido por dicho texto legal habrán de desarrollarse los estudios acerca de, y las propuestas de medidas concretas que pueden contribuir a que la conciliación de los dos mundos en los que está inmerso el funcionario o funcionaria, el familiar y el laboral, sean una completa realidad. Es decir, a las medidas que ahora se adoptan habrán de sumarse otras nuevas que posibiliten la consecución de este objetivo principal y la labor, precisamente, de la Mesa Técnica es aislar aquellos supuestos donde resulte posible articular de mejor modo que hasta ahora la idea conciliatoria.

4. La conciliación de la vida familiar y profesional

4.1. La idea de conciliación de la vida familiar y profesional y su incidencia sobre la función pública profesional

La incorporación al mercado laboral de todas las personas adultas potencialmente ocupables, y en especial, las que hasta ahora han venido soportando la gran carga de trabajo no retribuido que generan las familias, las mujeres, ha servido para la puesta en marcha de políticas públicas orientadas mediante las cuales la concilia-

²⁴ Aprobado por Decisión del Consejo de 22 de diciembre de 1995 (DOCE núm., L-335, de 30 de diciembre de 1995).

²⁵ Cuando escribimos estas páginas se anuncia una reforma legal, al parecer no puntual, de dicho texto legal, siendo una de las cuestiones a modificar una mayor paridad entre padre y madre de cara al cuidado de los hijos.

ción de la vida familiar con la laboral ya no es un problema individual o de la propia unidad familiar afectada –siendo en esa sede donde debe de ser solucionado- sino un problema colectivo respecto del cual existe conciencia social y respecto del cual se ponen en marcha medidas tendentes a resolverlo y/o minimizarlo. De este modo las familias habrán de contar con servicios sufragados por el Estado que permitan a sus miembros laboralmente activos compaginar su trabajo extra doméstico con las responsabilidades que derivan del cuidado de las personas dependientes de dichas familias, para así posibilitar que los tiempos laborales no se vean interferidos ni condicionados por estas circunstancias²⁶.

Los efectos positivos de las medidas orientadas a la conciliación son bastante numerosos a nivel individual y familiar y, en última instancia, repercuten en beneficio de la sociedad toda²⁷. Por la generación de estas ventajas y por la progresión y avance que comportan las políticas ligadas a la conciliación han acabado por contar con un importante respaldo social y comienzan a extenderse cada vez más.

Ciertamente las vías para conciliar trabajo y vida familiar han sido y son muy variadas. A las ya superadas y anticuadas, de la división del trabajo y la separación en función del género, y a la de la acumulación de tareas –la segregación del ámbito doméstico y la sobrecarga de la doble jornada-, vienen a sumarse hoy en las sociedades desarrolladas otras estrategias individuales o colectivas que sirven a los mismos fines, pero que ya no tienen esa carga tan negativa, como la reducción de objetivos por parte de los sujetos afectados, la delegación colectiva de funciones, la secuencialización, la derivación hacia el mercado y las instituciones y el reparto de tareas²⁸.

Las funciones públicas profesionales ofrecen un escenario casi ideal para la puesta en marcha de dichas políticas de conciliación, ya que aparte de estas

²⁶ Resulta de interés recordar aquí el modo en el que ha quedado reflejado la política de conciliación en el acuerdo de Modernización de 2002 de la Administración General del Estado: “la ausencia de una política activa de conciliación que permita a trabajadores y trabajadoras compatibilizar el desarrollo de una carrera profesional y la culminación de sus aspiraciones laborales, con la fundación de una familia, tiene consecuencias negativas tanto para el conjunto de la sociedad, cuya expresión más evidente es la baja natalidad, como para aquellos trabajadores que se ven obligados a optar entre trabajo y familia, opción que, además, redunde en perjuicio de la organización, que muchas veces se ve privada de trabajadores con un alto potencial.

²⁷ La incorporación de la mujer al mercado de trabajo constituye una prioridad social de primer orden.

²⁸ Para lo expuesto hasta ahora hemos tenido muy en cuenta, por constituir perfectas síntesis de su problemática, los trabajos de M.A. Durán (Un desafío colosal) y Ll. Flaquer (Medidas públicas y estrategias privadas) sobre la conciliación del trabajo y la vida familiar publicado en la edición nacional del diario *El País*, de 5 de septiembre de 2004, p. 15.

dirigidas, al igual que las Administraciones públicas, por los distintos Gobiernos, lo que facilita la implementación de todo tipo de medidas –piénsese en la enorme dificultad de su establecimiento en los sectores laborales privados- ofrece un escaparate desde el que la propia sociedad puede comprobar sus ventajas, sirviendo de modelo para los restantes sectores económicos mucho más reacios a su puesta en marcha. De este modo cualquier función pública profesional puede servir de banco de pruebas para que un colectivo de personas con amplias ramificaciones sociales pueda beneficiarse de medidas que o bien son ensayadas por primera vez o son expresión del perfeccionamiento de otras medidas ya conocidas que ahora son objeto de perfeccionamiento o reajuste.

La denominada secuencialización, esto es, la fórmula mediante la cual se alterna la producción para la familia y la que se dedica a la actividad laboral y profesional de tal suerte que no coincidan en el tiempo, constituye la estrategia estrella en el ámbito de la función pública, donde pueden tenerse presentes de inmediato y con plena comprensión los cambios e incidencias que sufre el funcionario o funcionaria a nivel individual y familiar.

La secuencialización tiene en las excedencias, las reducciones laborales y los permisos y licencias unas herramientas perfectamente adaptadas y ajustables a la evolución de las políticas conciliatorias, herramientas todas ellas conocidas desde hace mucho en el ámbito de la función pública profesional y que, a partir de ahora, han quedado potenciadas a través de los correspondientes cambios normativos que vienen sucediéndose. A diferencia de lo que ocurría en el pasado en el que estas técnicas jurídicas estaban desconectadas entre sí y constituían expresión sólo de la satisfacción de necesidades personales o familiares puntuales, ahora comienza a ofrecerse un panorama mucho más completo y amplio, en el que la recepción de dichas técnicas comienza a realizarse de manera conjunta e interrelacionada, lo que facilita enormemente la puesta en práctica de políticas conciliatorias efectivas, al tomarse en consideración todos y cada uno de los elementos que la integran.

4.2. La concreción de la conciliación: los permisos y reducciones horarias

Dado que la idea de conciliación de la vida familiar y profesional es, en el fondo, la de hacer posible la convivencia en armonía de dos franjas temporales vitales del funcionario/a que coexisten en el día a día, el tiempo que dedica a las cuestiones familiares y el que dedica al trabajo, resulta lógico que sea en los permisos y reducciones horarias ligados a esa segunda franja de tiempo donde dicha conciliación alcance su eje sustantivo. Los redactores del Acuerdo son conscientes de ello y, por este motivo dedican a esta cuestión el que podemos calificar de más detallado

capítulo de cuantos integran el Acuerdo (14 puntos), fruto de la relevancia que se le concede y de las posibilidades que ofrece este ámbito para hacer realidad lo que el Acuerdo denomina “adecuado equilibrio entre la vida familiar y la laboral de las empleadas y empleados públicos”.

A fin de que nuestro análisis pueda seguirse con absoluta nitidez vamos a tratar primero los permisos y después las reducciones horarias. Mas tarde, y de modo independiente, abordaremos las dos cuestiones que aparecen en el Acuerdo al final de los puntos relacionados, la concreción horaria de determinados permisos y reducciones (punto 8.13) y las posibilidades de prestación de servicios a tiempo parcial (el 8.14).

4.2.1. Los permisos en el Acuerdo de 24 de octubre de 2003

La relación de permisos recogidos por el Acuerdo vienen a ser los habituales previstos en el ordenamiento vigente en la función pública de la Junta de Andalucía, si bien el Acuerdo, debido a la libertad innovativa que lo anima, explicita en términos muchos más progresivos que dicho ordenamiento las previsiones del mismo, hasta el punto de que, al igual que sucediera en el Acuerdo de 1996, se observan aquí unos palpables avances en esta materia que son consecuencia de una visión mucho más proclive a hacer posible la idea de conciliación de la vida familiar y profesional. Si bien no lo hemos dicho antes, ahora es el momento de recalcarlo, se trata de permisos retribuidos por la Administración empleadora, y algunos de los mismos han venido recibiendo la denominación tradicional de licencias, término de más rancia tradición en la vida administrativa pero que está siendo sustituido en los últimos tiempos por el de permisos, cambio con efectos absolutamente irrelevantes desde el punto de vista de su tratamiento en el análisis que estamos efectuando.

Veamos cuales son los permisos retribuidos que se recogen, el modo en que se recepcionan los mismos y la problemática que ofrecen:

a) “Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público, se otorgará un permiso de quince días”

Este permiso retribuido, tradicionalmente conocido como licencia por matrimonio, presenta una significativa novedad respecto de ésta. Se trata de la equiparación que efectúa con el matrimonio de la inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público, novedad social que los redactores del Acuerdo han decidido respaldar y que comporta un salto cualitativo en el modo en el que ha venido considerándose la unión matrimonial hasta esta fecha en relación con este

permiso retribuido. Se sigue aquí el ejemplo de otras funciones públicas autonómicas que, bien por vía negocial, bien por vía normativa han decidido atender a esta demanda de un importante sector social y que se justifica, precisamente, por los cambios sufridos por esta materia en las últimas décadas²⁹.

Respecto de la problemática jurídica que la inscripción puede plantear el Acuerdo guarda un completo silencio, lo que se explica porque su misión es únicamente la de recoger y avanzar esta previsión para que sea luego el legislador reglamentario el que acometa la labor de perfilar y de establecer las posibles restricciones, si a ello hubiera lugar, en su tratamiento jurídico³⁰.

No se produce, en cambio, ninguna novedad en el número de días, que continúan siendo quince desde que se constituyó la función pública andaluza (el modelo son los quince días previstos que para este supuesto contemplaba, hace ya más de cuarenta años, la LFCE de 1964; art. 74), y que continúan inamovibles. Con toda seguridad por un doble motivo: porque el cuadro de permisos y licencias actuales ya poco tiene que ver con el de mucho menor tamaño que recogía dicho texto legal, y porque en el nuevo escenario parecen un número razonable de días pues existen otros cauces para obtener permisos retribuidos.

b) “Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, el tiempo indispensable. En este caso deberá preavisarse a la Administración con antelación suficiente y presentarse justificación de la necesidad de su realización durante la jornada de trabajo”.

Se trata de un permiso ya previsto con carácter general para el conjunto de las trabajadoras en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en concreto en su artículo 26.4, con cuya redacción prácticamente coincide el texto del Acuerdo. Por lo tanto no se trata de un supuesto de permiso de naturaleza innovativa como otros de los que se relacionan en el Acuerdo, si bien se hace referencia aquí al dato del tiempo indispensable para la realización de tales exámenes y técnicas de preparación que figura como un dato implícito en aquel texto legal. Al igual que sucede con la previsión legal de referencia corresponde a la empleada probar que

²⁹ Por ejemplo, las funciones públicas vasca, catalana, madrileña, etc.

³⁰ Como sucede, por ejemplo, en algunas legislaciones autonómicas que han impuesto restricciones en este punto. Por ejemplo, “no cabrá disfrutar de nueva licencia por matrimonio p inicio de convivencia estable hasta tanto haya transcurrido un período de 6 años, y en ningún caso cuando los miembros que formen la pareja sean los mismos” (artículo 33.2 del Decreto 148/1996, de 18 de junio de la Administración Vasca).

dicho permiso no puede disfrutarse más que durante el horario de trabajo, por ser materialmente imposible su realización fuera de la jornada laboral. No se trata, por consiguiente, de un permiso a la carta, sino que ha de probarse su necesidad en dicho horario y ha de preavisarse a la Administración empleadora de la necesidad de su disfrute para que ésta lo autorice.

c) “Por nacimiento, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente de hijos o hijas, tres días hábiles si el hecho se produce en la misma localidad, o cinco días si se produce fuera de la localidad de residencia del funcionario o funcionaria”

La recepción del llamado permiso de paternidad, una modalidad de permiso con poca historia todavía en la función pública española, se efectúa en términos sumamente amplios, sumando al supuesto tradicional, el nacimiento, otros supuestos y situaciones igualmente dignas de protección, como sucede con la adopción y los acogimientos familiares. Por distintos motivos, pero todos ellos tomando como base la relación paterno-filial, queda justificado plenamente que se recoja esta posibilidad de que los padres funcionarios puedan disfrutar de un mínimo de días para dedicarlos a los nuevos seres que entran en sus vidas, precisamente para que su inserción en el entorno familiar tenga mayores garantías de éxito. Igualmente parece razonable que se haya establecido una distinción entre si el hecho sucede en la misma localidad donde reside el funcionario/a o si es en otra ciudad distinta, ampliándose el número de día en este último caso³¹.

A lo dicho ha de añadirse que este permiso retribuido puede compatibilizarse, al no existir ningún obstáculo para ello, con el previsto singularmente para que opere en los supuestos de adopción internacional y que analizamos seguidamente.

d) “En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, se podrá disfrutar de un permiso de hasta tres meses de duración, percibiendo durante ese período el sueldo”

Este permiso constituye otra novedad significativa que aporta el Acuerdo al régimen de la función pública y que se justifica plenamente en atención a las, cada

³¹ Quizás hubiera sido mucho más lógico el que se hubiera establecido algún criterio para ajustar un poco más el tiempo necesario para los traslados, ya que no es lo mismo que se esté hablando de que el hecho se produzca en una localidad vecina que lo haga en un punto del territorio, nacional o extranjero, distante y mal comunicado, rompiéndose así la inicial igualdad frente a los mismos hechos.

vez más frecuentes, adopciones internacionales y a que estas se inserten en la vida del funcionario o funcionaria del modo menos traumático. Se trata, como se ve, de facilitar que los empleados puedan viajar a los países de los que van a ser sus hijos adoptivos con plenitud de garantías, sin que deban de solicitar otros tipos de permisos, o aprovechar períodos vacacionales para estos menesteres, teniendo resuelta la cuestión de cómo abandonar el servicio mientras viven su proceso de adopción. En este sentido hay que valorar muy positivamente esta previsión, porque supone, además, de la asunción y superación de una crítica generalizada de los funcionarios que han debido de afrontar este tipo de experiencias casi una cuestión de justicia social.

Muy pocos problemas interpretativos plantea este punto del Acuerdo. Cabe comentar únicamente que la referencia que se efectúa al sueldo ha de ser entendida como referencia al concepto retributivo básico sueldo, o sueldo en sentido estricto, ya que si se observa a lo largo del propio Acuerdo son numerosos los ejemplos de referencias a las retribuciones básicas y complementarias, y siendo ello así, habiéndose rehuido expresamente hablar de retribuciones, es porque con toda la intención se quiere hacer referencia a sueldo en sentido estricto y sólo a él. Este hecho nos parece criticable por la cortedad del mismo dentro del conjunto del actual sistema retributivo, donde pesan enormemente los complementos de destino y específico. Quizás hubiera sido más apropiado referir las restricciones que se quieren imponer en cuanto a las cantidades a percibir mientras dura esta situación únicamente a las retribuciones básicas, no sólo por cuanto que puede ocurrir que los meses de los que se esté hablando sean los que se devengan las pagas extras sino también por lo exigua que aún en este caso sería la cantidad a abonar, a la que habría que sumarle los trienios³².

e) “En el caso de nacimiento prematuro o que, por cualquier causa, el recién nacido deba permanecer en hospitalización a continuación del parto, la madre y el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un período de dos horas retribuidas”

Se trata de un permiso mediante el que el Acuerdo innova en esta materia y que posibilita que la madre y el padre funcionario, los dos los mismos días (no necesariamente las mismas horas, aunque también sería posible) puedan ausentarse del trabajo para estar con su hijo nacido prematuramente o con problemas de salud a continuación del parto, lo que obliga a hospitalizarlo. Se trata de un permiso de dos horas retribuidas que situadas convenientemente en la franja horaria pueden hacer mucho más llevadera la situación que viven los empleados y, si no la supera-

³² Precisamente, además, cuando más falta le hace al afectado las retribuciones para hacer frente al sin fin de gastos que rodea una situación como la referida.

ción del difícil trance en el que se encuentran, pues ello no depende de ellos, si la sensación de apoyo de su empleadora en esos difíciles momentos. Asimismo, cabe la posibilidad, que examinaremos más adelante, de reducir además la jornada en dos horas diarias pero ya con la disminución proporcional de retribuciones.

f) “En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el permiso por maternidad o adopción de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el caso de parto o adopción múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales”

La novedad que incorpora el Acuerdo frente al régimen vigente básico se encuentra aquí en el reconocimiento del derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas más a las que tiene ya reconocidos para quienes sobrellevan un parto o viven un proceso de adopción (individual o múltiple)³³. La razón de ser de estas cuatro semanas adicionales, que profundiza en la línea abierta por algunas legislaciones de mejora del marco normativo existente en este punto concreto, obedece con toda seguridad, a la brevedad del tiempo contemplado normativamente –sobre todo, cabe apostillar, si se trata de adopciones múltiples internacionales- y a la posibilidad de que puedan ser los dos cónyuges y, no ya uno sólo, los que disfruten de una parte del tiempo potencialmente dedicable a los recién incorporados a la unidad familiar.

g) “Por cuidado de cada hijo o hija menor de dieciséis meses, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido”.

Se trata de una modalidad de permiso susceptible de transformarse en una reducción de jornada, posibilidad que examinaremos más adelante. Dicho permiso retribuido opera como consecuencia del nacimiento o adopción legal de un hijo o hija hasta que cumplan los dieciséis meses. Este permiso, como prevé el Acuerdo “podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen”, y, cabe añadir, por el padre o la madre funcionario independientemente de que el padre o madre no funcionario no trabaje y pueda atender al hijo/a menor³⁴. En el caso de que ambos trabajen en la Administración de la Junta de Andalucía la lógica conciliatoria impone que pueda darse a los padres la posibilidad de turnarse en su disfrute, posibilidad que debería de canalizarse a través de un régimen flexible, tendente en la medida de lo posible, a la paridad.

³³ Cfr. Art. 30.3 LMRFP.

³⁴ Si bien se trata de una cuestión polémica, a nuestro juicio, el hecho de que el padre o la madre no trabaje resulta irrelevante a estos efectos. De hecho no se establece ninguna restricción por parte del texto del Acuerdo.

h) “Por accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad, cuatro días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cinco si cualquiera de los eventos ocurriera fuera de la localidad de residencia del personal. Cuando afectasen a familiares dentro del segundo grado de consanguinidad y afinidad, el permiso será de tres días si el suceso se produce en la misma localidad o de cuatro si se produjera en localidad distinta. El disfrute de este permiso podrá ejercitarse bien de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo, siempre y cuando, en este último supuesto, lo permitan las necesidades del servicio”.

Se produce el presupuesto de hecho de esta modalidad de permiso retribuido cuando se desencadenan graves problemas de salud producidos por accidente o enfermedad, se ha producido la muerte, o ha sido necesaria la hospitalización de familiares próximos (cónyuges o equivalentes o familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad, o en segundo grado de consanguinidad o afinidad) en todos los casos. Dependiendo de si los familiares son del primer grupo o del segundo el número de días varía, al igual que si el suceso se produce dentro o fuera de la localidad de residencia del personal afectado.

Pocos problemas puede plantear tanto el hecho de la muerte como el de la hospitalización al tratarse de hechos objetivos, demostrables e irrefutables. Mayores problemas plantea, en cambio, la apelación a la gravedad, tanto si se refiere a un accidente sufrido, como a una enfermedad padecida. Dado que ambos han de comportar una incidencia sobre la salud en términos de gravedad sobre la misma pueden asimilarse los dos supuestos³⁵.

Al hablar de gravedad se está haciendo referencia a un concepto jurídico indeterminado que sólo puede ser definido, pues puede ser perfectamente definible, a partir de una indagación de naturaleza eminentemente práctica. En consecuencia, han de dar lugar a la concesión de este permiso las intervenciones quirúrgicas que entrañan un riesgo cierto, sea por poner en peligro la vida del paciente, sea por comportar un postoperatorio agravado por semejante posibilidad, así como las enfermedades que pueden provocar la muerte a corto plazo o que inciden decisivamente en la vida del paciente, acortándola, dada su gravedad. Se trata, en todo

³⁵ Sería absurdo que este permiso pudiera operar en el caso de que se produjera un accidente, por ejemplo, de tráfico, grave, pero en el que la persona afectada hubiera salido indemne, no así otras que viajaran en el mismo vehículo.

caso, de un supuesto sumamente amplio y agrupador de todo tipo de enfermedades o actos médicos marcados por la excepcionalidad³⁶.

El modo de disfrute de este permiso está supeditado, ya que podrá ejercitarse bien de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo, siempre y cuando, en este último supuesto, lo permitan las necesidades del servicio. Esta doble posibilidad de disfrute en realidad no es tal, pues al no quedar en pie de igualdad, lo lógico es que, en igualdad de condiciones, el funcionario/a elija siempre la primera frente a la segunda, ya que esta segunda se encuentra condicionada a las necesidades del servicio, y éstas pueden entrar a operar en numerosas ocasiones y circunstancias, interpretadas siempre por la Administración empleadora, con lo que el derecho al permiso puede llegar a diluirse en dichas necesidades administrativas. Obviamente la persona llamada a disfrutar del permiso puede sopesar cual de las dos modalidades le resulta más interesante y apropiada, pudiendo resultar más atractiva la segunda modalidad cuando las necesidades de servicio están cubiertas y su presencia al lado del familiar resulta más oportuna dentro de la duración del período de hospitalización, o durante la enfermedad grave o para cura de las lesiones producidas a consecuencia del accidente grave³⁷.

i) “Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos e hijas menores de nueve años, tres días. Este permiso será incompatible con el regulado en el apartado anterior”

Poco cabe comentar de este permiso retribuido dada su claridad. Únicamente cabe criticar que no se haya afinado más el presupuesto de hecho, ya que debería de haberse hablado de enfermedades infecto-contagiosas de los menores al cargo del funcionario o funcionaria, y no sólo de los hijos o hijas, ya que estos pueden tener a su cargo a menores en situación de acogimiento (preadoptivo o permanente), que ya el propio Acuerdo ha equiparado al supuesto de nacimiento o, incluso, en otras situaciones (sobrinos o niños bajo tutela legal por muerte de sus padres, acogida

³⁶ A la hora de determinar el número de días a conceder algunas legislaciones han establecido escalas en función de la gravedad; otras en cambio remiten la resolución de los casos de duda a los servicios médicos correspondientes. Vid., un comentario más extenso a esta cuestión, que por razones de espacio no podemos reproducir aquí, en nuestra obra *La ordenación del tiempo de trabajo en la Administración pública*. Sevilla, IAAP, 2000, p. 120.

³⁷ Evidentemente puede llegar a ocurrir que elegida la segunda opción por darse en principio el escenario que reseñamos en el texto sobreviene un nuevo hecho que incide sobre las necesidades del servicio y obliga al funcionario/a a suspender o acortar el disfrute del permiso (por ejemplo, accidente o enfermedad grave de otro empleado con el que comparte tareas y que ya no podrá suplirlo/a mientras disfruta del permiso).

temporal durante la estación veraniega de niños enfermos o de países desfavorecidos, etc), que quedan, por lo tanto fuera del supuesto de hecho, de tal manera que la persona que desarrolla las funciones de madre o padre no tendría la posibilidad de disfrutar de este, igualmente necesario, tiempo de permiso³⁸.

Junto a los permisos, la conciliación de la vida familiar y profesional se articula también por medio de reducciones de la jornada laboral, mecanismo igualmente válido para conseguir el objetivo conciliatorio. Veamos cada uno de ellos.

a) En el caso de nacimiento prematuro o que, por cualquier causa, el recién nacido deba permanecer en hospitalización a continuación del parto, la madre y el padre tienen la posibilidad, aparte de disfrutar por este motivo del permiso que ha sido objeto ya de análisis más arriba, de reducir, además de ello, la jornada en dos horas diarias pero ya con la disminución proporcional de retribuciones. Se trata, por lo tanto, de una reducción de jornada puntual, cuya solicitud queda a instancia de la madre y/o del padre funcionario, que persigue posibilitar su presencia durante el período de hospitalización del recién nacido y que, a diferencia del permiso, plenamente retribuido, produce la disminución proporcional de las retribuciones de las horas reducidas mientras dure.

b) La relación permiso-reducción se mantiene también en el caso que vamos a ver seguidamente, si bien con un enfoque diametralmente distinto a como veíamos que se establecía en el caso anterior. Si en este la reducción se realizaba complementando, aunque como algo independiente, el disfrute del permiso previsto, ahora la reducción de jornada se articula para sustituir sólo al permiso retribuido. Por ello dicha reducción de jornada no comporta disminución proporcional de retribuciones, algo que, si bien no se establece expresamente, se encuentra implícito en la previsión del Acuerdo.

Establece el Acuerdo, con una redacción muy clara, lo siguiente: “Por cuidado de cada hijo o hija menor de dieciséis meses, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. En ningún caso podrán acumularse los períodos de tiempo a que se refiere este punto”.

Dado que se trata de una reducción de jornada laboral sustitutoria del permiso sólo cabe gozar de uno de ellos, de la reducción o del permiso, y no de los dos,

³⁸ Si la clave de este permiso sería la protección de la infancia del menor ligado íntimamente al funcionario/a, no se explica que quede limitada a los hijos biológicos o adoptivos.

y, en consecuencia, no pueden acumularse los períodos de tiempo asignados a uno y a otro³⁹.

c) “Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de nueve años o con disminución física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80 ó un 60 por ciento, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Igual porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el personal funcionario hubiese prestado, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los períodos anteriores al de devengo de las citadas pagas”.

Entre este supuesto y el recogido en la Ley de Medidas, art. 30. 1 g, en la redacción dada por la Ley de acompañamiento a los Presupuestos de 2003, existen algunas diferencias reseñables: la primera que dicho texto legal se refiere a menores de seis años y no de nueve años como hace el Acuerdo, lo que implica un avance ostensible; asimismo, mientras que la Ley remite al desarrollo reglamentario los derechos retributivos el Acuerdo opta por precisarlos, además de un modo que consideramos bastante acertado, al no penalizar la situación del funcionario o funcionaria que tiene que desempeñar estas tareas⁴⁰, aunque bien es cierto que la modificación de esta disposición, de aplicación supletoria en el régimen de la función pública, posibilitaría que, de suscribirse ahora el Acuerdo, al haber desaparecido ese condicionante normativo, el margen de maniobra, como el que dispone ahora la Administración empleadora, hubiera sido mucho mayor.

d) “Se otorgará el mismo derecho a quién precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quién conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida”.

Con buena técnica el Acuerdo ha distinguido este supuesto del que veíamos en el caso anterior⁴¹. A pesar de que ambos reciben el mismo tratamiento en lo que se refiere al ejercicio del derecho a la reducción su problemática es completamente distinta. Los casos en los que puede operar, “razones de edad, accidente o enferme-

³⁹ Con lo que de hecho se multiplicaría el tiempo previsto, algo que se desea evitar a toda costa.

⁴⁰ Vid., las consideraciones que efectuamos al antecedente de la formulación legal actual que es el que hablaba del ochenta y el sesenta por ciento de retribuciones, modificado a finales de 2003, y que es el que el Acuerdo toma como referente, en *La ordenación del tiempo de trabajo...* Ob. cit., pp. 75-76.

⁴¹ La LMRFP en su art. 30.1. f) hace referencia a estos supuestos en sede guarda legal.

dad”, son sumamente amplios y permiten prácticamente que, baste que la persona afectada no pueda valerse por sí misma, siempre que no desempeñe actividad retribuida, para que se esté en condiciones de ejercitar este derecho.

Sorprende el que este supuesto incluya a los familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, si bien resulta comprensible si tenemos en cuenta la noción de unidad familiar amplia que maneja el Acuerdo y que se extiende también a este supuesto.

4.3. La función pública a tiempo parcial

Una de las novedades más significativas del Acuerdo es la apuesta por la incorporación al régimen legal vigente de la denominada función pública a tiempo parcial. Implantada desde hace décadas en las funciones públicas profesionales de carrera de países de nuestro entorno con resultados satisfactorios⁴², esta posibilidad normativa ha sido ignorada por cuantas reformas normativas de relevancia se han producido en el régimen funcionarial en España en tiempos recientes⁴³. De ahí, el carácter novedoso de la propuesta de reforma que, caso de materializarse, supondría, nada más y nada menos, que la consagración de un punto de ruptura con una constante histórica cifrada en que el personal sometido a régimen funcionarial presta sus funciones siempre a tiempo completo, excepciones puntualísimas aparte⁴⁴.

Dado el modo en el que ha quedado redactada la propuesta, a cuya lectura remitimos, cabe concluir que los redactores del Acuerdo son conscientes de este hecho, y de las dificultades reales de su puesta en marcha, lo que, desde luego, no le resta ningún mérito, antes al contrario.

La principal cuestión que plantea esta línea de innovación, aparte, claro está, de los servicios administrativos donde cabría admitir semejante posibili-

⁴² Las funciones públicas francesas, belga, o alemana, constituyen ejemplos de lo que decimos. Ello ha posibilitado la plena incorporación de la mujer a la función pública en dichos países, especialmente en tiempos donde el acceso de la mujer al mercado de trabajo estaba muy por debajo de las cifras actuales y constituía casi una medida de acción positiva en la práctica. Por ello, certeramente, el Acuerdo habla de compatibilizar “los tiempos personal y familiar, con el profesional”, y precisamente dicha dificultad es la que ha justificado el surgimiento de la función pública a tiempo parcial y la que, con su implantación, ha favorecido en los países que la han puesto en práctica de forma decidida una creciente presencia femenina en las oficinas públicas a pesar de los obstáculos existentes.

⁴³ Por no extendernos todas las que ha tenido la Ley de Medidas, y ella misma, desde 1984 hasta la actualidad.

⁴⁴ Como puede ser el caso de los cuerpos nacionales universitarios cuyos integrantes en base a su estatuto diferenciado pueden desempeñar sus funciones de ese modo.

dad, si es que se descarta de antemano su generalización a la función pública autonómica toda, con el obligado respeto a que sólo sería posible su autorización en cada caso concreto de no incidir negativamente sobre el servicio público y previo sometimiento, por lo tanto, a las necesidades de servicio, es la de si las medidas jurídicas tendentes a hacerla realidad tendrían suficiente cobertura legal en el actual punto de desarrollo normativo, si esta sería una materia típicamente estatutaria o si, por el contrario, cabría que la ley autonómica pudiera entrar en este terreno sin condicionantes previos o, incluso si este aspecto del régimen funcionarial no tiene relevancia suficiente para ser tratado a dicha escala y puede ser objeto, por lo tanto, de remisión al desarrollo reglamentario. A nuestro juicio se trata de una materia estatutaria pues la inexistencia de exclusividad –en eso consiste, en suma, el tiempo parcial⁴⁵– está en íntima relación con el régimen de las incompatibilidades administrativas, y este tiene, en nuestro sistema, al menos mientras no se reforme la Constitución, naturaleza inequívocamente estatutaria⁴⁶.

5. La acción social y el premio de jubilación

5.1. La noción de acción social del Acuerdo de 24 de octubre de 2003

Punto central de las actuaciones en materia de personal de las Administraciones públicas en la última década la Acción social ha pasado en la Administración de la Junta de Andalucía de ser un balbuceante sector de actividad a un sector plenamente consolidado en la actualidad y con unas expectativas ciertas de crecimiento, crecimiento que, a fecha de hoy, todavía no ha tocado techo. Se trata, por lo tanto, de un conjunto de actividades que, no sólo tiene relevancia a nivel propiamente individual del funcionariado, sino también a nivel colectivo y sindical, siendo para la propia Administración empleadora un gran expositor de su política de bienestar social aplicada a su propio personal y a sus familias, en lo que puede constituir un modelo a seguir para otras Administraciones públicas territoriales.

⁴⁵ En teoría cabría estar a tiempo parcial y prestando servicios para un solo empleador en exclusiva, pero en la práctica difícilmente puede exigirse este agravamiento en la condición del funcionario cuando la retribución es pequeña por ser el número de horas de servicios mucho menor que el de los empleados que sólo “venden” su fuerza de trabajo a una organización.

⁴⁶ Una lectura del art. 103.3 de la Constitución y de la vigente Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades Administrativas de los funcionarios públicos lleva de inmediato a dicha conclusión, sin necesidad de acudir siquiera a la trascendental sentencia en esta materia, la STC 178/1989, de 2 de noviembre. .

De la acción social el Acuerdo maneja una noción amplia y tecnicada, que contrasta con la que tenía el Acuerdo anterior de 1996⁴⁷. “Se considera Acción Social –establece el Acuerdo de 24 de octubre de 2003- al conjunto de procedimientos, ayudas, medidas, actividades o programas encaminados a promover el bienestar social del personal de la Administración de la Junta de Andalucía y de sus familiares”. Como puede observarse se trata de una definición que engloba todos los capítulos y técnicas a través de los cuales cabe canalizar las políticas sociales funcionariales, que aunque están polarizadas por las ayudas públicas de muy distinto signo, también puede fundamentarse en medidas, acciones o programas cada una de las cuales puede regirse por un procedimiento *ad hoc*.

5.2. Las actuaciones futuras en materia de acción social

El Acuerdo asume también de manera nítida la dinámica interna de la Acción social, basada en un continuo y permanente ejercicio de reajuste tendente a obtener los objetivos del bienestar social funcional mediante un análisis crítico de lo logrado en cada momento y el planteamiento de nuevos horizontes que sirvan de acicate para nuevas consecuciones en este capítulo del Acuerdo⁴⁸. “En este sentido, las actuaciones futuras a desarrollar deberán partir de un análisis crítico de lo llevado a cabo hasta el presente y, en consecuencia, establecer objetivos y criterios en orden a la planificación, gestión, financiación, participación y condiciones generales de concesión de ayudas”.

El propio Acuerdo impone, por lo tanto, que se actúe de forma crítica, estableciendo nuevos objetivos y nuevos criterios en la materia, rearticulando, por consiguiente, la planificación, la gestión, la financiación, la participación y las condiciones generales que rigen la concesión de las ayudas de acción social.

En conclusión, se trata de fijar una serie de criterios y objetivos para que el sistema de concesión de ayudas funcione de manera adecuada y responda a las expectativas reales que despierta su articulación en el funcionariado, y que tanto unos como otros han de ser el fruto de un proceso de reflexión y maduración entre las instancias administrativas y las organizaciones sindicales. La idea de avance permanente es, por consiguiente, la inspiradora de este capítulo del Acuerdo de-

⁴⁷ Quedaba definida en ese documento escuetamente como conjunto de actuaciones y programas que llevaba a cabo la Administración a favor de sus empleados públicos con el objetivo de su desarrollo integral como persona.

⁴⁸ Sigue en este punto el Acuerdo de 2003 el ejemplo del Acuerdo de 1996.

dicado a la Acción social, la idea que motoriza sus determinaciones y sirve para propulsar hacia el futuro el mismo.

5.3. Los compromisos en materia de acción social

Sin perjuicio de que la acción social debe considerarse también en el ámbito de la Mesa General, en esta línea de actuación se adoptan en el marco del Acuerdo una serie de compromisos que pasamos a analizar seguidamente.

5.3.1. Los planes anuales de acción social

Se trata de unas de las piezas fundamentales del entramado de elementos que constituye y hace posible la Acción social del funcionariado, ámbito del Acuerdo en el que la planificación anual juega un papel ciertamente importante⁴⁹. Expresa, además, el intenso grado de participación alcanzado en este campo por las centrales sindicales, lo que les permite influir con sus planteamientos en cada ejercicio económico cuando llega el momento de establecer las prioridades, la distribución de los créditos que van a habilitarse, las condiciones generales que habrá de regir los créditos habilitados y los objetivos específicos que habrán de alcanzarse en cada ámbito de actuación.

Mediante la negociación de esta planificación anual se produce la convergencia de los planteamientos de la Administración empleadora con los que defienden las centrales sindicales, generándose así una expresión común de lo que va a ser la acción social durante cada ejercicio económico. Dicho planteamiento común fruto de la negociación desarrollada por las partes posibilitará la articulación de cada una de las medidas que han de ponerse en marcha para la consecución del objetivo prioritario de que los niveles asistenciales en cada campo sean mínimamente suficientes.

5.3.2. La lucha por la máxima eficacia de la acción social

Dado que la puesta en marcha de este capítulo conlleva unos innegables problemas de gestión al obligar a distribuir una alta masa dineraria y a reconocer un elevado número de prestaciones entre un colectivo amplísimo, el Acuerdo

⁴⁹ El Acuerdo refuerza esta modalidad de planificación, ya prevista en el Acuerdo de 1996, al señalar que "deben seguirse elaborando los Planes anuales de Acción Social".

dedica especial atención a cómo puede conseguirse la máxima eficacia posible en función de las circunstancias variables que condicionan dicha gestión. En palabras del Acuerdo, esclarecedoras de cuales han sido los puntos débiles de la Acción social hasta ahora, y, donde, por lo tanto, habrá de ponerse el acento para mejorar lo existente, “se establecerán las medidas necesarias para agilizar el plazo de resolución de las ayudas, especialmente, el de las sometidas a convocatoria pública. Con este objetivo se confeccionará un nuevo reglamento adaptado a las demandas y necesidades actuales con especial atención a la mayor celeridad en la gestión procurando la simplificación y eliminación de aquellos trámites encaminados a la aportación de información que la administración puede obtener por sus propios medios o mediante la colaboración con otras Administraciones públicas. Con este mismo fin, se delegarán en las Delegaciones provinciales de la Consejería de Justicia y Administración Pública aquellas competencias de los procedimientos de gestión que se estimen necesarias, en continua coordinación con el Servicio de Acción Social, sin que dicha delegación afecte al establecimiento de criterios generales de adjudicación de las mismas, ni a sus cuantías. No obstante lo anterior, se mantendrá la concentración presupuestaria, al objeto de evitar desigualdades entre el personal que solicite ayudas sometidas a convocatoria pública de las distintas provincias”. Como puede observarse el Acuerdo pone sobre la mesa dos objetivos: agilización de los procedimientos de obtención de ayudas y delegación de la gestión en la esfera administrativa más cercana al beneficiario de las ayudas. Veamos cada uno de ellos y la problemática que presentan.

a) El Acuerdo se decanta nítidamente por el establecimiento de cuantas medidas sean necesarias para agilizar el plazo de resolución de las ayudas, especialmente, el de las sometidas a convocatoria pública. Ello implica la incorporación del parámetro de celeridad administrativa a los procedimientos administrativos de gestión lo que se traducirá de suyo, como expresa el propio Acuerdo, en la búsqueda de la mayor simplificación posible y la “eliminación de aquellos trámites encaminados a la aportación de información que la Administración puede obtener por sus propios medios o mediante la colaboración con otras Administraciones públicas”. Esto es, los procedimientos administrativos que rigen la concesión de ayudas y el reconocimiento de prestaciones adolecen de un ritualismo y un apego a la pura burocracia que le resta efectividad y están todavía diseñados a partir de un esquema que puede considerarse superado. Por ello, el Acuerdo de 2003 pone sus esperanzas al tratar esta cuestión en la redacción de un nuevo reglamento de concesión de ayudas que venga a sustituir al actualmente vigente.

b) “Un nuevo reglamento adaptado a las demandas y necesidades actuales”. Como es sabido el régimen vigente en materia de ayudas está actualmente recogido

en la Orden de 18 de abril de 2001⁵⁰, reglamentación inspirada en el anterior reglamento de ayudas de 1996 (Orden de 10 de julio de 1996)⁵¹, que ya fue objeto de comentario detallado en sede de Acuerdo de 1996⁵², y que habrá de sufrir una nueva reforma adaptativa a los nuevos objetivos impuestos por el Acuerdo de 2003. La dinámica en esta materia ha sido, desde 1991, año de la promulgación de la primera reglamentación de ayuda social, la de permanente actualización y mejora, siendo hasta la fecha, cuatro las reglamentaciones generales (correspondientes a 1991, 1993, 1996 y 2003) que, sin contabilizar las reformas puntuales de las mismas, se han venido a producir en esta materia. El Acuerdo, por consiguiente, viene a asumir esta dinámica y a hacer suya la idea de perfectibilidad continua de las normas relativas a la concesión de ayudas y de reconocimiento de prestaciones sociales.

c) A fin de conseguir dicho objetivo de máxima eficacia se plantea una descentralización de los procedimientos de gestión en el seno de la Consejería con competencia en esta materia, la de Justicia y Administración Pública, de tal manera que serán las Delegaciones Provinciales de estas últimas las que mediante la asunción de nuevas competencias en la materia desempeñarán un papel más relevante del tenido hasta ahora. Si examinamos el anterior Acuerdo de 1996 este era mucho más proclive a la concentración y centralización administrativa, lo que se justificaba en que la experiencia venía a demostrar las ventajas de ese tipo de gestión –la gestión centralizada del Fondo de Acción Social–, por cuanto posibilitaba la asunción de criterios homogéneos, la concentración presupuestaria y una más ágil y justa distribución de los recursos⁵³. Este enfoque se retoca ahora, en aras precisamente de la consecución de la eficacia del sistema, para introducir dicha descentralización administrativa, si bien se establecen una serie de mecanismos de garantía. Así, las Delegaciones Provinciales actuarán sobre la base de que dicha delegación será limitada, ya que: las competencias atribuidas se desarrollarán en continua coordinación con el Servicio de Acción Social, que será, en última instancia, quien establecerá e impondrá las directrices a seguir en esta materia.

La delegación competencial en cada una de las Delegaciones Provinciales de la Consejería no podrá afectar ni al establecimiento de criterios generales de adjudicación de las ayudas, ni a sus cuantías, único camino para que a la delegación administrativa no siga la dispersión de criterios aplicativos, ni la libertad en el establecimiento de las cuantías, lo que generaría el surgimiento de no pocas

⁵⁰ BOJA del 10 de mayo de 2001. Ha sufrido hasta la fecha dos modificaciones mediante Orden de 26 de junio de 2003 y 9 de junio de 2004.

⁵¹ BOJA 85, de 25 de julio de 1996.

⁵² Vid. J. Cruz Villalón (coord.). *Negociación colectiva...* Ob. cit, pp. 172-181.

⁵³ *Ibid.*, p. 171.

diferencias injustificadas entre las ayudas a conceder a funcionarios o funcionarias que, encontrándose en idéntica situación, sólo tienen como dato diferencial el estar prestando sus servicios en provincias distintas, con la consiguiente ruptura del principio de igualdad de proyección obligada en esta materia⁵⁴.

Por último, se mantendrá el principio de concentración presupuestaria como criterio garantizador, pues posibilita que no surjan desigualdades entre el personal que solicite ayudas sometidas a convocatoria pública en las distintas provincias.

5.3.3. La financiación de la acción social

Como es sabido, la acción social en la función pública es objeto de subvención pública, siendo la propia empleadora la que provee fondos para satisfacer las ayudas o establecer los mecanismos financieros que posibiliten el disfrute de las prestaciones contempladas a nivel reglamentario. Para ello se toma como ratio un porcentaje de la masa salarial existente en función de las disponibilidades presupuestarias.

El acuerdo de 2003 establece a estos efectos lo siguiente: “en materia de financiación, y en la medida en que las disponibilidades presupuestarias lo permitan, se fija como objetivo a alcanzar, durante el período de vigencia del presente Acuerdo, una ratio del uno por ciento con respecto a la masa salarial”, en lo que constituye una notable mejora de las ratios tomadas como referencia del Acuerdo anterior, un 0,65 por ciento y un 0,8 por ciento. Ello resulta bastante indicativo del largo camino recorrido en este punto del anterior Acuerdo a éste; aunque la consecución de este nuevo objetivo quede condicionado a las necesidades presupuestarias no cabe duda que la ratio comienza a aproximarse a la cifra que sería deseable.

5.3.4. La participación de las organizaciones sindicales en la acción social

El Acuerdo de 2003 viene a mantener el mismo reconocimiento que el anterior acuerdo efectuaba de la participación de las organizaciones sindicales en relación con la Acción social, al señalar que dicha participación “ha venido siendo absoluta” y debiendo “seguirse por tanto en esta línea” y ampliando la negocia-

⁵⁴ Y el subsiguiente aumento de la conflictividad administrativa y judicial.

ción a todas las fases de actuación en el campo de la acción social. Se trata, por lo tanto, de un reconocimiento positivo, que deja un amplio margen de maniobra a las centrales sindicales, y que comporta no solo un respaldo a su actuación hasta ahora sino también una muestra de confianza de la que puedan tener en el futuro, en un marco en el que la propia Administración empleadora, que gestiona las ayudas, asume las directrices y los enfoques desarrollados por los representantes de los funcionarios.

5.3.5. La aplicación del principio de igualdad en la materia

Como hemos señalado el principio constitucional de igualdad tiene una enorme proyección sobre la ejecución del régimen de concesión de ayudas y reconocimiento de prestaciones ligadas a la Acción social. Sobre la base de que dicho principio se proyecta de manera general en esta materia el Acuerdo de 2003, al igual que sucediera en el de 1996, se preocupa de aislar una manifestación de dicho principio en lo que se refiere a la equiparación de prestaciones y equilibrio entre colectivos en el marco de las condiciones presupuestarias, de tal manera que “la Administración propiciará que las empleadas y empleados públicos tengan acceso a las distintas prestaciones en condiciones de igualdad, independientemente del colectivo al que se encuentran adscritos”. Con esta fórmula se intenta impedir que puedan llegar a establecerse acepciones globales, personales, o basadas en puras cualidades personales, de tal manera que por pertenecer a un colectivo concreto (laboral, funcionarial, o estatutario) o a una situación jurídica concreta (laboral temporal, interino, funcionario de carrera, etc.) se esté en peor situación para acceder a las prestaciones previstas en el sistema de ayudas, o que la cuantía global de la partida que pueda llegar a corresponder en cada caso pueda ser mayor o menor por una causa no objetiva u objetivable.

5.3.6. La previsión de un seguro de accidentes para el personal funcionario

En el primer párrafo que el Acuerdo de 2003 dedica a esta materia viene a repetir lo acordado en el de 1996, garantizando un seguro de accidentes para el personal a su servicio, manteniendo el nivel de cobertura de riesgos que ha venido existiendo hasta esta fecha, que se considera suficiente por las partes firmantes. De este modo, y al igual que ha sucedido desde hace una década aproximadamente los funcionarios de la Junta de Andalucía tienen cubiertos no sólo los riesgos derivados de los incontables movimientos producidos a causa del trabajo, en el mismo o durante el mismo, con sus múltiples incidencias posibles (*in itinere*, en el propio centro de trabajo, etc.), sino también otro tipo de eventualidades, que

puede generar el surgimiento de prestaciones en este terreno y que quedan igualmente a cubierto.

Ahora la principal novedad se recoge en el párrafo que viene a continuación del citado. “Además –sigue diciendo el Acuerdo de 2003- se estudiará la suscripción de pólizas de responsabilidad civil para aquellos colectivos que por los servicios que presta a la Administración pudieran estar expuestos a ese tipo de contingencia”⁵⁵. Es decir, se es consciente que existen algunos colectivos que, por razón de los mismos servicios que prestan a la Administración, pueden enfrentarse a situaciones en las que, como consecuencia de sus actuaciones, se generen lesiones o perjuicios a terceras personas o a sus bienes, que dichos ciudadanos no están obligados a soportar. En tales supuestos, será la Administración pública la que, bien directamente, bien por vía subsidiaria, deberá hacer frente a las indemnizaciones que correspondan. Para evitar ello, cuantiosas cantidades a abonar por la Administración que desequilibren sus presupuestos anuales, la suscripción de pólizas de responsabilidad civil con grandes entidades de seguros que puedan afrontar con sus aparatos financieros los hechos susceptibles de indemnización se presenta como una alternativa más que razonable, pues permite a la Administración empleadora tener cubierto este tipo de eventualidades con plenas garantías y actuar con las espaldas cubiertas sin temor a que cualquier actuación de sus agentes pueda repercutir en las cuentas públicas desestabilizándolas. Así, al igual que sucede en la empresa privada y en los órdenes profesionales, donde tienen pleno sentido esta modalidad de pólizas de seguros de responsabilidad –piénsese en los colectivos de arquitectos, médicos, abogados, etc.- la Administración empleadora a la que, en última instancia, se la hará responsable de las actuaciones de los funcionarios de ella dependiente, tiene una gran necesidad de este tipo de seguros. Por ello, que el Acuerdo de 2003 abogue por el estudio de la implantación de estas pólizas de seguros no sólo es razonable, sino conveniente y deseable, sobre todo cuando se trata de colectivos muy expuestos a que sus actuaciones den pie a producir lesiones o perjuicios a los administrados o a sus bienes.

5.3.7. El plan de pensiones

La última de las referencias del Acuerdo en sede de Acción Social es la que efectúa a la futura implantación de un Plan de pensiones para el personal funcionario de la Junta. Se trata de una posibilidad ya concretada en otras gran-

⁵⁵ Sobre seguros de responsabilidad extracontractual de las Administraciones, vid. E. Gamero Casado. “Los contratos de seguro de responsabilidad extracontractual de las Administraciones Públicas”. Revista Española de Derecho administrativo, 103, 1999, pp. 357-381.

des Administraciones públicas territoriales (del Estado y autonómicas) e incluso de organismos administrativos de menor tamaño (Diputaciones, Ayuntamientos y Universidades públicas). En la práctica generalidad de estos casos se trata de planes de pensiones complementarios de las pensiones públicas, sufragándose sus dotaciones con fondos públicos dependientes de la entidad empleadora, prevista para la cobertura de determinadas contingencias, y con la posibilidad de que los empleados partícipes puedan efectuar aportaciones personales adicionales. Debido a ello no resulta incorrecto su calificación como salario diferido, que el funcionario no percibirá sino con ocasión de su entrada como perceptor en el marco de coberturas correspondientes.

A efectos de su implantación las partes firmantes del Acuerdo se comprometen a efectuar los análisis y estudios necesarios que determinen la viabilidad y fórmula más adecuada para darle vida, lo que, evidentemente, obligará a poner en marcha una comisión promotora del Fondo de Pensiones que será la llamada a seleccionar a la entidad depositaria y gestora del Plan de Pensiones.

Sin ánimo de agotar todas las vías para su definitiva implantación, pues el Plan de Pensiones de la Junta de Andalucía puede regirse por otras reglas y sufrir otras vicisitudes vitales, podemos exponer el *iter* seguido para su constitución por el Fondo de Pensiones de la Administración General del Estado, aunque no estemos plenamente convencidos de que dicha manera de proceder vaya a seguirse en todos sus pasos en el caso que nos ocupa, ni por supuesto, sea esta la única manera de afrontar la implantación de un Fondo de estas características. Veamos cada uno de esos pasos a los que hemos hecho referencia:

La primera medida habrá de ser la constitución de una Comisión promotora del Fondo de Pensiones integrada paritariamente por responsables de la Administración y por representantes de los sindicatos, y que habrá de ser quién propulse la constitución de dicho Fondo.

Dicha Comisión habrá de ser la que determine las condiciones en que habrá de funcionar el Fondo, decidiendo, a través del oportuno concurso, qué entidad se va a hacer cargo de las aportaciones (la depositaria) y qué entidad va a gestionar el fondo (la gestora). A fin de evitar posibles conflictos posteriores, lo deseable sería que fuera la misma entidad la que desarrollara esta doble función –de hecho así ha sucedido en relación con el fondo de los funcionarios ligados a la AGE- aunque la admisión de propuestas se hace de modo independiente para seleccionar las propuestas de las potenciales depositarias y gestoras. En la práctica generalidad de los casos en razón de su especialidad y de su volumen de negocio, son los grandes bancos los que, por sí solos, o a través de entidades

participadas por ellos mayoritariamente (y, en su caso, con los sindicatos como socios minoritarios), los que concurren con sus propuestas y se hacen cargo de la gestión de los Fondos.

A efectos de selección habrá de tenerse en cuenta criterios tales como la solvencia de las entidades, sus infraestructuras y oficinas de atención al cliente e implantación geográfica de las mismas, su experiencia en el ramo del depósito y de la gestión de fondos de pensiones, su constitución, etc.

Evidentemente una vez efectuado el proceso selectivo habrá de ser el órgano competente de la Administración autonómica el que sancione la propuesta más satisfactoria avalada por la Comisión Promotora.

5.4. El premio de jubilación

Una de las novedades recientes en el régimen funcionarial ha sido la recepción de una modalidad de ayuda existente en el sector privado desde hace bastante tiempo al empleado que se jubila y que por este mero hecho va a percibir una cantidad por año de servicio trabajado. De esta novedad han participado las legislaciones autonómicas de función pública, las primeras en adoptar, junto con la *praxis* de las Corporaciones locales, semejante fórmula de ayuda, y que con toda probabilidad acabará por implantarse en la función pública toda, dada la naturaleza de la misma, su sentido y la fuerza que la anima, en lo que parece constituir un acto de justicia tras los, habitualmente, numerosos años de entrega a la entidad empleadora.

La denominación, premio de jubilación, y su aplicación, de cantidad a tanto alzado, por años de servicio, revela que nos hallamos ante una medida inspirada y mediante la que se transplanta una fórmula proveniente del ámbito laboral privado, donde ha tenido y tiene todavía su sede natural y un completo arraigo⁵⁶.

El modo en el que queda recogido el premio de jubilación por el Acuerdo es directamente vinculante para la Administración empleadora de la Junta de Andalucía, pues liga la percepción de esta ayuda a una determinada fecha, el uno de enero de 2004, a partir de la cual todo funcionario que se jubile por cumplimiento de la edad correspondiente percibirá 150 euros por año de servicio. Dos breves comentarios merece esta referencia del Acuerdo; la primera que el premio sólo entra

⁵⁶ En especial en determinados sectores laborales como los integrados por empleados de “cuello blanco”.

a operar cuando la jubilación se produce “por cumplimiento de la edad”. Sólo, cabe apostillar, en dicho caso, y en ningún otro supuesto de jubilación de los que pueden producirse.

Un segundo comentario plantea la referencia a los años de servicio. ¿Son años de servicio en la Administración pública en general, esto es, en todas las Administraciones donde haya podido transcurrir la carrera administrativa del funcionario, ó sólo han de tenerse en cuenta los años de servicio en la Administración actualmente empleadora? Ciertamente el Acuerdo parece estar pensando en un funcionario tipo que sólo ha trabajado en la Administración de la Junta de Andalucía a lo largo de su carrera, mas obviamente pueden darse casos de empleados que han recalado en la Administración autonómica tras haber desempeñado puestos de trabajo en otras Administraciones, y que se jubilarán como funcionarios autonómicos. Igualmente hemos de tener presente, a efectos de análisis, que el Acuerdo, expresamente, no distingue entre años de servicio en la Administración autonómica o en otras Administraciones; es decir que, aunque esté pensando sólo en ese funcionario tipo expresamente no habla de años de servicio “en la Junta de Andalucía o en sus organismos dependientes”, especificación que, a nuestro juicio, sería necesaria, para estimar que sólo han de tenerse en cuenta los años de servicio en la Administración autonómica, pues en buena lógica “años de servicio” como funcionario lo son todos los que el funcionario prestó, independientemente de quien fuera su empleadora en cada momento. Si el Acuerdo pudo perfectamente distinguir, concedores sus redactores, de esta circunstancia, entre servicios prestados a la Junta y los que lo fueron a otras Administraciones, al recogerse sólo la expresión de “años de servicio” se está haciendo referencia, entendemos, a años de servicio a efectos de jubilación como funcionario y aquí han de contabilizarse todos los años correspondientes sin exclusiones.

Por último, cabe concluir que la falta de especificación de la expresión “años de servicio” puede llevar a estimar que también lo son los que lo fueron en calidad de personal laboral de la Administración –piénsese, por ejemplo, en los casos de colectivos laborales que sufrieron procesos de funcionarización- o en otras categorías, ya extinguidas, como la de contratados administrativos –a la que puso fin la LMRFP-, que nadie podrá discutir que fueron años de servicio a la Administración, aunque no lo fueran en calidad de funcionarios públicos en sentido estricto.

Por ello, estimamos que, ante la “consciente” falta de previsión y de distinción del Acuerdo, la expresión “año de servicio” ha de interpretarse de forma amplia, como años de servicios como empleado público de la Administración, tal y como se conceptúan dichos años a efectos de jubilación, jubilación que se pretende colofonar con este premio.

6. La prevención de riesgos laborales

6.1. Marco jurídico general y autonómico de la salud laboral de los funcionarios públicos

Dicho marco general está especialmente marcado por la promulgación y puesta en ejecución de la LPRL de 1995, texto legal que efectuó una doble operación jurídica de gran calado, al generalizar, por un lado, su aplicación en el seno de las Administraciones públicas, reafirmando así la idea de que la salud laboral juega en relación con las organizaciones públicas un papel de gran relevancia, y quedar sus líneas maestras, sus aspectos fundamentales, recogidos como bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos, esto es, siendo aplicables sus presupuestos rectores a todas las funciones públicas profesionales civiles existentes, sea la del Estado, la de las distintas Comunidades autónomas (la de la Junta de Andalucía incluida), o la local, cubriendo así a la práctica totalidad de los funcionarios públicos civiles de todo el país⁵⁷.

El desarrollo del referido marco general tiene dos ejes vertebradores principales, que habrán de ser objeto de atención específica en cada ámbito autonómico: la organización de la actividad preventiva en el seno de la Administración pública y el modo en el que van a estar reconocidos los derechos de participación en materia de prevención de riesgos en dicha Administración⁵⁸. Dado que más adelante, al comentar la integración del Acuerdo de 2001 de la Mesa General de Negociación, examinaremos brevemente el contenido y alcance de los derechos de participación, corresponde efectuar ahora una mención a los Servicios de Prevención de riesgos laborales, esto es, al servicio de prevención propio que tiene la AJA para afrontar internamente esta problemática⁵⁹.

Mediante Decreto 117/2000, de 11 de abril, han sido creados dichos servicios de prevención, operación que ha consistido en sustancia, como declara la exposición introductoria de dicha disposición reglamentaria en “la adaptación organizativa de los Centros de Seguridad e Higiene en el Trabajo mediante la creación de unidades administrativas específicas dentro de su estructura orgánica que constituirán los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales de la AJA, con competencias sobre los centros de trabajo incluidos en su ámbito funcional y territorial, así como sobre el

⁵⁷ Sobre esta cuestión ya nos extendimos al analizar el Acuerdo de 1996 a donde nos remitimos. Vid. J.Cruz Villalón. Negociación colectiva... Ob. cit., p.184

⁵⁸ Para los derechos de participación, ibid, pp. 185-186.

⁵⁹ Pues dentro de las distintas posibilidades organizativas que contempla el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención de riesgos laborales, ésta ha sido la modalidad de constitución elegida por la Junta de Andalucía.

personal que presta sus servicios en dichos centros". Dichos Centros de Seguridad e Higiene en el Trabajo, redenominación dada por el Decreto autonómico 97/1983, de 6 de abril, regulador de las delegaciones provinciales de la Consejería de Trabajo y Seguridad Social, a los Institutos de Seguridad e Higiene en el Trabajo creados a mediados de los años setenta en España⁶⁰, van a constituir, pues, la base orgánica del servicio de prevención propio de la Junta de Andalucía.

Las funciones que se le asignan a los Servicios son muy variadas, partiéndose de la base de que han de proporcionar a los órganos, entidades y organismos de la Administración autonómica "el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos en ella existentes". Entre ellas figuran las de diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva, la evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores, la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia, la información y formación de los trabajadores, la determinación de los medios para la prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia, la vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo y la información y asesoramiento a los órganos de participación y representación (art. 5 del Decreto autonómico referido). Como puede observarse unas atribuciones amplísimas y cargadas de problemática específica, con el efecto añadido que como establece el propio Decreto regulador, dichos Servicios "deberán someterse a control mediante evaluaciones, con carácter periódico y, en todo caso, una vez finalizado el proceso de evaluación de riesgos". Dicha evaluación ha de incluir una valoración documentada y objetiva de la eficacia del sistema de prevención, debiendo quedar reflejados sus resultados en un informe en el que se incluirán propuestas tendentes a la mejora de los servicios de prevención.

Por último, no cabe olvidar tampoco el papel que juega con carácter general para todo el conjunto autonómico, y en particular, por las acciones preventivas que desarrolla, al igual que sucede con otros muchos ámbitos, en el seno de la Administración autonómica, el Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales⁶¹.

⁶⁰ En concreto mediante Orden de 9 de marzo de 1971 se aprobó el Plan Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo que daría lugar al surgimiento de cuatro Institutos Territoriales, radicados en Madrid, Barcelona, Bilbao y Sevilla. Sobre las vicisitudes administrativas de estos organismos, vid. E. Sánchez Ramos. "Treinta años de historia". *Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, núm. 12, 2001.

⁶¹ Fundado mediante Decreto 277/97, de 9 de diciembre, el Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales tiene entre sus competencias las de informar las líneas de actuación de la Junta de Andalucía en esta materia y en relación con la mejora de las condiciones de trabajo, proponer actuaciones concretas orientadas en dicha dirección, plantear estudios preventivo-laborales y planes integrales de actuación en sectores, actividades o subactividades concretas, etc.

6.2. La integración del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de 5 de octubre de 2001 en el Acuerdo de 24 de octubre de 2003

Como primera medida en relación con este capítulo los redactores del Acuerdo de 2003 proceden a integrar en este Acuerdo el suscrito por la Mesa General de Negociación el 5 de octubre de 2001 y aprobado por el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía con fecha 6 de noviembre de 2001⁶². Mediante él se procede a desarrollar los derechos de participación en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración autonómica estableciendo el régimen de los Delegados de Prevención (el número a designar, sus competencias y facultades, las garantías y los deberes que han de respetar en su actuación, los créditos horarios, así como la obligación administrativa en relación con su formación) y de los Comités de Seguridad y Salud, donde se integran aquellos (composición, competencias y facultades, coordinación de los mismos, e indemnizaciones para gastos de desplazamiento y manutención).

Básicamente se trata de cumplir en esta sede administrativa lo previsto por la LPRL de 1995 en cuanto a los derechos de representación de los trabajadores en las dos vías prevista por dicho texto legal: los delegados de prevención, como órganos unipersonales y los comités de seguridad y salud, como órganos de representación colectiva, estableciendo los mecanismos para su definitivo establecimiento en la Administración autonómica, tal y como ha sucedido en otras Administraciones territoriales.

6.3. La Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales y sus competencias

La Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales fue creada en el seno de la Mesa General de Negociación en virtud del acuerdo de 5 de octubre de 2001. Se trata de un “órgano” que viene a sustituir a la anterior Comisión de Salud Laboral prevista por el Acuerdo de 1996, y cuyas funciones, con algunos retoques significados y un aligeramiento de las que tenía reconocida en este Acuerdo, viene a asumir⁶³.

Dentro del Plan General de Prevención de Riesgos Laborales figura el impulso de un conjunto de acciones preventivas en la Administración Pública de la Junta de Andalucía que son subvencionadas por el Consejo, como las ligadas al desarrollo del Decreto de los Servicios de Prevención Propios del Personal de la Administración autonómica (5 acciones), la potenciación de la conciencia preventiva de los trabajadores públicos de la indicada administración pública (2 acciones), la integración de la gestión de la prevención de riesgos laborales en dicha organización pública (2 acciones) y el aumento de la participación de los representantes de los trabajadores públicos de la indicada Administración en los aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales (4 acciones).

⁶² BOJA 130, 10 de noviembre de 2001.

⁶³ Si la Comisión de Salud Laboral tenía encomendada como mínimo las funciones de promover la difusión, divulgación y el conocimiento de la legislación en materia de salud de su ámbito; proponer

Ha de tenerse presente cómo dichas funciones son desarrolladas por la Mesa Técnica teniendo presente que existen órganos propiamente encargados de la defensa de la seguridad laboral, como los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud (previstos en el Acuerdo de la Mesa General de 5 de octubre de 2001) y que pueden actuar también los Servicios Administrativos de Prevención de Riesgos Laborales (Decreto 117/2000, de 11 de abril). En principio, dado que las competencias de estas otras instancias están claramente definidas, existen pocas posibilidades de choque, sobre todo si tenemos en cuenta la naturaleza de las que se le reconoce a la Mesa Técnica; en todo caso, el propio Acuerdo sale al paso de un posible conflicto entre la Mesa Técnica y los Delegados, Comités y Servicios, toda vez que sus funciones se desarrollan “sin perjuicio de las competencias” asignadas a estos órganos, lo que conlleva que la actuación de estos órganos, allí donde tienen atribuciones reconocidas debe ser objeto de exquisito respeto por parte de la Mesa Técnica.

A la Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales se le encomiendan como funciones generales la coordinación de “la ejecución de las políticas en materia de prevención de riesgos” y el fomento del “cumplimiento de las acciones derivadas de la legislación sobre prevención de riesgos laborales”. Esto es, una función de coordinación general y de ejercicio de la acción general de fomento respecto del cumplimiento de las previsiones del grupo normativo presidido por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995.

Mientras que la segunda de las atribuciones generales plantea pocos problemas de análisis ya que se trata, en suma, de promocionar las determinaciones de la ley, y esa labor de promoción no debería de presentar ningún obstáculo a su plasmación, no sucede lo mismo con la coordinación general.

los ámbitos específicos para la constitución de los Comités de Seguridad y Salud, participar en la elaboración del mapa de riesgos de su ámbito, participar en la elaboración de planes y programas generales de prevención y en su puesta en práctica; formular las propuestas que consideren oportunas en esta materia a fin de lograr una normal y eficaz aplicación de la futura legislación de salud laboral; estudiar la situación de los centros dependientes de la Junta de Andalucía en materia de seguridad e higiene, ahora sólo se les reconoce las de participación en el estudio, diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva, los estudios sobre los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras, promover la difusión, divulgación y el conocimiento de la legislación en materia de salud laboral de su ámbito, y la participación, por último, en la elaboración del mapa de riesgos, garantizando la investigación de las enfermedades profesionales a fin de orientar tales actuaciones a la de políticas de prevención adecuadas. Sin duda, esta merma se explica porque ha de tenerse en cuenta las competencias de otras instancias que no existían en aquella fecha, como los delegados de prevención y los comités de seguridad y salud.

En efecto, si la ejecución de la política en materia de prevención de riesgos requiere de una coordinación efectiva, es obvio, que dicha actividad no puede entenderse como una coordinación teórica sino real y materializable en la práctica, lo que comporta el reconocimiento de un ejercicio imperativo y, llegado el caso, incluso coactivo frente a los sujetos que ejecutan las políticas en materia de prevención de riesgos.

Ya como funciones concretas, donde se materializan dichas funciones generales, se reconoce un breve listado de ellas que seguidamente pasamos a reseñar. Del empleo por parte del Acuerdo de la expresión “en especial” se desprende que caben otras funciones distintas o conexas con las que estamos a punto de analizar, lo que, evidentemente, confiere una amplitud mucho mayor al número de funciones potencialmente ejercitables por la Mesa Técnica, siempre y cuando, obviamente, no comporten la inmisión en las atribuciones y competencias de otras instancias.

Estas funciones concretas serían las siguientes:

- “Participar en el estudio, diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva”. Los planes y los programas de prevención son el principal instrumento orientado a atenuar en la medida de lo posible la incidencia de los riesgos profesionales en las oficiales públicas. Por ello, que la Mesa Técnica intervenga en su redacción e implementación equivale a un mínimo de garantía para los empleados públicos afectados y otorga a dichos instrumentos un carácter “negociado” que los legitima especialmente en los ámbitos sobre los que habrá de ejecutarse.

- Realización de “estudios sobre los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras”. Como algo que tiene sustantividad propia, y que, a diferencia de las restantes atribuciones que sí aparecían reconocidas en el Acuerdo de 1996, se hace una referencia a nueva competencia la de la realización de estudios acerca de los llamados factores de riesgo relativos a la seguridad y la salud de los empleados. Dichos estudios previos son necesarios en una buena política preventiva pues sin conocer cuales son dichos factores en concreto no puede haber un propiamente una política seria en relación con la seguridad y salud laboral.

- “Promover la difusión, divulgación y el conocimiento de la legislación en materia de salud laboral en su ámbito”. Se trata de una misión no exenta de importancia, pues es a través de la transmisión de conocimientos relativos a esta materia como se vivifica la misma y tanto los empleados como los empleadores toman conciencia de su importancia y es aplicada, mediante su interiorización, la legislación vinculante.

-“Participar en la elaboración del mapa de riesgos de su ámbito, garantizando la investigación de las enfermedades profesionales a fin de orientar tales actuaciones en la elaboración de políticas de prevención adecuadas”. La elaboración del mapa de riesgos es fundamental para conocer la naturaleza de las enfermedades y afecciones que se dan en las oficinas públicas de una Administración meridional como la de la Junta de Andalucía y los medios que han de ponerse en marcha para acotarlas y minimizar sus impactos mediante la articulación de las correspondientes políticas preventivas, por lo que la participación en su diseño resulta crucial para que su enfoque sea el acertado y responda a las necesidades de los empleados públicos que trabajan en la AJA.

6.4. La Administración como garante de la salud de sus funcionarios

El Acuerdo declara enfáticamente que la Administración empleadora garantizará al personal incluido en el mismo la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Se trata de una declaración que se materializa en los exámenes médicos básicos a los que todo empleado de la Junta de Andalucía tiene derecho y que se efectúan cada año a fin de conocer el estado de salud de cada uno de ellos. Dicha vigilancia periódica opera a través de los Servicios de Revisión correspondientes, actualmente absolutamente infradotados para el logro de sus fines, a pesar de lo cual y aunque el Acuerdo no efectúa ninguna referencia a ello, ha de sobreentenderse, de acuerdo con la declaración que se efectúa que la dotación de funcionarios adscritos a estos Servicios tendrá que ser potenciada pues, de no ser así, la Administración empleadora no podrá garantizar adecuadamente la salud de los funcionarios de ella dependientes y dicha declaración será absolutamente irreal.

6.5. La protección de la mujer embarazada y al feto

El Acuerdo reconoce un derecho a la funcionaria que va a ser madre de obtener la adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo o, en su caso, al cambio temporal de funciones, cuando puedan sufrir en el desempeño de sus funciones condiciones nocivas para su salud o la del feto, garantizándose así y protegiéndose dicha salud.

Se trata de una previsión lógica, y bajo todos los puntos de vista justificada, dado que la protección de la salud resulta especialmente justificada en el caso de la mujer embarazada y si, queda demostrado que las condiciones ambientales que sufre en su trabajo son perniciosas para la salud de la misma o del hijo que espera, lo acer-

tado es poner los medios que permitan hacer frente a esta situación, suprimiendo o minimizando el impacto que las condiciones nocivas tienen sobre ella o el feto.

El Acuerdo deja sin resolver los extremos concretos en que se producirá la adaptación o el cambio temporal de funciones, lo que queda a la determinación de lo que se negocie en la Mesa Sectorial. Sí impone, en cambio, que ha de venir avalado por un informe o una recomendación de los servicios médicos –obviamente, necesario, aunque el Acuerdo, por olvido, no lo dispusiera- y siempre precedida de las actuaciones previstas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995⁶⁴.

6.6. Los traslados funcionariales por riesgos de naturaleza laboral

En la que puede ser una de las medidas más valientes del Acuerdo se prevé, finalmente, poniendo término al capítulo dedicado a la prevención de riesgos laborales, la implantación de “traslados por razones de salud laboral y rehabilitación del personal, su cónyuge e hijos o hijas a cargo”. Se trata de una vía, ciertamente privilegiada para que un empleado pueda cambiar de puesto de trabajo dentro de la misma localidad a otra unidad distinta, sea a otra unidad administrativa de otro municipio distinto. Y decimos que privilegiada porque la adscripción al nuevo puesto tendrá, nada menos, que “el mismo carácter que la del puesto de origen”, es decir, que salvo que el funcionario ocupe provisionalmente el puesto de trabajo, encontrándose en algunas de las situaciones de provisionalidad que conoce la función pública andaluza, dicho traslado en este punto se efectuará manteniendo idéntica situación a la que tenía en el puesto originariamente ocupado (definitiva, por lo tanto, y no provisional, salvo que el puesto se ocupe por el sistema de libre designación).

Para que este traslado sea posible son necesarias una serie de condiciones que el propio Acuerdo detalla:

- Que se solicite dicho traslado, ya sea por el propio personal afectado, o por los familiares que tenga a su cargo (cónyuge, hijos e hijas).
- Que se produzca la emisión de un informe preceptivo favorable y previo del servicio médico oficial que se determine.
- Qué esté supeditado a que existan puestos vacantes dotados cuyos complementos de destino y específico no sea superior a los del puesto de origen.

⁶⁴ Por razones de espacio, que nos impide transcribirlo, remitimos a la lectura de este precepto.

De darse todas estas circunstancias se consumará el traslado por razones de salud laboral y de rehabilitación previsto en el Acuerdo del funcionario afectado.

Nada se dice, lo que debe de entenderse como que tiene naturaleza definitiva e irrevocable, si los traslados son provisionales, temporales o revisables al modificarse las circunstancias, lo que pugna abiertamente con la propia problemática que intenta resolverse y el fondo de justicia que anima la misma⁶⁵.

A la vista de cómo queda consagrada esta fórmula de movilidad –que puede llegar a ser, incluso, geográfica, y no sólo puramente administrativa- pueden plantearse dudas tanto de constitucionalidad como de legalidad, aparte, claro está, de las posibilidades ciertas de fraude que se abren con su establecimiento.

En lo que se refiere a la constitucionalidad de dicha medida se plantea el problema de su ajuste al *test* de constitucionalidad que pudiera efectuarse a partir de la aplicación de los principios de igualdad, mérito y capacidad que han de presidir este tipo de actuaciones en el seno de la Administración pública y que pueden explicitarse, mejor que de ninguna otra manera, en la expresión concurso de traslado de la que quedan descolgados los puestos cuya forma de cobertura sea “por razones de salud laboral y de rehabilitación”, que no entrarán a formar parte de los susceptibles de ser cubiertos por cualquier otro funcionario que reúnan los méritos correspondientes⁶⁶.

En lo que se refiere a su legalidad parece lógico que sea un texto legal el que prevea esta posibilidad, por su naturaleza especial y privilegiada, y no que sean las partes –por muy legítimo que pueda llegar a ser ello- de un Acuerdo entre una Administración y las Organizaciones sindicales las que decidan su establecimiento.

Caso de que esta previsión contara con el respaldo de un texto legal –no necesariamente una ley funcional, podría ser la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales- habría que examinar si dicho texto debería de conferir a esta modalidad de traslado la naturaleza de norma básica –a nuestro juicio esto sería lo deseable- y aún así su constitucionalidad no quedaría a salvo a menos que el bien protegido en

⁶⁵ Qué sucedería, cabe preguntarse, si la salud se recupera o la rehabilitación surte plenos efectos, o, asimismo, si muere el cónyuge, o hijo afectado a los pocos meses de su concesión. ¿Producido el traslado, ya es absolutamente intocable?

⁶⁶ Evidentemente, se trata precisamente de conseguir que estos puestos queden al margen de cualquier cobertura que no sea por esta vía privilegiada.

este caso –la salud laboral y la rehabilitación– de los funcionarios y sus familiares directos pudiera llegar a tener naturaleza constitucional y, en consecuencia, pudiera llegar a ejercer algún género de modulación sobre los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, principios, al menos los dos últimos, con los que esta modalidad de traslado guarda muy poca conexión⁶⁷.

Por último, ha de advertirse que esta vía de movilidad dada la forma en que está recogida puede ser empleada fraudulentamente para traslados que en condiciones normales no tendrían ninguna viabilidad, en especial en servicios administrativos estancos o en relación con empleados sin ninguna proyección de futuro⁶⁸, cuestiones que deberían de ser resueltas en sede de regulación de carrera administrativa, como sucede con las llamadas carreras planas en el Derecho comparado⁶⁹. Por ello, la admisión de su utilización debe de ser objeto de una interpretación restrictiva y rodeada de condicionantes y, por supuesto, revisable cada cierto tiempo, nunca como nos da a entender la previsión del Acuerdo, de naturaleza definitiva, precisamente por su carácter excepcionalísimo.

7. La formación

7.1. Consideraciones previas

Antes de pasar a examinar el modo en el que ha sido tratada la formación en el Acuerdo de 24 de octubre de 2003 se impone la realización de unas breves consideraciones previas sobre la formación de los funcionarios públicos.

No podemos desconocer que en el seno de la función pública el término formación es hoy sinónimo de formación continua, formación, por lo tanto que se despliega de manera permanente y persistente a lo largo de toda la vida laboral del empleado y que le permite perfeccionar sus cualidades posibilitando su adaptación al cambiante mundo administrativo. Asimismo, y al igual que sucede con otros elementos integradores de la gestión de los recursos humanos, la formación constituye un derecho-deber funcional –casi un derecho-deber arquetípico, podemos añadirlo que le atribuye una notable importancia⁷⁰.

⁶⁷ Bien es cierto que, al igual que sucede con los colectivos desfavorecidos, y en aras precisamente de lograr la igualdad real en razón de su especial situación, ahora basándose en razones humanitarias quizás no sería nada difícil fundamentar constitucionalmente esta excepción a los indicados criterios.

⁶⁸ Enseñanza que cabe extraer de la experiencia del convenio del personal laboral de la Junta de Andalucía.

⁶⁹ Y que, en nuestro Derecho de funcionarios, están lejos de estar resueltas.

⁷⁰ Al constituirse en un concepto clave para todo el régimen de la función pública de carrera.

La importancia de este capítulo no puede ser por lo tanto minusvalorada, ni tampoco, como a veces ocurre, sobredimensionada (pues esta materia se presta también a ello). Se trata, como decimos, de una pieza importante, no cabe duda de ello, de la gestión de los recursos humanos pues proyecta sus efectos en los más variados ámbitos de la ordenación de la burocracia (cuando examinemos los términos en los que el Acuerdo recoge este capítulo lo comprobaremos) y bien articulada podría servir de motor a la propia renovación interna de la función pública profesional, dado que lleva en su seno un componente “revolucionario” destinado a transformar el propio *status quo* de la distribución dada de personal: el que el funcionario más y mejor formado pueda aspirar al desempeño de las más altas funciones de la organización en la que presta sus servicios y a la que está dedicada por entero. Sin embargo, y a pesar de ello, su realidad es mucho más modesta, y aunque no comporte un abandono radical de ese objetivo casi utópico, que sigue latiendo afortunadamente en su estructura profunda, se debate entre un futuro magnífico –porque lo tiene efectivamente, como lo demuestra la experiencia comparada- y un día a día en el que los efectos de los programas de formación se manifiestan muy lentamente sobre la organización administrativa y, la mayor parte de las veces, con logros bastante limitados. Por consiguiente, estamos ante un capítulo de la ordenación de la función pública de una gran potencialidad y que, sin embargo, debido a su siempre lastrada puesta en marcha no ha llegado a ocupar todavía hoy –como ha venido sucediendo en el pasado reciente- el espacio que por su importancia cualitativa le corresponde tener en su seno.

Dicho esto estamos ya en condiciones de abordar el modo en el que el Acuerdo de 24 de octubre de 2003 ha tratado el capítulo formativo. Vaya por delante, lo fundamentaremos seguidamente, el juicio positivo que, en general, nos merece el mismo, en especial, por el modo en el que recoge los que nos parecen unos acertados compromisos y objetivos concretos.

7.2. La formación en el Acuerdo

7.2.1. El capítulo formación en el Acuerdo de 2003

El Acuerdo efectúa una lectura del capítulo formación en términos sumamente amplios pero no por ello exento de concreción, ya que se asumen por las partes una serie de compromisos y objetivos específicos a alcanzar, lo que le confiere, a pesar de su inevitable carácter enunciativo y desiderativo, un perfil finalístico que se suele echar en falta cuando se trata de negociar estas materias, mucho más proclives a la formulación de cláusulas de estilo más protocolarias e inefectivas que

otra cosa⁷¹. Por ello, puede afirmarse que el apartado que el Acuerdo dedica a la formación no sólo se presenta como un serio intento de satisfacer una imperiosa necesidad en el seno de una organización pública del tamaño de la Junta de Andalucía sino que supone una toma de conciencia con visos de materialización efectiva, que la disposición de la Administración a cumplir y las circunstancias imperantes explicarán qué grado de efectividad alcanzan los acuerdos alcanzados en este punto.

En consecuencia, no estamos ante un enfoque “tradicional” e inerte del capítulo formación sino de un enfoque moderno y proclive, por lo tanto, a producir efectos concretos, lo que implica que habrá de hacerse un riguroso seguimiento posterior para conocer el grado de cumplimiento de este capítulo, trascendental como pocos para calificar a una Administración de moderna y adecuada. Sólo de este modo se conseguirán superar en un lapso de tiempo razonable los déficits heredados que lastran a la función pública andaluza y que resta eficacia al aparato administrativo de la Junta de Andalucía.

7.2.2. El papel del Instituto Andaluz de Administración Pública

Al igual que sucedía en el anterior Acuerdo en éste se continúa atribuyendo un papel relevante al IAAP en materia de formación, postura coherente con la naturaleza del Instituto y el desempeño de competencias que le está asignado a este organismo, organismo que, cabe añadir, en un relativo período de tiempo ha acreditado solvencia en este campo, hasta el punto de convertirse en un referente a nivel autonómico⁷².

Si bien se le asigna inicialmente al Instituto “el desarrollo de planes de formación específica vinculados a las necesidades de los puestos” nada impide –más bien lo contrario– que juegue un papel significado en la consecución de cuantas líneas formativas quepa poner en marcha y, por supuesto, en el cumplimiento de los objetivos previstos en el Acuerdo⁷³. Esto es, además, lo deseable, pues, con

⁷¹ El anterior Acuerdo también contemplaba medida concreta, pero a nuestro juicio era mucho más enunciativo y desiderativo que el actual. No hay que olvidar que el punto de desarrollo de esta materia era mucho menor debido fundamentalmente a que hasta la fecha de su entrada en vigor el capítulo formación había estado mucho menos atendido que en la actualidad.

⁷² Lo que no puede decirse, desde luego, de todos y cada uno de los organismos autonómicos dedicados al ámbito de la formación.

⁷³ La vinculación de las acciones formativas del IAAP con los puestos de trabajo se observa en otros puntos del Acuerdo; así, en el 3.5, en el que se trata del perfil y funciones de los puestos de trabajo, se señala, letra c), que habrán de emprenderse trabajos y actuaciones encaminadas a “desarrollar en el ámbito del IAAP planes de formación específica vinculados con las necesidades derivadas de los contenidos funcionales y formativos de los puestos”.

independencia de que puedan articularse otras vías para las acciones formativas -el Acuerdo parece apuntar en esta otra dirección-, la experiencia y conocimiento de esta institución, y las competencias administrativas que tiene reconocidas, obliga a reconocerle una posición crucial en esta materia y a que se cuente con su dirección para el tratamiento de estas cuestiones.

Esta interpretación, además, se ve reforzada si tenemos en cuenta -los valoraremos seguidamente- el elenco de compromisos y objetivos que el Acuerdo toma en consideración y en relación con los cuales el IAAP tiene mucho que decir⁷⁴.

7.2.3. Valoración de los compromisos y objetivos a alcanzar

Las acciones formativas que aparecen recogidas en el Acuerdo se despliegan tomando en consideración bien el elemento objetivo de la ordenación de la función pública, el puesto de trabajo, bien el elemento personal, el propio funcionario público y su situación. O dicho de otro modo: o se toma como referente la formación exigida para los puestos de trabajo o se toma como punto de referencia la dinámica formativa en la que se encuentra inmerso el funcionario bien por sí mismo, bien en relación con sus posibilidades de carrera.

a) Así, conforme al primer punto de vista se adquiere el compromiso de “racionalizar la formación especializada incluida como elemento de perfil de determinados puestos de trabajo y vincularla con la formación o titulación requerida para su obtención y que, a su vez, sea la exigible en los procesos concursales”. Como puede observarse no estamos tanto ante una línea o vía de formación, aunque tenga que ver lógicamente con ella, como ante una acción de replanteamiento del modo en el que la formación adquirida por el funcionario se tiene en cuenta en sede de cobertura de los puestos de trabajo. Conforme a este compromiso especializaciones que hasta ahora se deberían haber tenido en cuenta para cubrir determinados puestos de trabajo en razón de las características funcionales de los mismos van a exigirse vía formación o titulación requerida para la cobertura de los puestos bien por acceso o concurso. Es decir, se trata de buscar una solución -que los redactores del Acuerdo verbalizan como “racionalizar la formación”- al viejo problema de los perfiles de los puestos de trabajo mucho de los cuales exigirían un mayor afina-

⁷⁴ El aumento e intensificación de actividades, de la que dábamos cuenta en el comentario al Acuerdo de 1996, ha continuado en su línea ascendente y progresiva en los últimos años, de lo que dan prueba el número de actividades formativas desarrolladas. A estos efectos nos remitimos a la página web de este organismo donde el lector interesado encontrará cumplida información sobre las mismas, así como de la meritoria labor editorial y de promoción de la formación por vía escrita desarrollada hasta la fecha.

miento hasta el punto de que el grado de especialización de los mismos estuvieran en consonancia con las necesidades de los servicios y las carreras profesionales de los funcionarios, atendándose al nivel de formación requerida en cada caso para el desempeño y no a una formación general, abstracta e inconcreta fruto de las titulaciones estandarizadas que se tienen en cuenta en los procesos selectivos y que se perpetúan en sede de carrera administrativa.

A la vista del loable objetivo que persigue la medida la misma merece un juicio positivo, si bien no deben de perderse de vista los inevitables riesgos que pueden surgir en su implementación, ya que si se pierde de vista la idea de objetivación de los perfiles ésta puede ser la vía para que determinados funcionarios –en detrimento de otros mejor cualificados y más necesarios para la organización- se hagan con puestos mejor retribuidos los cuales, sin el juego de los artificios burocráticos, nunca hubieran debido obtener.

Igualmente, y conforme a idéntica perspectiva, el Acuerdo encomienda al IAAP el desarrollo de “los planes de formación específica vinculados con las necesidades de los puestos”, planes de formación bastante necesarios en la Administración pública en general, cuya formación tradicionalmente se han desarrollado, de manera bastante precaria, puesto a puesto, en cada oficina pública en concreto y con muy poca o ninguna planificación en su conjunto.

El propio Acuerdo emplea con total rigor el vocablo plan lo que implica que deberá existir –al igual que sucede en otras muchas materias tratadas por el Acuerdo, pues esta es una constante del mismo- una verdadera planificación de cara a la formación que tome en cuenta todos los puestos de trabajo existentes y atienda a sus necesidades. Por último, cabe señalar que dicha planificación se podrá vertebrar en planes generales, sectoriales o específicos dependiendo de las circunstancias.

b) Desde la perspectiva personal, y en lo que parece una vertiente mucho mejor aprovechada por el Acuerdo, el mismo contempla la consecución de una serie de objetivos:

“La permanente adecuación y adaptación de las empleadas y empleados públicos a las exigencias y requerimientos profesionales en la prestación de servicios públicos eficientes”. Se trata de una manifestación más de la búsqueda del máximo rendimiento del funcionariado disponible, pues sin dicha, “permanente adecuación a las exigencias y requerimientos profesionales en la prestación” comprometida, difícilmente los servicios públicos serán eficaces toda vez que las readecuaciones a los permanentes cambios de circunstancias e incluso de escenarios, al igual que se suceden éstos, han de ser constantes.

Obviamente, y por ello se incluye este objetivo en sede de formación, estamos ante un auténtico reto que comporta el establecimiento de un verdadero sistema de formación desde el que afrontarlo, pues, esa adaptación y adecuación no puede conseguirse por la mera disposición del funcionariado a hacer frente al mismo, pues con la mera disposición no es suficiente, sino que se hace necesario por parte de la Administración empleadora la puesta en marcha de fórmulas formativas dinámicas e imaginativas mediante las que los empleados puedan desempeñar sus puestos adaptados a las exigencias y requerimientos que demanden los servicios.

Este objetivo guarda conexión con uno de los principios de la organización del trabajo en la Administración de la Junta de Andalucía (el 3.1. g), conforme al cual ha de tenderse a la articulación de un sistema de evaluación del rendimiento personal de los puestos de trabajo, sistema de evaluación del rendimiento personal que no puede articularse debidamente si, en paralelo, no se cuenta con unos planes de formación que hagan posible un rendimiento eficaz en cada momento. Sin dichos planes la evaluación del rendimiento no puede ser plena pues una parte del rendimiento está condicionado por el grado de formación alcanzado en cada momento, y los empleados, para adaptarse a las exigencias y requerimientos de los servicios, y poder ser evaluados, en consecuencia, han de contar con vías de formación expeditas para conseguir dicho objetivo burocrático.

“La mejora de la motivación y el rendimiento en la formación, fomentando para ello la adecuada evaluación de las actividades formativas, en función de las características de las mismas, que deberá repercutir en los criterios de aprovechamiento a través de la expedición de los correspondientes certificados”. Con el establecimiento de este objetivo se intenta afrontar uno de los problemas que tiene el capítulo formativo, basado fundamentalmente en la emisión de certificados acreditativos con los que quienes han realizado los cursos, seminarios, *stages*, etc., pueden demostrar la realización de los mismos a efectos internos de la Administración. En numerosas ocasiones dichos certificados, a pesar de ser acreditativos, no miden ni el aprovechamiento o rendimiento, ni la motivación del cursillista, por lo que, si bien resulta una moneda obligada su valoración en los concursos internos para la cobertura de los puestos de trabajo, el que se tomen en consideración los mismos, adolecen de unas carencias que ponen en entredicho su fiabilidad. Por ello el logro de este objetivo pasa, como los redactores del Acuerdo con buen criterio han sabido intuir, por una evaluación de cuantas actividades formativas se pongan en marcha, pues las acciones formativas, si son verdaderas acciones de formación, han de acreditarse mediante documentos administrativos o públicos que expliciten el rendimiento alcanzado por quienes la realizan. Y dicho rendimiento, cabe apostillar, solo se consigue si “los correspondientes certificados” sólo se expiden previa acreditación del verdadero rendimiento alcanzado.

“Favorecer la carrera profesional y la carrera administrativa, mediante Cursos de formación específicos para la promoción interna, adecuados en su contenidos a los conocimientos de los cuerpos y especialidades de origen y acceso”. El cumplimiento de este objetivo guarda íntima relación con el compromiso en materia de carrera profesional mediante el cual las partes firmantes del Acuerdo deciden “estudiar el diseño de cursos que puedan servir en los procesos de promoción interna” (punto 5.2.3. apartado 4). Como es sabido, la piedra angular de la carrera del funcionario la constituye la promoción hacia los cuerpos y especialidades de grupos de titulación superiores a la que tiene el cuerpo de pertenencia del funcionario público, de tal suerte que sin la formación previa adecuada resulta sumamente difícil el acceso al cuerpo inmediatamente superior mediante el que se produce la promoción interna. A mayor preparación, por tanto, mayores posibilidades de que el funcionario pueda promocionarse hacia los cuerpos superiores; a menor preparación, menores posibilidades.

Si partimos de la base de que para participar en los procesos selectivos ha de contarse con la titulación adecuada, y que la obtención de ésta escapa a la propia Administración empleadora al obtenerse a través del sistema educativo, el objetivo que se está persiguiendo aquí sólo puede ser el de establecer cursos preparatorios para que, una vez se cuente con la titulación académica, el funcionario pueda, a través de un curso específico, impartido por personal cualificado, obtener los niveles de formación que le permitan acceder al cuerpo deseado. Es decir, en vez de preparar la oposición o el concurso-oposición al que tiene que hacer frente, en soledad o previa contratación a su costa de un preparador o equipo de preparadores, el funcionario va a contar con un curso adaptado a la promoción que persigue –lo que implica que los profesionales que lo impartan deberán de ser profundos conocedores de los temarios exigidos y de la mecánica de las pruebas- sufragado con fondos públicos y a iniciativa de la propia Administración empleadora. Evidentemente así expuesto, el objetivo resulta plausible pero su definitiva concreción se presenta plagada de dificultades dada la diversidad de áreas funcionales, cuerpos y especialidades existentes y la energía que habría de ponerse para conseguir tamaño objetivo, en un contexto en el cada funcionario que desea promocionarse “hace la guerra por su cuenta” y la búsqueda de la preparación adecuada está completamente individualizada.

“Estudio de aquellos puntos relativos a formación del acuerdo de 26 de febrero de 1996 prorrogado por acuerdo de 29 de diciembre de 1998, que se estime, son susceptibles de actualización”. Al igual que sucederá pasados los años con el que ahora comentamos habrán de revisarse por las partes los puntos relativos a formación para conocer cuales de ellos han perdido vigencia y cuales han de ser potenciados⁷⁵.

⁷⁵ Se trata de una previsión absolutamente lógica, que posibilita la permanente respuesta a la entrada en posible desuso de sus previsiones.

“Establecimiento de medidas tendentes a fomentar la formación en idiomas del personal funcionario mediante su valoración específica en los baremos de los procesos de provisión y promoción”. Tal y como este objetivo aparece formulado puede ser discutible pues la formación en idiomas no se fomenta mediante “su valoración específica en los baremos de los procesos” correspondientes de provisión y promoción, sino mediante la puesta en marcha de una persistente y permanente campaña interna mediante la que los funcionarios puedan acceder gratuitamente a cursos competitivos de los idiomas más usuales, impartidos por la propia Administración (a través del IAAP), lo que sería lo más deseable, o encomendados a empresas especializadas. Sólo así puede conseguirse que aumente el nivel de dichos idiomas, hablados y escritos, en el seno de la Administración. Y es que, si la valoración específica de los baremos se produce antes de que se ponga en marcha una campaña planificada en relación con el conocimiento de idiomas, y mediante la que se den todas las facilidades a los funcionarios interesados, dicha valoración, aparte de constituir un palpable obstáculo a la promoción, premiará a aquellos funcionarios que por circunstancias estrictamente personales (alto nivel económico de sus padres, situación familiar favorable, tiempo disponible, etc.) han podido hacerse con un bagaje idiomático previo que, hoy por hoy, muy pocos empleados públicos poseen⁷⁶.

“Fomento de los cursos de formación específica para facilitar la promoción profesional mediante la adquisición de grados superiores a los consolidados”. Como es sabido en el sistema vigente, que tiene en la LMRFP su cabeza de grupo normativo, la promoción profesional tiene en el grado personal el referente a través del cual resulta posible su materialización, pues es precisamente mediante la consolidación de sucesivos grados personales como el funcionario progresa dentro de la carrera intracorporativa, esto es, mientras que no accede a cuerpos inmediatamente superiores al suyo y permanece dentro del mismo. En consecuencia mediante la sucesiva ocupación de puestos de trabajo a los que se le asignan niveles más altos que los que el funcionario tiene interiorizado a través de su grado personal consolidado el funcionario puede progresar en su carrera.

El Acuerdo de 24 de octubre de 2003 incide en este punto de la progresión de la carrera intracorporativa del funcionario empleando la expresión fomento, lo que explicita la voluntad de las partes porque la formación, esto es, en este caso

⁷⁶ Y que, desde luego, y esto es lo que importa, no van a adquirirlo por mucho que en los baremos se puntúe un poco su existencia. La crítica sobre la naturaleza elitista del conocimiento de idiomas extranjeros hablados posee numerosos elementos de defensa, aunque sea justo reconocer que se han producido avances en las últimas décadas en este terreno, el sistema educativo en general está todavía hoy lejos de transmitir estos conocimientos de manera generalizada a toda la población.

los cursos de formación, constituyan el medio a través del cual se consiga este preciado objetivo, si bien poniendo el acento, ya no en la sucesiva ocupación de puestos de trabajo, sino en una vía mucho más rápida y efectiva: la adquisición directa de un grado superior mediante la realización de un curso específico. Se trata de una posibilidad prevista por la legislación vigente –vid. art. 21.1. f LMRFP–, mas que ha quedado hasta la fecha prácticamente inexplorada en la función pública en general (y en la función pública en particular), a nuestro juicio, debido fundamentalmente a que los cursos de formación están todavía lejos de ser lo suficientemente rigurosos como para que puedan ser la vía para adquirir grados superiores a los ya consolidados. Solo cuando los cursos de formación alcancen dicho grado de rigor, exigencia y equidad –y no antes, a riesgo de desprestigiar para siempre esta vía– podrán ponerse en marcha estos cursos de formación específica. La razón de ello es muy simple: la adquisición del grado personal constituye uno de los ejes de la carrera del funcionario y constituye el espejo donde los funcionarios se miran para saber en que punto se encuentran tanto él como sus restantes compañeros. Por ello cualquier cambio en la actividad desplegada por este elemento, tan sensible, puede generar no pocos conflictos al afectar a todos los funcionarios. Ello obligará, por consiguiente, a que la definitiva puesta en marcha de esta interesante fórmula de progresión profesional pase por un estudio a fondo de su problemática y de la oportunidad de su puesta en marcha.

**EL VI CONVENIO COLECTIVO
DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO
DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA**

PODERES EMPRESARIALES Y CONTRAPODER SINDICAL

Francisca Fuentes Rodríguez
Profesora Titular de E.U. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Cádiz

ÍNDICE

1. Introducción
2. La organización del trabajo
 - 2.1. El titular de las facultades de organización
 - 2.2. Los criterios de organización del trabajo
3. El acceso al empleo en la Administración
 - 3.1. Sistemas de selección del personal fijo
 - 3.1.1. Concurso-oposición
 - 3.1.2. Concurso
 - 3.2. La contratación temporal
 - 3.2.1. La bolsa de trabajo
 - 3.2.2. La oferta genérica de empleo
 - 3.2.3. Sustitución en caso de jubilación anticipada
 - 3.2.4. Declaración de intenciones respecto a la estabilidad en el empleo
 - 3.3. El período de prueba
4. Otras formas de cobertura de puestos de trabajo
 - 4.1. Los sistemas de promoción
 - 4.2. Los concursos de traslado
5. La clasificación profesional
6. Modificaciones en la prestación debida
 - 6.1. Movilidad funcional
 - 6.1.1. Movilidad dentro del grupo profesional
 - 6.1.2. Funciones de grupo superior
 - 6.1.3. Funciones de grupo inferior
 - 6.2. Movilidad geográfica
 - 6.3. Otras formas de movilidad
 - 6.4. Permutas
7. Fórmulas de contrapoder en la empresa
 - 7.1. La representación de los trabajadores
 - 7.1.1. La representación unitaria
 - 7.1.2. La representación sindical
 - 7.1.3. La representación especializada en materia de prevención
 - 7.2. El derecho de reunión: la asamblea de trabajadores
8. La canalización del conflicto

1. Introducción

Entre los poderes del empresario no cabe duda que han de señalarse como muy relevantes los de organización y dirección del trabajo. No en vano la existencia de una relación laboral se define precisamente, a tenor de lo dispuesto en el artículo 1 del ET, por la prestación del trabajo “dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona”¹.

Este poder de organización, que se incardina en el poder genérico de organización de sus recursos que tiene el empresario², se va a plasmar respecto de la relación laboral en múltiples aspectos, que van desde la misma contratación (decidir cuáles son las necesidades de personal de la empresa y de qué forma se van a cubrir), hasta los sistemas de control de la organización y prestación del trabajo, pasando por todas las situaciones en las que sea preciso adaptar la prestación del trabajo a las necesidades productivas de la empresa³ que, en el caso de la Administración, están dirigidas además a la satisfacción del servicio público⁴.

Este poder empresarial no es, sin embargo, ilimitado, sino que ha de estar sometido en unos casos a ciertos requisitos en su ejercicio y, en otros, a ciertos

¹ Vid. J. Cruz Villalón, en colaboración con P. Rodríguez-Ramos Velasco y R. Gómez Gordillo, *Estatuto de los Trabajadores comentado*, Madrid, Tecnos, 2003, página 34 y ss.

² En este sentido se ha dicho, R. Aguilera Izquierdo, “La organización del trabajo como objeto de regulación en los Convenios colectivos de ámbito nacional”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* n° 23, 2000, página 107, que el reconocimiento jurídico de la titularidad de la empresa conlleva necesariamente el de las facultades precisas para asegurar su funcionamiento y el logro de sus objetivos.

³ Señala A. Montoya Melgar, “Nuevas dimensiones jurídicas de la organización del trabajo en la empresa”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* n° 23, 2000, página 31 y ss., que el poder de organización del empresario abarca aspectos tales como, entre otros, la política de contratación de recursos humanos (descentralizando o mediante contratación laboral), la determinación de la plantilla y sus eventuales reestructuraciones, la adopción de los sistemas de clasificación profesional, la opción por medidas de movilidad o la implantación y revisión de sistemas de organización y control.

⁴ En palabras de la STSJ de Madrid (Sala de lo Social), de 9 de enero de 2003, la facultad de organizar el trabajo comprende la potestad de “valorar, apreciar y decidir las prioridades en orden a la adecuada prestación del servicio público”.

controles que van a venir de la mano no sólo de la Administración laboral o de los órganos jurisdiccionales, sino por parte de las instancias de representación colectiva de los trabajadores.

En las páginas que siguen nos dedicaremos a analizar de qué forma se contempla en el VI Convenio Colectivo del personal laboral al servicio de la Junta de Andalucía, de un lado, el ejercicio de algunas de las facultades que integran el poder de dirección y de organización empresarial y, de otro, la forma en que éste se encuentra contrarrestado por el papel asignado a los representantes de los trabajadores, terminando por el modo previsto en dicho Convenio para abordar la solución de los conflictos colectivos en el seno de la Administración autonómica. Debe dejarse claro, no obstante, que el análisis en profundidad del conjunto de las relaciones laborales del personal laboral de la Junta de Andalucía, y por lo tanto de las materias que trataremos, se llevó a cabo en su momento, el hilo del examen del V Convenio Colectivo del personal laboral de la Junta de Andalucía⁵, por lo que nuestra intención es profundizar sólo en aquellos aspectos que en el texto del VI Convenio que nos parecen más relevantes o que resultan novedosos respecto de su precedente.

2. La organización del trabajo

2.1. El titular de las facultades de organización

El artículo 11 del Convenio viene a señalar algo que parece obvio: la organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Administración, a través de su personal directivo. La especificación es importante, porque viene a señalar como sujeto titular de la facultad pero, al mismo tiempo, responsable de la misma, a la Administración. Claro es que ésta, en cuanto tal, no puede ejercer esta potestad sino a través de personas físicas concretas⁶, que el Convenio identifica como “el personal directivo”.

Al mismo tiempo se viene a introducir el mecanismo de control, al señalar que esta facultad de organizar el trabajo se atribuye “sin perjuicio del reconocimiento

⁵ Vid. J. Cruz Villalón (coordinador), *Negociación colectiva en la Junta de Andalucía*, Sevilla, Junta de Andalucía, Consejería de Gobernación y Justicia, Instituto Andaluz de Administración Pública, 1997, página 201 y ss.

⁶ Como señala J. Cruz Villalón, en colaboración con P. Rodríguez-Ramos Velasco y R. Gómez Gordillo, *Estatuto de los Trabajadores comentado*, op. cit., página 281, la delegación de funciones resulta totalmente imprescindible en los supuestos en que el empleador no es una persona física.

del derecho a la negociación colectiva y el mantenimiento y mejora de los cauces de participación colectiva”.

La diferencia con el Convenio anterior es clara, y debe destacarse su mejora, al menos en dos aspectos:

De un lado, la clara atribución de la facultad a la Administración, que la ejerce “a través de”, y no junto con su personal directivo, como se desprendía de la redacción del Convenio anterior, en el que se ponía en un plano de igualdad a la Administración con su personal directivo.

De otro, la alusión a la negociación colectiva y los mecanismos de participación enlazados con el ejercicio del poder de organización empresarial, como cauce de control, de modulación de aquél, frente a la redacción del Convenio anterior, a tenor de la cual parecía disociarse precisamente dicho poder de los mecanismos de participación de los trabajadores en las condiciones de empleo de los mismos.

2.2. Los criterios de organización del trabajo

Aunque el poder de organización del trabajo sea del empresario, el hecho de que éste sea una Administración Pública, que va a prestar precisamente un servicio público, va a significar una necesidad de enunciar con claridad los criterios que han de inspirar la organización del trabajo, que en este Convenio se dirigen precisamente a la satisfacción de ese servicio.

Así, los criterios inspiradores de la organización del trabajo van a estar orientados en dos direcciones, van a tener dos ejes: uno de carácter externo, de cara a la prestación del servicio público; otro de carácter interno, de cara a la valoración del trabajo llevado a cabo por el personal.

En su vertiente externa, de servicio público, se encuentran la mejora del rendimiento, mediante la adecuación de plantillas a las necesidades reales, la racionalización y mejora de los procesos operativos.

En su vertiente interna, de cara a los propios trabajadores, se hallan la mejora de la calidad del empleo, buscando la profesionalización, la promoción y la formación profesional, la valoración de los puestos, la evaluación del desempeño, así como el establecimiento de las medidas necesarias que permitan realizar el trabajo con las debidas garantías de salud y seguridad. Esta alusión a la salud laboral es de nueva introducción en el VI Convenio, con lo cual se destaca la impor-

tancia que los negociadores conceden al tema, que luego habrá que comprobar si se confirma a la luz de las disposiciones relativas a la seguridad y salud laboral en concreto.

Participando de ambas vertientes se encuentran las previsiones relativas al control del absentismo, contenidas en la Disposición Adicional Quinta, que al tiempo que declaran la incidencia de la reducción del mismo en la correcta organización del trabajo, abundan en su incidencia negativa no sólo respecto de la eficacia del servicio sino también respecto del personal de la Administración, al implicar una mayor carga de trabajo. Dado que la redacción de este texto es idéntica a la de la Disposición Adicional Octava del V Convenio, a su comentario nos remitimos.

El control sindical se establece a través de dos disposiciones, relativas a participación: la primera, artículo 12.2, en el que se dispone que las organizaciones firmantes participen en todas aquellas instancias en que se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo, siendo necesaria la previa negociación con las mismas; la segunda, artículo 12.3, que prevé que en los centros y departamentos se fomentarán las fórmulas de participación mediante procedimientos adaptados a la realidad de los mismos, con el fin de que los Comités, delegados y las secciones sindicales participen, sean informados y puedan emitir informes sobre la marcha de los servicios.

A destacar, por lo tanto, la necesidad de negociación en la modificación de las condiciones de trabajo, que parece se extiende a todos los supuestos, incluso los que no están previstos en el ET, así como la necesidad de adecuar las fórmulas de organización al ámbito de prestación del trabajo, de acercar las decisiones y la participación a ámbitos más reducidos (secciones y departamentos)

Para un más adecuado desarrollo de estos criterios, el artículo 10 del Convenio prevé la creación de diversas Subcomisiones, cuya composición y funciones se determinarán en el seno de la Comisión del Convenio: la Subcomisión de valoración y definición de puestos de trabajo que, como mínimo, conocerá de todas aquellas cuestiones relativas a la modificación y revisión de RPT; las Subcomisiones de Formación Profesional y perfeccionamiento y la Subcomisión de salud laboral

3. El acceso al empleo en la Administración

Es esta una materia en la que se han producido modificaciones significativas respecto del contenido del V Convenio colectivo del personal laboral al servicio de la Junta de Andalucía. Al margen de ir apuntando cada una de ellas al hilo del examen

de los preceptos concretos, lo que debe señalarse con carácter general es el cambio de filosofía que parece observarse en la redacción del texto del VI Convenio, del que parece desprenderse que el sistema “normal” de acceso será la contratación con carácter indefinido y que la provisión de puestos tiene dos vías: la promoción interna y la contratación previa selección. La diferencia con el Convenio anterior es que en el mismo se preveían como vías de provisión de puestos de trabajo en primera instancia el traslado y la promoción y, en último lugar, el acceso a la condición de laboral fijo mediante Oferta libre. Oferta en la que se contendrían las plazas que no hubieran sido cubiertas por los sistemas anteriores.

Por el contrario, el artículo 15 del Convenio actual dispone que la Oferta de Empleo Público para personal laboral se negociará en el seno de la Comisión del Convenio, e indicará qué plazas son de promoción y qué plazas son de selección, dejando de ser el sistema de selección una vía residual de cobertura de las plazas.

3.1. Sistemas de selección del personal fijo

Con carácter general respecto de la redacción anterior se produce una mejora técnica que pone de manifiesto este cambio que apuntamos en la filosofía de los negociadores. Cambia la ubicación sistemática de la materia; el contenido de amplía, se detalla, se perfila de forma mucho más nítida.

Por lo que se refiere a la selección de personal, el artículo 16.1 establece que se efectuará anualmente mediante procedimientos que garanticen el derecho a la igualdad, de acuerdo con los principios de mérito, capacidad y publicidad. Principios estos que se enuncian de tal manera que parece ser la igualdad el que tiene carácter preponderante, quedando el mérito, la capacidad y la publicidad de cierta manera como mecanismos de aseguramiento de la primera.

Los procedimientos para la selección del personal serán el concurso y el concurso-oposición. La convocatoria y resolución de los procedimientos corresponderá a la Consejería competente en materia de función pública, siendo obligatoria en ambos casos la participación de las organizaciones sindicales presentes en la Comisión del Convenio.

3.1.1. Concurso-oposición

Señala el artículo 16.3 del VI Convenio que el sistema de concurso-oposición será el que rijan con carácter general para la selección del personal de las categorías

correspondientes a los Grupos I y II, estableciendo el siguiente procedimiento:

La fase de oposición, previa y con carácter eliminatorio, habrá de ajustarse al programa que se establezca en la convocatoria, supondrá el cincuenta y cinco por ciento (55%) de la puntuación total y consistirá en una o varias pruebas teóricas y/o prácticas relacionadas con cada categoría profesional.

La fase de concurso, que supondrá en cuarenta y cinco por ciento (45%) del total del proceso selectivo, consistirá en la valoración de los méritos alegados por los candidatos, de entre los que se especifican en el Convenio⁷, y cuya distribución porcentual habrá de efectuarse en cada convocatoria.

Es de destacar que el Convenio señala expresamente que la puntuación total del proceso selectivo será la suma de las puntuaciones obtenidas en las dos fases, especificando que en ningún caso la puntuación obtenida en la fase de concurso puede ser aplicada para la superación de la fase de oposición.

En cada convocatoria la Comisión del Convenio determinará el porcentaje reservado para el acceso de personas con discapacidad, que no será inferior al cuatro por ciento (frente al tres por ciento cuya reserva se preveía en el V Convenio) y fijará los criterios de distribución de las plazas resultantes, lo cual quiere decir, a nuestro entender, que distribuirá ese porcentaje entre las distintas categorías.

El contenido de cada convocatoria se negociará por la Junta de Andalucía en el seno de la Comisión del Convenio, que será asimismo la que fije los criterios

⁷ Los méritos a valorar son los siguientes:

- Titulaciones académicas relacionadas directamente con la categoría profesional a la que se aspira, aparte de la exigida para acceder a la misma. No se valorarán las titulaciones de nivel inferior al exigido para la categoría profesional a la que se opta. CRITICAR el hecho de la limitación que supone el que dedal ser tanto titulaciones relacionadas como del mismo nivel académico, lo cual cierra el campo enormemente.
- Cursos de formación o perfeccionamiento relacionados directamente con el temario de la oposición y los que se mencionen en la convocatoria.
- Experiencia profesional en la misma categoría a la que se aspira tanto al servicio de la Junta de Andalucía como de otras Administraciones Públicas de de empresas públicas o privadas.
- Antigüedad en las Administraciones Públicas.

En cada convocatoria se determinará la valoración que ha de darse a los cursos de formación, en función de su duración y de la existencia o no de pruebas de aptitud, a la experiencia profesional, en función del ámbito en que se haya adquirido, y la antigüedad en la Administración, en función del ámbito en que se hayan prestado los servicios.

generales de de los temarios, que serán elaborados por el Instituto Andaluz de Administración Pública y publicados en el BOJA.

3.1.2. Concurso

La selección del personal para las categorías correspondientes a los Grupos III, IV y V se hará con carácter general por el sistema de concurso, sin perjuicio de que cuando resulte adecuado por la naturaleza de las funciones a desempeñar y lo acuerde la Comisión del Convenio, pueda llevarse a cabo la celebración de pruebas adecuadas a dichas categorías.

El concurso consistirá en la valoración de los méritos alegado por los candidatos, de entre los que se enumeran, que son los mismos a valorar en el concurso-oposición.

3.2. La contratación temporal

La contratación temporal queda en el texto del Convenio colectivo limitada a dos supuestos: de un lado, puestos incluidos en la RPT y presupuestariamente dotados que queden vacantes por cualquier causa en tanto se adjudiquen por el procedimiento que corresponda; de otro, puestos que precisen la sustitución de su titular hasta su reincorporación. Situaciones ambas que tienen encaje en los supuestos de hecho previstos en el artículo 4 del RD 2720/1998, de 18 de diciembre, para poder celebrar un contrato de interinidad que habrá de ser, por lo tanto, la modalidad contractual a utilizar en estas situaciones.

Una vez surgida la necesidad de contratación por alguna de las causas expuestas la cobertura de la plaza se llevará a acabo de acuerdo con los criterios que se expresan en el artículo 18 del Convenio, que viene a distinguir dos sistemas, dependiendo de la causa que haga surgir la necesidad: la bolsa de trabajo, de un lado, y las contrataciones excluidas de ésta.

El V Convenio establecía ya esta doble vía, pero limitando la primera a la contratación en casos de cobertura de plazas que hubiesen quedado vacantes y hubiesen de ofertadas de nuevo y cubiertas por el procedimiento legalmente establecido y dejando la segunda para los supuestos, aquellos en que la causa de formalización fuese "súbita, repentina o no previsible con antelación, tales como incapacidad o accidente", distinguiendo de esta forma los casos de interinidad por vacante de los casos de interinidad por sustitución. En la actualidad, sin embargo, no se puede

mantener esta clasificación, dado que los supuestos en que se ha de utilizar un mecanismo u otro están mezclados.

3.2.1. La bolsa de trabajo

En el Convenio actual el sistema de la bolsa de trabajo está previsto para los casos de interinidad por vacante (como en el Convenio precedente), pero se le añaden dos supuestos, el de excedencia por cuidado de familiares y el de excedencia forzosa. La regulación, por otra parte, es más detallada que la establecida en el Convenio precedente.

La bolsa de trabajo se constituye, una vez resueltos los procesos de acceso, con las personas que, en caso de concurso-oposición, hayan aprobado uno o más ejercicios según el orden de puntuaciones y, en el caso de concurso, se baremen en los términos establecidos en la correspondiente convocatoria. Esta bolsa estará centralizada en la Dirección General de la Función Pública y será gestionada por las Delegaciones Provinciales de la Consejería competente en materia de función pública, con participación de las organizaciones sindicales firmantes del Convenio.

Una vez publicados en el BOJA las resoluciones de los concursos de acceso, se irán publicando las correspondientes resoluciones de integrantes de la bolsa para cada categoría profesional según las necesidades de cobertura de puestos.

Como novedad se establece que las personas que forman parte de la bolsa pueden señalar en qué provincia o localidad desean prestar servicios.

Por lo que respecta a la contratación, se prevé, al igual que en el texto anterior, que los contratos se formalizarán por escrito en modelos oficiales, aunque ahora habrá que aludir al modelo oficial, en singular, pues este es el tipo de contrato que ha de hacerse, habiendo desaparecido toda referencia a “contratos temporales celebrados al amparo de los Reales Decretos de contratación temporal que resulten más adecuados”, que no provocaba sino una desnaturalización del modelo de contratación temporal previsto en el ET.

3.2.2. La oferta genérica de empleo

Las situaciones que suponen acudir a una oferta genérica de empleo son las siguientes: sustitución del personal en caso de incapacidad temporal o accidente;

maternidad; liberaciones sindicales; vacaciones y permisos; cualquier otra causa no contemplada en el caso de la Bolsa.

En estos casos la Delegación Provincial o el organismo autónomo interesado, presentará oferta genérica de empleo indicando los requisitos de las categorías profesionales y, en su caso, los del puesto, al Servicio Público de Empleo. Se seleccionará al trabajador de entre los que dicho servicio proporcione, según criterios o baremos aprobados por la Comisión del Convenio participando en la selección los representantes del personal, o bien podrá acordarse la creación de listas de sustituciones de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, previa negociación en la Comisión del Convenio, que fijará el baremo a aplicar, y la posterior autorización por la Dirección General de la Función Pública. Dado que este procedimiento no ha sufrido modificación de importancia respecto de la regulación del V Convenio, a su comentario nos remitimos.

Lo que llama la atención, tanto en la regulación del quinto Convenio como en esta es que se prevea un mecanismo alternativo a la bolsa de trabajo, que implique oferta de empleo, con el consiguiente proceso de selección (aunque sea mínimo), que siempre será más costoso en tiempo y recursos que acudir al siguiente de la lista que integre la bolsa. Buena prueba de ello es que el mismo Convenio prevé la constitución de una “lista de sustituciones” que no viene a ser sino otra bolsa para estos casos.

3.2.3. Sustitución en caso de jubilación anticipada

Aunque el Convenio regule de forma separada este supuesto, realmente se trata de una causa específica por la que la plaza queda vacante, por lo que conforme a las disposiciones que acabamos de examinar habría de cubrirse de acuerdo con las medidas previstas con carácter general, esto es, acudiendo a la bolsa de trabajo hasta que la plaza se cubra por el procedimiento reglamentario. Sin embargo, el Convenio prevé que habrá de celebrarse un contrato con el personal que se halle inscrito como demandante de empleo en el Servicio Público de Empleo, equiparando este supuesto a aquellos en que prevé acudir a la oferta de trabajo a través de los servicios públicos de empleo.

3.2.4. Declaración de intenciones respecto a la estabilidad en el empleo

Ante la situación de alta tasa de contratación temporal en que se encuentran las Administraciones en general, y la de la Junta de Andalucía en particular, el VI

Convenio repite la previsión que ya se contenía en el V Convenio, en el sentido de formular propuestas que puedan materializarse en acuerdos concretos para la conversión del empleo temporal en estable. Dado que se produce en los mismos términos que en el V Convenio colectivo, a su comentario nos remitimos.

3.3. El período de prueba

El VI Convenio colectivo introduce como novedad en su artículo 19, dentro del Capítulo VI, dedicado a la selección del personal y la provisión de puestos de trabajo, el establecimiento de un período de prueba⁸, señalando su duración (dos meses para los Grupos I y II y un mes para los Grupos III, IV y V), pero sin indicar en qué supuestos ha de aplicarse, si para los contratos que se celebren tras la superación del correspondiente procedimiento de acceso a la condición de personal laboral fijo, o si para los temporales también. Dado que nada se especifica, y que el período de prueba puede celebrarse respecto de cualquier tipo de contratación, debe entenderse que el será necesario el establecimiento de un período de prueba en todos los contratos laborales que celebre la Administración de la Junta de Andalucía que entren en el ámbito de aplicación del Convenio que comentamos, con las únicas excepciones que se prevén expresamente, que son:

1. Que el trabajador haya desempeñado las mismas funciones en el ámbito de este Convenio colectivo bajo cualquier modalidad de contratación laboral por un período equivalente, al menos, al del período de prueba.
2. Que el trabajador haya superado una prueba de aptitud o curso de habilitación para la categoría a la que se opta.

Excepciones ambas (la primera prevista, por lo demás, en el artículo 14.1 in fine del ET) que tienen pleno sentido si tenemos en cuenta que la finalidad del período de prueba es comprobar si el trabajador reúne los requisitos profesionales idóneos para el desempeño de las funciones inherentes a su puesto de trabajo, la cual ya parece haberse constatado en los dos supuestos que regula el precepto convencional.

⁸ Aunque cuando el empleador es la Administración la capacidad resolutoria queda más restringida, la inclusión del período de prueba en los contratos celebrados por la Administración es plenamente viable. Al respecto, vid. J. Cruz Villalón, en colaboración con P. Rodríguez-Ramos Velasco y R. Gómez Gordillo, Estatuto de los Trabajadores comentado, op. cit., página 201.

4. Otras formas de cobertura de puestos de trabajo

4.1. Los sistemas de promoción

Tal y como hemos visto que sucede con los aspectos relativos al acceso al empleo en la redacción del Convenio vigente, los preceptos que regulan la promoción profesional han sufrido una modificación importante que debe ser valorada muy positivamente, por cuanto que son mucho más detallados y más precisos, definiendo conceptos y estableciendo pautas claras allí donde Convenios anteriores se remitían a la actuación de la Comisión del Convenio.

Así, en primer lugar, se dispone que se entiende por promoción el sistema en virtud del cual el personal laboral fijo o fijo-discontinuo accede a una categoría profesional diferente dentro del mismo grupo o de uno superior, en función de la experiencia y del mérito personal.

Y se añade que la promoción se llevará a cabo por el sistema de concurso, estableciendo las condiciones para poder acceder al mismo, cuales son: cumplir los requisitos para acceder a la categoría profesional de que se trate; acreditar una permanencia mínima de un año como laboral fijo en la categoría desde la que se pretende la promoción; haber superado un curso de habilitación impartido por el IAAP específico para la categoría profesional a la que se aspire. El artículo 17 prevé que este último requisito pueda excepcionarse en aquellas categorías del grupo V que, en razón de las funciones de las mismas, se determinen por la Comisión del Convenio, si bien no hay más posibilidad de que se aplique esta excepción a los casos de promoción entre categorías del mismo grupo, pues en el supuesto del grupo V no hay grupo de procedencia, al ser éste el último de la clasificación profesional.

El procedimiento para la promoción, en el que participarán las organizaciones sindicales firmantes del Convenio, es como acabamos de señalar, el concurso, habiendo desaparecido en el texto del Convenio vigente la referencia a la posibilidad de establecimiento de pruebas de aptitud de carácter objetivo para acreditar la adecuación de los aspirantes a la categoría.

Puede afirmarse, por lo tanto, que únicamente puede acudir a la valoración de méritos para la atribución de las plazas. Sin embargo, debe señalarse la contradicción que con esta afirmación supone la previsión contenida en el artículo 17.4.b (que tiene en este punto la misma redacción que el 16, relativo a la selección del personal), que alude a ponderación de los cursos a tenor de si existen o no pruebas

de aptitud, siendo así que éstas sólo no son propias del sistema de concurso, ni está prevista la posibilidad de su realización para el caso de la promoción (como sí lo está para el caso de concurso de acceso en las categorías III, IV y V).

El Convenio establece, a diferencia del anterior, cuáles son los méritos a tener en cuenta⁹, añadiendo que en cada convocatoria se determinará la valoración concreta de alguno de éstos¹⁰ así como la distribución porcentual que supone la puntuación por cada uno de los criterios, contenido éste que ha de negociarse en el seno de la Comisión del Convenio.

Junto a este sistema de promoción genérico (concursos generales les llamaba el V Convenio) el artículo 17.5 del Convenio actual contempla lo que denomina “Concurso de promoción específico”, que define como aquel en el que se aspira a ocupar un puesto de trabajo correspondiente a una o varias categorías del mismo grupo profesional. A tenor de esta definición no se diferencia del concurso de promoción ordinario, por cuanto que en éste también puede optarse a categorías del mismo grupo profesional. La diferencia va a venir por el tipo de puesto de trabajo, pues aunque la redacción no sea muy acertada, parece que es el sistema a utilizar cuando los puestos a cubrir sean de naturaleza directiva¹¹.

La regulación que de este tipo de concursos lleva a cabo en el VI Convenio no difiere en gran medida de la que se contenía en el anterior, por lo que a su comentario nos remitimos, pero sí que contiene una diferencia digna de mención, relativa a los requisitos de participación. En efecto, el Convenio precedente establecía que éstos serían los mismos para los concursos específicos que para los generales, mientras que la redacción actual en esta materia dispone que, dada la especificidad de los puestos de trabajo a cubrir, los requisitos de participación deberán definirse en cada caso y, obvio es, la selección se llevará a cabo entre los candidatos que reúnan dichos requisitos.

⁹ Titulaciones académicas relacionadas directamente con la categoría profesional a la que se aspira, aparte de la exigida para acceder a la misma. No se valorarán las titulaciones de nivel inferior al exigido para la categoría profesional a la que se opta.

- Cursos de formación o perfeccionamiento relacionados directamente con el temario de la oposición y los que se mencionen en la convocatoria.

- Experiencia profesional en la misma categoría a la que se aspira dentro al servicio de la Junta de Andalucía

- Antigüedad en las Administraciones Públicas.

¹⁰ En cada convocatoria se determinará la valoración que ha de darse a los cursos de formación, en función de su duración y de la existencia o no de pruebas de aptitud y la antigüedad en la Administración, en función del ámbito en que se hayan prestado los servicios.

¹¹ Decimos que la redacción no es acertada por cuanto que a tenor de la misma parece que otro tipo de puestos de trabajo también pueden ser cubiertos de esta forma.

4.2. Los concursos de traslado

El VI Convenio de la Junta, tal y como hacía su predecesor, reserva la denominación provisión de puestos para el procedimiento de provisión de plazas que se encuentren vacantes y presupuestariamente dotadas mediante concurso de traslado, por el que el personal fijo o fijo-discontinuo opta a la cobertura de los puestos que corresponden a la categoría profesional que se ostenta. Aunque de entrada parece lógico pensar que el traslado que aquí se regula ha de suponer una modificación del lugar de destino (aunque sea sin cambio de localidad, pero sí al menos de centro de trabajo), lo cierto es que el Convenio no alude para nada a dicha condición, por lo que el traslado se convierte en un simple cambio de puesto de trabajo, con idéntica categoría y dentro, obviamente, del mismo grupo.

La regulación que se hace en el Convenio vigente de los concursos de traslado es muy similar a la contenida en el V Convenio, por lo que en general a su comentario nos remitimos, pero incorpora algunas novedades que debemos poner de manifiesto.

En primer lugar, en el Convenio actual se exige como requisito para poder acceder al concurso de traslado que el trabajador tenga al menos un año de antigüedad en la categoría profesional desde la que se concursa. El precepto especifica que el trabajador debe tener un año de antigüedad “con dicha condición”, que si bien no se dice expresamente cuál es, parece estar referida a la condición de personal laboral fijo o fijo discontinuo, de tal modo que no computará el tiempo que el trabajador pueda haber ocupado el mismo puesto de trabajo pero en virtud de un contrato temporal.

En segundo lugar, se exige la publicación de la convocatoria en el BOJA, con lo cual se asegura la publicidad de los procedimientos de traslado.

En tercer lugar, se detallan los criterios de baremación que se han de utilizar a la hora de valorar las solicitudes en los concursos de traslado, siendo así que en el V Convenio las únicas referencias que se hacían en relación con esta materia eran, de un lado, que la permanencia en el puesto desde el que se concursa sería criterio determinante para el baremo y que, en caso de empate, se estaría a la antigüedad. Ahora, sin embargo, los criterios están definidos (tiempo de permanencia en el puesto desde el que se concursa; experiencia profesional en la categoría que se ostenta, antigüedad en las Administraciones Públicas), pormenorizados e incluso se atribuye el porcentaje del total de la puntuación que corresponde a cada uno de ellos (cuarenta, cuarenta y veinte por ciento respectivamente).

En cuarto lugar, se introduce una excepción a la prohibición para el trabajador de participar en un nuevo concurso de traslados hasta transcurridos dos años desde el desempeño del puesto adjudicado en el procedimiento, cual es la de que los traslados se den dentro de la propia Consejería y sus organismos autónomos, con lo cual se amplía notablemente las posibilidades el régimen contenido en el V Convenio.

Finalmente, se prevé la posibilidad de la Comisión del Convenio acuerde establecer un procedimiento de provisión de puestos a través de un concurso de traslados de convocatoria abierta y permanente, facilitando de esta manera este tipo de movilidad de carácter voluntario al no someterlo a la convocatoria en unas fechas determinadas.

En cuanto a los supuestos especiales (personal trasladado o desplazado por razones de movilidad geográfica o por desaparición del puesto que venía ocupando y personal en excedencia voluntaria) no se ha producido ningún cambio en relación con el V Convenio, por lo que a su comentario nos remitimos.

5. La clasificación profesional

La noción “clasificación profesional” va a tener desde la perspectiva jurídica una doble significación, que conviene tener en cuenta a la hora de analizar las disposiciones del Convenio.

De un lado, se trata de un esquema general y abstracto, previamente establecido, en el que se va a ordenar y disponer por clases a los trabajadores; se habla entonces del “sistema de clasificación profesional”, “clasificación profesional objetiva”, “esquema clasificatorio” o “estructura profesional”.

De otro lado, se trata del acto de inserción del trabajador, individualmente considerado, en el sistema de clasificación profesional de la empresa, hablándose entonces de “acto individual de clasificación”, “acto de encuadramiento” o “clasificación profesional subjetiva”¹², que va a delimitar el objeto del contrato, las tareas o funciones que le corresponderá desempeñar y, como consecuencia directa, su tratamiento retributivo¹³. En virtud del artículo 22.5 del ET este acto ha de ser

¹² M.A. Almendros González, *La clasificación profesional del trabajador: tecnología, organización del trabajo y régimen jurídico*, Sevilla, CARL-Mergablum, 2002, página 76. En relación a esta distinción vid. Asimismo M. Alía Ramos y M.J. Montané Merinero, *Clasificación profesional y movilidad en el trabajo*, Valencia, CISS, 1995, página 27 y ss.

¹³ M.L. Molero Marañón, *Acceso y clasificación profesional en las Administraciones públicas*, Valencia, Tirant lo blanch, 1999, página 57.

el resultado de un acuerdo entre el trabajador y el empresario, por lo que la negociación colectiva no tiene cabida en este terreno y, por lo tanto, es una materia que debe quedar excluida de nuestro análisis. No obstante, la traemos a colación para poner de manifiesto que en el ámbito de la Administración pública, en el que nos encontramos, este principio de contractualidad va a quedar desdibujado, por cuanto que ambas partes van a estar obligadas al celebrar el contrato de trabajo a tenor de lo estipulado en la convocatoria de las plazas, acto formal por parte de la Administración en virtud del cual el trabajador conoce y asume, desde el momento en que concursa, las prestaciones básicas de su futuro contrato.¹⁴

Por lo que se refiere al sistema de clasificación profesional, el artículo 22.1 del ET dispone que se establecerá mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre los representantes de los trabajadores y empresarios, atribuyendo en todo caso a instancias colectivas el establecimiento de ese cuadro general en que la clasificación consiste.

Pues bien, en la Junta de Andalucía el sistema de clasificación profesional del personal laboral que lleva a cabo el Capítulo V del Convenio parte del establecimiento de Grupos profesionales y de Categorías profesionales que, a su vez, se integran en aquellos. Los grupos profesionales están definidos a tenor de las titulaciones que han de ostentar los trabajadores para poder ejercer las funciones propias de su categoría profesional.

El modelo no varía respecto del previsto en el V Convenio, y ni siquiera se produce una modificación significativa en cuanto al contenido de los preceptos, por lo que a su comentario nos remitimos, pero debe destacarse una diferencia entre ambos que nos parece fundamental, pues mientras que en el Convenio precedente el sistema previsto tenía una nota muy acusada de provisionalidad¹⁵ en el actual nos encontramos con que ha desaparecido dicha nota, con lo que parece que el esquema resultante tiene vocación de estabilidad, tanto por lo que se refiere a los grupos como por lo que atañe a las categorías profesionales.

En cuanto al contenido, muy brevemente expuesto:

El Grupo I está integrado por las categorías que requieren al personal estar en posesión de un título de grado superior (Licenciado, Ingeniero, Arquitecto) o del título de Doctor. Llama la atención esta alusión a la exigencia del doctorado por dos razones. La

¹⁴ M.L. Molero Marañón, Acceso y clasificación profesional en las Administraciones públicas, op. cit., página 61.

¹⁵ Vid. Artículos 12 y 13 del V Convenio del personal laboral al servicio de la Junta de Andalucía.

primera, porque se trata de un grado académico que no añade calificación profesional más que para el acceso a puestos muy determinados en la Administración (cuerpos docentes universitarios, determinados contratos laborales del profesorado universitario), que no están integrados en el ámbito de aplicación del Convenio. La segunda, porque ninguna de las categorías profesionales listadas en el Anexo I como pertenecientes al Grupo I¹⁶ (ni a ningún otro) hace referencia alguna a este grado académico.

El Grupo II está integrado por las categorías que requieren estar en posesión de un título de grado medio (Diplomado, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico), habiendo desaparecido de este grupo la alusión a la Formación Profesional de Tercer Grado que se contenía en el V Convenio.

El Grupo III está integrado por las categorías que requieren estar en posesión del título de bachiller superior o equivalente, formación profesional de segundo grado y/o formación laboral equivalente, entendiéndose por tal la experiencia profesional específica en la categoría profesional concreta de, al menos, tres meses, o la superación de un curso profesional directamente relacionado con tal categoría. Los requisitos del curso son dos: el primero, ha de ser impartido por un centro oficial reconocido para dicho cometido; el segundo, ha de tener una duración mínima, que variará en función del grupo: para el grupo III, 300 horas; para el grupo IV, 200 horas; para el grupo V, 50 horas). Asimismo se integrarán en el grupo III las categorías profesionales análogas a las descritas reconocidas en Convenio colectivo.

El Grupo IV está integrado por las categorías que requieren estar en posesión del título de bachiller elemental, graduado escolar, formación profesional de primer grado y/o formación laboral equivalente, o de una categoría profesional análoga a la reconocida en Convenio colectivo.

El Grupo V está integrado por las categorías profesionales que exijan al personal estar en posesión del certificado de escolaridad, terminada la EPO o formación laboral equivalente, o de una categoría profesional reconocida en Convenio análoga a la que se describe.

Hubiera sido deseable que el texto del Convenio en la definición de los Grupos III, IV y V, en vez de repetir el contenido del Convenio precedente, se hubiese adaptado al esquema formativo del sistema en vigor, diseñado en su día por la Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo¹⁷.

¹⁶ Arqueólogo, Médico, Médico geriatra, Médico rehabilitador, Pedagogo, Psicólogo, Técnico en Ciencias de la información, Titulado Superior (especificándose licenciado, arquitecto o ingeniero).

¹⁷ Ley 1/1990 de 3 de Octubre (BOE de 4 de Octubre de 1.990).

Por lo que se refiere a las categorías que integran estos grupos profesionales se recogen en el Anexo I del Convenio sin perjuicio, tal y como se establece en el artículo 14 del mismo, de que en su día puedan realizarse propuestas de modificación o de creación, que habrán de realizarse por la Subcomisión de valoración y definición de puestos de trabajo y ser aprobadas por la Comisión del Convenio, y que se incluirán como Anexo al mismo.

6. Modificaciones en la prestación debida

6.1. Movilidad funcional

El VI Convenio, pese a no variar en esencia el régimen establecido en su precedente para los supuestos de movilidad funcional en cuanto al contenido, lo que sí hace es modificar la sistemática del precepto dedicado a esta materia, el artículo 21, distinguiendo ahora claramente los apartados relativos a los tres supuestos que contempla y estableciendo en todos los casos la necesaria información a los representantes de los trabajadores.

6.1.1. Movilidad dentro del mismo grupo profesional

Establece el Convenio que la movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional estará limitada por las titulaciones académicas o profesionales exigidas para la prestación laboral, coincidiendo en este aspecto con la regulación del ET. No obstante, la coincidencia acaba ahí, pues el artículo 21 del Convenio establece dos condicionantes adicionales al régimen estatutario. El primero, que la movilidad deberá responder a causas técnicas y/u organizativas que la justifiquen. El segundo, que su duración será como máximo de seis meses, estableciéndose la obligación de que rote todo el personal del mismo grupo profesional en el mismo centro de trabajo en el que se encuentra adscrita la plaza si así lo permitiera su número, la titulación exigida y sus capacidades profesionales. Esta previsión de duración máxima es una novedad respecto del Convenio anterior, que establecía una duración por “el tiempo verdaderamente imprescindible”.

6.1.2. Funciones de un grupo superior

El régimen que establece el Convenio para los casos de movilidad funcional que impliquen realización de funciones correspondientes a categoría superior, co-

incide en esencia con al establecido en el Convenio anterior, y ambos difieren del régimen legal en varios aspectos que conviene poner de manifiesto:

El primero, en que no se alude a la necesidad de concurrencia de causa técnica u organizativa alguna, que es requisito ineludible para que la movilidad fuera del grupo profesional pueda ejercerse (artículo 39.2 ET “La movilidad para la realización de funciones no correspondientes sólo será posible si existiesen...”). La rotundidad de la dicción legal no lleva a afirmar que en caso de que, pese a que no se explicita en el Convenio, la Administración sólo podrá aplicar la movilidad si concurriesen causas organizativas o técnicas que así lo justificasen (pese a que parece que los negociadores del Convenio han eludido la exigencia de estas causas de forma consciente, por cuanto que sí se contempla tal exigencia en los otros dos supuestos que regula).

El segundo, que el Convenio no especifica que la situación deberá durar el menor tiempo posible, el que sea imprescindible para dar satisfacción a la necesidad de la empresa, sino que establece un plazo máximo, el de seis meses, cuya razón parece no ser otra más que la de eludir el supuesto de hecho contemplado en el artículo 39.4 del ET, a tenor del cual si se realizan funciones de categoría o grupo superior durante un período superior a seis meses en un año o a ocho meses en dos años el trabajador tendrá derecho en todo caso a solicitar la cobertura de la vacante que está ocupando o, si el Convenio no dispone lo contrario (que no es el caso) a solicitar directamente el ascenso. La misma justificación se encuentra en la prohibición de que el personal al que afecta la movilidad pueda realizar estas funciones hasta transcurrido un año desde su finalización. Se establece también idéntica previsión de rotación que hemos visto en el caso de la movilidad a categorías del mismo grupo. No aprovecha el Convenio la oportunidad que le brinda el ET de modificar los períodos que establece a efectos de que el trabajador sometido a movilidad funcional pueda solicitar la cobertura de la vacante cuyas funciones está realizando; antes al contrario, la previsión del Convenio al establecer el tiempo máximo de realización de estas funciones impide siquiera que se de el supuesto de hecho de la disposición legal, por lo que el trabajador no se encontrará nunca en situación de poder reclamar dicha cobertura.

El tercero, que se suministra al empleador el criterio a utilizar para la seleccionar al personal al que han de encomendarse funciones de categoría superior, cual es el de la antigüedad en el seno del grupo de personas que tengan la titulación exigida o la capacidad profesional y demás requisitos demandados por la plaza.

Aunque durante el tiempo que dure la movilidad funcional el trabajador tiene derecho al percibir el salario correspondiente a la categoría cuyas funciones está

ejerciendo (aunque el Convenio no lo dijera sería de esta forma por aplicación del artículo 39.3 del ET) el Convenio prevé expresamente que el estar realizando funciones de categoría superior no supone una vía para la promoción, pues no se consolida el salario ni la categoría que se está ostentando en virtud de la movilidad funcional, si bien el haber realizado estas funciones pueden alegarse como mérito a efectos del correspondiente procedimiento de promoción.

6.1.3. Funciones de categoría correspondiente a un grupo inferior

La movilidad funcional que implique realización de funciones de categoría inferior tiene una regulación mucho más acorde con las previsiones del ET al respecto, de tal manera que el artículo 21.3 del Convenio prevé, casi con las mismas palabras que el texto estatutario, que para que pueda darse esta movilidad la situación debe responder a razones técnicas y/u organizativas y debe estar justificada por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad, debiendo durar el tiempo imprescindible para su atención.

Añade el Convenio dos especificaciones que no se contemplan en el régimen del ET: la primera, que la duración máxima no podrá exceder de quince días; la segunda, que cuando el trabajador haya estado en situación de movilidad funcional no podrá volver a realizar estas funciones hasta transcurrido un año desde su finalización.

A tenor del artículo 4 del Convenio, todo cambio en las funciones que deba realizar el trabajador respecto de las previstas inicialmente y no contempladas en los tres supuestos que se acaban de exponer requerirá el acuerdo entre las partes, previo informe de los representantes de los trabajadores. En defecto de acuerdo, el Convenio prevé que el cambio de funciones se someta a la Comisión del Convenio para que ésta pueda ratificar o no la procedencia del mismo. Este sometimiento es el procedimiento que el VI Convenio de la Junta establece en uso de la atribución que el ET da a la negociación colectiva y parece significar, pues, que dicho cambio sólo podrá realizarse por acuerdo o cuando la Comisión del Convenio lo estime procedente, en cuyo caso habrá de seguirse el procedimiento diseñado en el artículo 41.3.

6.2. Movilidad geográfica

Bajo la rúbrica de “movilidad geográfica”, el artículo 22 del VI Convenio regula los supuestos de traslados del personal laboral al servicio de la Junta de Andalucía, distinguiendo entre los de carácter individual y los colectivos, e incluso añadiendo una previsión específica para situaciones que no implican cambio de

residencia, pero significan una modificación del lugar de prestación del trabajo: No se contempla, sin embargo ninguna previsión respecto de las situaciones de desplazamiento temporal que, en caso de producirse, quedarían reguladas íntegramente por lo dispuesto en el artículo 40.4 del ET.

El artículo 22.1 del Convenio califica el traslado regulado en el mismo como traslado forzoso, y señala que cuando aquél exija cambio de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, en una enumeración muy similar a la de la norma estatutaria, pero más restrictiva que ésta en cuanto a la concurrencia de las mismas, que la disposición convencional exige han de estar probadas, y porque no se contempla la posibilidad de que se planteen por la existencia de contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Cuando no sea necesario un cambio de residencia, por lo tanto, no será necesaria la concurrencia de las razones que enumera. Ahora bien, ello no quiere decir que la decisión del traslado esté exenta de controles (ya que si parece estarlo de causas), ya que en el supuesto de que cuando en nuevo puesto, sin implicar cambio de residencia, suponga una lejanía del centro de trabajo originario de más de 10 kilómetros, la decisión deberá ser negociada previamente en la Comisión del Convenio. Debe tenerse en cuenta que se prevé la negociación al respecto, pero que no se exige el acuerdo. Así, entendemos que de producirse el mismo la Administración habrá de ajustarse a él, pero que en caso de no producirse la Administración conserva intactas sus facultades de organización, tal y como parece reconocer el mismo texto del Convenio al prever la negociación en el seno de la Comisión sin perjuicio de lo establecido en la legislación laboral vigente para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. De esta manera, la previsión de negociación se convierte en un trámite previo a la adopción de la decisión, que, en cualquier caso, podrá adoptarse por los cauces del artículo 41 del ET y en los que habrá de distinguirse, por tanto, aquellos que sean individuales, de los que sean colectivos, definidos conforme lo hace el precepto estatutario.

Los traslados que exijan cambio de residencia si van a ser objeto de una regulación detallada en el Convenio, que distingue a estos efectos y tal y como lo hace el ET, entre traslados individuales y traslados colectivos. Para estos últimos se remite a la noción estatutaria¹⁸, y exige la concurrencia de las mismas causas que

¹⁸ Que afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, la menos: diez trabajadores en empresas que ocupen a menos de 100 trabajadores; el 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas empresas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores; 30 trabajadores en empresas que ocupen 300 o más trabajadores.

las contempladas en el artículo 22.1, que por lo tanto, habrán de estar probadas. Junto a estas previsiones se introduce un matiz importantísimo, cual es que para poder proceder a la puesta en práctica de estos traslados hará falta el acuerdo de la Comisión del Convenio. Sólo en caso de que éste sea favorable al traslado se remite el Convenio al procedimiento establecido en el artículo 40.2 del Estatuto, estableciendo una medida de control sindical de la decisión empresarial de grado máximo, frente a la mera consulta (con vistas a llegar a un acuerdo, eso sí, pero sin que la consecución de éste suponga requisito de validez de la decisión empresarial) que se prevé en la norma estatal.

Se establece asimismo, y de esta forma se presume la existencia de causa justificada para los mismos, que los traslados de carácter colectivo pueden formar parte de un conjunto de medidas de reorganización y mejora de la distribución de recursos humanos en determinado ámbito, que habrán de ser negociadas con los representantes de los trabajadores de acuerdo con las directrices que marque la Comisión del Convenio.

Por lo que se refiere a los primeros, aunque no se citen expresamente, la regulación está contenida en el apartado segundo del artículo 22 que establece, de un lado, los criterios que han de tenerse en cuenta para la selección de la persona que vaya a ser trasladada. Estos criterios son tanto relativos a la situación profesional del trabajador/a (que ostente la categoría profesional y cualificación necesaria para desempeñar el puesto de destino) como a la situación de éste respecto de los demás trabajadores (que no exista un centro de trabajo más próximo otra persona con su perfil profesional y cuyo traslado fuera posible; ser el menos antiguo de entre los posibles candidatos), como a su situación personal (tiene preferencia para permanecer en sus puestos de trabajo el personal con obligaciones familiares, sin que se establezca qué debe entenderse por tal a estos efectos, y si en esa noción entran sólo descendientes y cónyuge a cargo o pueden también entrar en el concepto los ascendientes o los colaterales).

En cuanto al procedimiento, que entendemos debe ser común para ambos tipos de traslado (salvo quizá para el traslado colectivo acordado con los representantes, en cuyo caso habrá de seguirse el procedimiento establecido en el acuerdo, en su caso) por cuanto que no es sino un medio de facilitar al trabajador un exacto conocimiento de la situación que le permita valorar la decisión empresarial y tomar las suyas de forma adecuada, se prevé la notificación a la persona afectada, así como a los representantes legales de los trabajadores¹⁹ con una antelación mínima de

¹⁹ El texto dice literalmente “a sus representantes legales”, pero estimamos que la interpretación no puede ser otra más que la alusión a la representación de los trabajadores.

30 días naturales a la fecha de su efectividad, indicando las causas que motivan el traslado, el centro de trabajo al que se le traslada y la fecha a partir de la cual ha de surtir efecto la medida.

Si el traslado es aceptado por el personal afectado se procederá al mismo, respetando los derechos económicos y profesionales del trabajador y debiendo abonársele, además de los gastos de mudanza, una retribución económica equivalente a ocho dietas por cada miembro de la unidad familiar, entendiéndose integradas en la misma a aquellas personas se hallen ligadas de modo permanente al trabajador o trabajadora con convivencia continuada, sin que se defina qué se va a entender por tal o si se exige algún tipo de acreditación formal de la misma, cual es la inscripción en el Registro de Parejas de Hecho.

Si el traslado no es aceptado por el personal afectado se comunicará así a la Comisión del Convenio para que ésta adopte la decisión definitiva, requiriendo para ello informe de la representación de los trabajadores. Si la decisión es positiva se procederá al traslado en los términos del artículo 40.1 del ET.

Comunes a ambos tipos de traslado nos encontramos con dos previsiones:

La primera, el derecho del cónyuge o conviviente con una persona que ha sido sujeto de un traslado, y que esté incluido en el ámbito de aplicación del Convenio, a ser trasladado a la misma localidad si hubiese puesto de trabajo disponible (en realidad la medida debería ser extensible a aquellos sujetos que fuesen funcionarios o personal estatutario al servicio de la Junta de Andalucía, por cuanto la medida lo que trata es de no perjudicar las relaciones afectivas familiares, y se da la paradoja de que, trabajando para el mismo empleador, este derecho va a estar protegido o no dependiendo del tipo de vínculo que une a la pareja del trabajador con el mismo). En caso de no haber puesto disponible tendrá un derecho preferente para ocupar la primera vacante que se produzca, dentro de su categoría profesional, o dentro de otra categoría del mismo grupo si es que tiene las condiciones necesarias para el desempeño del puesto.

La segunda, la relativa inamovilidad que adquiere el personal afectado por una medida de movilidad geográfica, al preverse que no podrá aplicársele otra hasta transcurridos cuatro años desde la primera.

6.3. Otras formas de movilidad

El Convenio prevé en su articulado dos supuestos, ya regulados en el V Convenio, y añade uno nuevo, dentro de lo que califica como “otras formas de movilidad”.

Junto a éstos, la Disposición Adicional Primera del mismo regula lo que denomina “movilidad entre Administraciones Públicas”. Los supuestos concretos son los siguientes:

Movilidad por disminución de capacidad

Se trata en este caso de la posibilidad de asignar a un trabajador/a a un puesto de trabajo mas acorde con su capacidad “disminuida” (sin que sepamos qué es esto exactamente), bien a otra categoría del mismo grupo profesional o inferior (en este caso debe acreditarse que se tiene la titulación exigida).

Hasta ahí no cambia la redacción del artículo 23.1 respecto de la del 21.a) del V Convenio. Lo que se añade en el texto vigente es la posibilidad de ser asignado a un puesto de trabajo de la misma categoría profesional, si es que las condiciones de trabajo del nuevo puesto favorecen su salud. El cambio a categoría diferente dentro del mismo grupo o a un grupo inferior, en la que la prestación del trabajo tenga menor grado de dificultad o cuando menos, sea diferente, más acorde con la capacidad del trabajador, se comprende y no parece necesitar aclaración.

Por lo que se refiere a los sujetos que pueden promover la movilidad por disminución de capacidad, pueden ser la propia persona interesada o la Administración. Las peticiones serán tramitadas y resueltas por la Consejería competente en materia de función pública, pero la decisión no es discrecional para la Administración, sino que, además de recabar informe de un Tribunal Médico habrá de contar con el acuerdo de la Subcomisión de Salud Laboral del Convenio, sea para aprobar la petición sea para rechazarla. En este sentido, entendemos que el informe del Tribunal Médico a que alude el artículo 23.1 tiene sentido si su destinatario es la Subcomisión de Salud Laboral, por cuanto que es en su seno donde han de valorarse las peticiones y evaluarse las circunstancias concurrentes de cara a adoptar una decisión al respecto. El texto del Convenio añade que ha de darse traslado de las peticiones a la Comisión del Convenio para su ratificación, pero nos parece más lógico pensar que lo que los negociadores han querido someter a la ratificación por la Comisión es el acuerdo de la Subcomisión acerca a las solicitudes, pues en definitiva esa es la resolución que la Consejería correspondiente ha de adoptar.

En caso de que la solicitud se apruebe y, dice el Convenio, las circunstancias así lo requieran, será precisa la previa formación profesional para la adaptación al nuevo puesto de trabajo, que será facilitada por la Administración. Dado que esta materia es de igual contenido al V Convenio, a su comentario nos remitimos.

Movilidad por razones objetivas

Lo que el Convenio contempla como movilidad por razones objetivas nos parece se trata en cuanto al planteamiento del mismo supuesto de hecho que el inciso introducido como novedad en el apartado anterior, pues en definitiva se trata de la posibilidad de ser trasladado a un puesto de trabajo de la misma categoría profesional “por razones de salud y posibilidades de rehabilitación”, que viene a ser lo mismo que decir que las condiciones de trabajo del nuevo puesto favorecen la salud. Ahora bien, lo que varía en este caso es el sujeto cuya salud puede beneficiarse con la medida, que en este caso no es ya sólo el trabajador o trabajadora, sino que puede ser su cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad, sus hijos e hijas o sus padres²⁰ siempre que estén a su cargo.

No especifica el precepto quién puede solicitar esta medida, por lo que debe entenderse que sólo será potestad del propio trabajador/a interesado.

Al igual que en el caso anterior, será necesario el informe del Tribunal Médico y el acuerdo de la Subcomisión de Salud Laboral, dándosele traslado a la Comisión del Convenio “en idénticos términos al apartado anterior”, al que, por lo tanto, nos remitimos.

Movilidad como medida de protección de la maternidad

La única introducción novedosa que se produce en el VI Convenio colectivo en lo que llama “otras formas de movilidad” es, como dijimos, la relativa a la movilidad como medida de protección de la maternidad.

En esta materia dispone el artículo 23.3 que, al objeto de garantizar durante el embarazo la protección efectiva del feto y de la madre frente a condiciones de trabajo nocivas para su salud, ésta tendrá derecho a la adaptación de las condiciones de trabajo, horario, turno o, en su caso, al cambio temporal de puesto de trabajo. Estas medidas serán asimismo aplicables en el período de lactancia cuando pueda afectarse negativamente la salud de la madre. El procedimiento será la petición, acompañada de informe médico, a la Dirección General de la Función Pública, que resolverá e informará a la Comisión del Convenio, resultando llamativo en este aspecto que no se le de traslado a dicha Comisión de la solicitud, ni se le

²⁰ El texto del Convenio dice literalmente “familiares de primer grado” pero quitando a hijos/s y cónyuge, ya citados expresamente, son los únicos parientes de primer grado que hay.

encomiende más función que ser el mero receptor de la decisión ya adoptada por la Administración.

Aunque en el ámbito del personal laboral de la Junta de Andalucía esta previsión es novedosa, no hace más que plasmar lo dispuesto en el artículo 26 de la LPRL, si bien no por ello debe desmerecerse la iniciativa de los negociadores en esta materia.

Movilidad entre Administraciones Públicas

Lo que la Disposición Adicional Primera del Convenio denomina “movilidad entre Administraciones Públicas” es una medida que consiste en los traslados desde otras Administraciones y que podrá darse siempre que se cumplan dos requisitos: el primero, que se trate de personal laboral fijo de otras Administraciones; el segundo, que la Administración de origen tenga un sistema de reciprocidad que también lo permita.

En cuanto al procedimiento en concreto para llevar a cabo esta forma de movilidad, se atribuyen a la Comisión del Convenio las dos funciones esenciales: de un lado, establecer los criterios de adjudicación de las plazas derivadas de las peticiones; de otro, establecer las condiciones de integración de este personal.

La diferencia fundamental de la regulación contenida en el VI Convenio respecto de su precedente en esta materia es que en éste se establecía una reserva de hasta el 10 por ciento de las plazas vacantes del personal laboral fijo para su cobertura mediante este procedimiento de traslado de personal de otras Administraciones, reserva que ha desaparecido en el texto vigente.

6.4. Permutas

La última medida que el Convenio contempla en el capítulo dedicado a la Movilidad es la que se denomina “permuta”, medida que supone el intercambio entre trabajadores de puestos de trabajo de idéntica naturaleza, cuando concurren unas determinadas circunstancias.

La primera, relativa a las características de los puestos de trabajo que ocupan las personas que pretenden la permuta, que han de pertenecer a la misma categoría y grupo profesionales. El Convenio precedente añadía como requi-

sito el desempeño de idénticas funciones, pero esta mención ha desaparecido del texto actual.

La segunda relativa a las condiciones laborales de las personas que solicitan la permuta, al exigirse la prestación mínima de un año continuado de servicio como personal laboral fijo o fijo discontinuo en el ámbito de aplicación del Convenio. El texto vigente ha restringido bastante este requisito respecto del anterior, pues ésta exigía un año de servicios continuados en la Administración, sin especificar qué administración, pues la alusión era genérica, ni qué relación (laboral, funcionarial o estatutaria) había de estar en la base de esa prestación de servicios. Actualmente, sin embargo, al aludirse al ámbito de aplicación del Convenio, se exige no sólo que el empleador durante ese año haya sido la Junta de Andalucía, sino también que la relación haya sido laboral.

La tercera, relativa a la edad del solicitante, es que le resten al menos cinco años para la jubilación forzosa.

La cuarta, relativa a la posibilidad de tal medida en el esquema de la organización general del trabajo, al exigirse informe previo y favorable del órgano competente en materia de personal del que dependa cada persona que pretende efectuar la permuta.

La quinta, que se emita informe previo por parte de los órganos de representación de los trabajadores o, en su defecto, por la Comisión del Convenio. Entendemos que en cualquier caso, esto es, tanto si ésta ha de emitir el informe como si no por haberlo hecho ya la representación de los trabajadores, a ésta habrá de darse cuenta de las permutas solicitadas.

Una vez concedida una permuta los sujetos afectados por la medida están sometido a ciertas limitaciones: De un lado, debe transcurrir un plazo mínimo, que el Convenio actual ha reducido a tres años desde los cinco que exigía el Convenio anterior, desde la concesión de la permuta para que se pueda autorizar otra a cualquiera de las personas interesadas. De otro, las personas afectadas por la medida no podrán concurrir a los concursos de traslado hasta transcurridos dos años de desempeño efectivo del destino obtenido por la permuta, con la excepción introducida en el Convenio actual de aquellas que tengan destino provisional.

Dado que se trata de una medida de carácter voluntario, la concesión de la permuta no genera derecho al abono de indemnización alguna ni de gastos de ninguna clase.

7. Fórmulas de contrapoder en la empresa

Lo que en el V Convenio se recogía en un único Capítulo, el XVII, bajo la rúbrica general de “Derechos sindicales” se desglosa en el Convenio vigente en dos capítulos diferenciados, el XVIII, “Del derecho de reunión”, que regula en un único artículo la asamblea de trabajadores, y el XIX, “Derechos sindicales”, que lleva a cabo a una regulación diferenciada de los derechos de los comités de empresa y delegados de personal, de un lado, y de los derechos de las organizaciones sindicales y sus afiliados, de otro.

Como ya sucedía en el V Convenio no toda la materia relativa a los derechos colectivos está recogida en estos artículos del Convenio, sino que se encuentran a lo largo de todo el texto referencias a la intervención de los representantes de los trabajadores, tal y como se ponía de manifiesto en el comentario al mismo, al cual nos remitimos.

7.1. La representación de los trabajadores

El Capítulo XIX, Derechos Sindicales consta, como hemos dicho, de dos artículos. El 64, relativo a los derechos de la representación unitaria, y el 65, relativo a los derechos de las organizaciones sindicales y sus afiliados.

7.1.1. La representación unitaria

La regulación de lo que el Convenio denomina “derechos de los Comités de empresa y de los delegados o delegadas de personal” es sustancialmente igual a la contenida en el V Convenio bajo el mismo nombre, por lo que en general nos remitimos a lo expuesto en el comentario sobre el mismo. No obstante, se producen algunos cambios que, aunque de menor entidad en su mayoría, debemos poner de manifiesto.

Así, en el conjunto del texto se produce una sustitución de la noción “centro de trabajo” por la de “unidad electoral”, lo que supone una mejor adecuación al ámbito real de la representación, dado que éste no es siempre un centro de trabajo en el sentido del artículo 1 del ET, sino que, por aplicación de la Disposición Adicional Quinta de la Ley 9/1987²¹, generalmente en una suma de ellos. Esto sucede también

²¹ A efectos electorales constituye un único centro de trabajo la totalidad de establecimientos dependientes del Departamento u organismo de que se trate que radiquen en una misma provincia, siempre que los trabajadores afectados se encuentren incluidos en el ámbito de aplicación de un mismo Convenio colectivo.

en el artículo 65, en el que la sustitución de las nociones va a suponer el que ya no sea necesario especificar, como sucedía en el V Convenio, qué se entiende por centro de trabajo a efectos de determinación del número de delegados sindicales, erigiéndose la unidad electoral en el referente básico a la hora de la regulación de ambos tipos de órgano, representación unitaria y sindical.

En cuanto a las modificaciones puntuales, son las siguientes.

En primer lugar, cuando se trata de la acumulación del crédito horario en uno o varios miembros del órgano de representación, se especifica que el crédito necesario para la liberación total será de 115 horas.

En segundo lugar, al regular el derecho a la utilización de un local adecuado, y en una clara y necesaria adaptación al devenir de los tiempos y los avances técnicos, se introduce la mención a los equipos informáticos que han de ser puestos a disposición de los representantes, al tiempo que desaparece la alusión a las máquinas multcopistas.

Finalmente, en materia de gastos de desplazamiento e indemnizaciones por razón de la representación, se va a introducir una nueva redacción que implica dos modificaciones respecto de la situación anterior que van a suponer, de un lado, una ampliación del supuesto de hecho que da lugar a la obligación de la Junta de abonar estas cantidades y, de otro, una reducción del mismo. Ampliación por cuanto que, frente a la alusión a “reuniones periódicas de los Comités respectivos” que se contenía en el V Convenio, en el texto vigente se alude a “reuniones de órganos de representación”, utilizando un término genérico que puede ir referido no sólo a reuniones del propio órgano al que pertenece el representante. Reducción, por cuanto que se limita el derecho al percibo de dietas y gastos de desplazamiento a aquellos casos en que el representante haya de trasladarse fuera del término municipal donde habitualmente preste el servicio.

7.1.2. La representación sindical

La regulación de los derechos de las organizaciones sindicales y sus afiliados es, como sucede con la representación unitaria, sustancialmente igual a la del Convenio precedente. No obstante, se producen algunas modificaciones que, sin suponer una variación radical en el texto, sí que introducen determinadas diferencias respecto del régimen anterior. En concreto, las modificaciones que se producen son las siguientes:

Por lo que respecta a las cuestiones de carácter general, son las siguientes:

En primer lugar, tal y como dijimos, se produce la sustitución de la noción de centro de trabajo por la de unidad electoral.

En segundo lugar, la redistribución entre las organizaciones sindicales firmantes del Convenio del número de trabajadores con dispensa para asistir al trabajo, es de suponer que de acuerdo con su representatividad tras las últimas elecciones a la representación unitaria.

Finalmente, la regulación del descuento de la nómina de la cuota sindical de las personas afiliadas a organizaciones sindicales, que en el Convenio precedente se encontraba en el artículo dedicado a la asamblea, y que ahora se sitúa correctamente desde el punto de vista de la sistemática.

En cuanto a los derechos de las secciones sindicales se produce una modificación que es de gran calado respecto de la titularidad de los mismos. En efecto, en el V Convenio, el artículo 62.2 establecía una serie de derechos para las secciones sindicales en el caso de que la plantilla del centro de trabajo excediera de 100 trabajadores, sin exigir *a priori* requisito adicional alguno, y sin perjuicio de lo que se estableciera posteriormente en la regulación concreta de cada materia (así, por ejemplo, tener el 10% o más de afiliados para nombrar uno o más delegados sindicales).

En la regulación actual, sin embargo, los derechos de las secciones sindicales se reconocen únicamente a aquellas “con presencia en los órganos de representación del personal” (cabe suponer que esos órganos a los que alude son los de representación unitaria) de forma que, como puede observarse, se ha restringido de forma notable la titularidad de los derechos que otorga el Convenio. Y se ha restringido tanto que, en uno de los dos supuestos regulados, la dicción del artículo 65 incluso contraría lo dispuesto en la propia LOLS.

Así, el derecho a la utilización de un local adecuado, que la LOLS atribuye a las secciones de los sindicatos más representativos y a las de aquellos que tengan presencia en el órgano de representación unitaria, se prevé en el Convenio únicamente a estos últimos. Es de suponer que los negociadores no han pretendido con la nueva redacción excluir a los sindicatos más representativos de la titularidad de este derecho sino que han dado por hecho que los mismos (que, por otro lado, son los negociadores) van a estar siempre presentes en los órganos de representación unitaria de las distintas unidades electorales (lo cual a la luz del panorama sindical de España en general y de nuestra Comunidad Autónoma en particular es un hecho casi indiscutible).

No obstante, podría suceder que la vigencia del Convenio se prorrogase²², que se llevasen a cabo nuevas elecciones a la representación unitaria y, en pura hipótesis, podría ser que alguno de los sindicatos más representativos no obtuviera ningún miembro en esta representación. En tal caso, entendemos que el derecho a la utilización de un local en las unidades electorales de entre 100 y 250 personas se regiría por el Convenio (sus titulares, los sindicatos con presencia en el órgano de representación unitaria) y en los de más de 250 se regiría por la LOLS, por cuanto que ésta no podría ser empeorado²³ y el derecho al uso del local es un derecho reconocido en la misma también a los Sindicatos más representativos.

Por lo demás, se ha eliminado la exigencia contenida en el V Convenio colectivo respecto de la necesidad de que la sección sindical tuviera un porcentaje mínimo de afiliación del 10% para disponer de un local adecuado, lo cual no implica una regulación más favorable, sino que va en consonancia con la restricción inicial en la titularidad del derecho, pues resultaría doblemente restrictiva (e inaplicable además por contraria a la LOLS en aquellas unidades electorales con más de 250 trabajadores) una disposición que otorgase el derecho sólo a las secciones sindicales con presencia en el órgano de representación unitaria y que además exigiese una afiliación mínima del 10%.

En cuanto al segundo de los derechos de las secciones sindicales contemplados en el Convenio, el de nombrar un delegado/a sindical debe señalarse que la regulación convencional coincide con la legal en cuanto a su titularidad (secciones sindicales con presencia en el órgano de representación unitaria) pero tiene, en relación con su contenido, un carácter dual pues, de un lado, mejora las previsiones y, de otro, las empeora.

En efecto, mejora la previsión legal por cuanto que el artículo 10.1 LOLS dispone que se podrán nombrar delegados/as sindicales con derecho a crédito horario²⁴ en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores, en tanto que el artículo 65 del Convenio establece que en las unidades electorales entre 100 y 250 personas se podrá nombrar un delegado/a sindical. Asimismo, al no establecer requisito alguno de presencia porcentual en el órgano de representación unitaria, la mejora respecto de las secciones sindicales que hayan obtenido en las elecciones menos del 10% de los votos, que según la LOLS estarán representadas

²² No sería una situación extraña, por cuanto que la vigencia del V Convenio estaba prevista inicialmente hasta el 31 de diciembre de 1999, siendo así que el VI Convenio no se ha publicado hasta casi tres años después.

²³ Entendemos que esta es la interpretación que debe darse a lo dispuesto en el artículo 8.2.: "sin perjuicio de los que se establezca mediante Convenio colectivo"...

²⁴ La alusión al crédito horario en este punto resulta un tanto innecesaria por cuanto que posteriormente éste se contempla en la regulación de los derechos de los delegados/as sindicales.

por un solo delegado sindical, y a las que el Convenio permite dos cuando el número de trabajadores de la unidad electoral sea superior a 250.

Ahora bien, la empeora de forma notable en esas mismas unidades electorales respecto de la secciones sindicales que hayan obtenido más del 10% de los votos en las elecciones, al no diferenciarlas de los que no hayan alcanzado este porcentaje, y atribuirles un solo delegado sindical más, sin tener en cuenta la escala que contiene el artículo 10.2 LOLS, que prevé en todo caso la ampliación mediante la negociación colectiva (o mediante acuerdos puntuales al respecto) del número de delegados que allí se contempla, pero nunca su disminución. Entendemos, por tanto, que la regulación convencional no será aplicable en aquellos supuestos en que el número de delegados sindicales que resulte de su puesta en práctica sea inferior al previsto legalmente dado que, como acabamos de indicar, la norma estatal es un mínimo que el Convenio puede mejorar, pero nunca empeorar.

Por lo que respecta a los derechos reconocidos a los delegados/as sindicales el VI Convenio de la Junta no contiene diferencias sustanciales respecto del Convenio anterior, por lo que en general nos remitimos a lo expuesto en el comentario al mismo. El único cambio que se da en su redacción se encuentra en el apartado relativo al derecho de los delegados a asistir a las reuniones de otros órganos en la empresa, que, en el texto anterior se refería a “reuniones del Comité de Empresa y Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo”, y que en el Convenio vigente alude a “reuniones del órgano de representación unitaria”. Esta omisión, sin embargo, en la práctica carece de importancia por cuanto que la asistencia a las reuniones de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad y salud laboral es un derecho que atribuye la propia LOLS a los delegados/as sindicales, y que éstos podrán ejercer aunque no esté previsto así en el Convenio colectivo.

7.1.3. La representación especializada en materia de prevención

El VI Convenio recoge en sus artículos 51, 52 y 53 los contenidos integrados en los artículos 45, 47 y 48 del Convenio anterior relativos a la representación de los trabajadores en materia de prevención, dándoles a estos dos últimos una mayor amplitud y riqueza de contenido que, no obstante, no agota todas las disposiciones aplicables en esta materia, como vamos a ver de inmediato.

El artículo 51 traslada al VI Convenio las previsiones contenidas en el anterior en relación con el derecho del personal a una protección eficaz de su integridad física, a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, y a participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo, y lo que parece

un correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención que se adopten legal y reglamentariamente. Dado que el contenido de este precepto no ha cambiado respecto del anterior, a su comentario nos remitimos.

Asimismo, el artículo 51 dispone, en los mismos términos que su precedente, que el derecho de participación se ejercerá en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, pero con un añadido importante, cual es la referencia al Acuerdo sobre derechos de participación en materia de prevención de riesgos laborales suscrito en el seno de la Comisión del V Convenio colectivo en fecha 11 de octubre de 2001²⁵. Las disposiciones en cuanto a los delegados/as de prevención y a los Comités de Seguridad y Salud Laboral van a estar muy influidas por este acuerdo, cuando no son plasmaciones literales de algunas previsiones del mismo que, a su vez, son traslaciones al plano convencional de las disposiciones de la LPRL.

Así sucede en cuanto a la definición de la figura de los delegados de prevención, a sus competencias y facultades y a sus garantías, excepción hecha del crédito de horas que va a tener un tratamiento específico en el Acuerdo que, si bien no está recogido en el Convenio es plenamente aplicable por cuanto que el propio artículo 52.1 del Convenio se remite al mismo²⁶.

Por lo que se refiere a la designación de los delegados de prevención, y respecto del cuerpo de elegibles parece que sólo lo integran miembros de la representación unitaria, pero ello no puede afirmarse sin duda alguna pues se alude a representantes

²⁵ Se trata del Acuerdo de 5 de octubre de 2001 de la Mesa General de Negociación sobre derechos de participación en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA nº 130, de 10 de noviembre de 2001), que prevé expresamente la necesidad de ratificación del mismo por la Comisión del V Convenio Colectivo del personal laboral al servicio de la Junta de Andalucía, y a la cual es lógico pensar que alude el artículo 51.2 del VI Convenio.

²⁶ El Punto Octavo del Acuerdo regula el crédito horario en los siguientes términos: En primer lugar, las organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo se comprometen a que los representantes en materia de prevención cumplan todas sus funciones con cargo al crédito horario regulado (incluidas aquellas que le PEEL excluye del cómputo de horas de los representantes). En segundo lugar, se establece que las organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo incrementen lo que el Acuerdo denomina su "bolsa de horas" a razón de cinco horas/mes por cada Delegado de Prevención en cada uno de los Comités de Seguridad y Salud y de 10 diez horas/mes en algún caso concreto. En tercer lugar, la Administración de la Junta de Andalucía se compromete a conceder un total de veinte créditos horarios de liberación total a las Organizaciones Sindicales firmantes que ostenten la condición de más representativas en el ámbito de la Mesa General y de la Comisión de Convenio, con la siguiente distribución: seis para CC.OO., dos para CEMSATSE, seis para CSI-CSIF y seis para UGT. Para el uso de estas medidas, las organizaciones sindicales con presencia en los distintos Comités de Seguridad y Salud definidos en el Acuerdo se comprometen a comunicar a los respectivos órganos de gestión y control el crédito horario con un mes de antelación al uso efectivo del mismo por los Delegados de Prevención.

“legales” y lo son tanto los unitarios como los sindicales; en cuanto a los sujetos que van a ser electores, la dicción del Convenio no es todo lo precisa que hubiera sido deseable, pues se alude a “los/as representantes del personal con presencia en los ámbitos de los órganos de representación”, expresión que no sabemos si pretende incluir asimismo a las secciones o a los delegados sindicales. En cualquier caso, esta posibilidad resultaría acorde con la legalidad, por cuanto que el artículo 35.4.de la LPRL prevé que en los Convenios colectivos puedan establecerse otros sistemas de designación de los delegados de prevención, pero siempre que quedase asegurado que la facultad de designación corresponde a los representantes (como sería el caso) o a los propios trabajadores. Cuando el precepto dispone que esta posibilidad de establecer otros sistemas de designación puede darse asimismo en el ámbito de las Administraciones públicas debe entenderse, por la remisión a la Ley 7/1990, que se está refiriendo a la esfera del personal funcionario y estatutario, y que el personal laboral al servicio de estas Administraciones queda englobado en la habilitación genérica contenida en el artículo 35.4 respecto de los Convenios colectivos.

Pero es que hay otro aspecto, además, que resulta llamativo respecto de la regulación que lleva a cabo la LPRL, cual es el de que los representantes que pueden ser elegidos como delegados de prevención son aquellos que tengan la condición de liberados totales o que tengan un crédito parcial suficiente para desarrollar las funciones propias del cargo. Es encomiable que el Convenio quiera asegurar que los representantes elegidos van a tener tiempo suficiente para poder hacer frente a su labor representativa, pero queda ciertamente indeterminado el universo de personas que van a poder ser designadas pues no se concreta qué cantidad de horas se estima crédito suficiente para desarrollar estas funciones ni a quién corresponde hacer esta valoración, cuestión que tampoco se encuentra aclarada en el Acuerdo. Desde nuestro punto de vista, por lo tanto, la interpretación del Convenio sólo puede ser que quedarán excluidos de la posibilidad de ser designados aquellos representantes que no dispongan de crédito de horas por haberlo cedido a uno o varios compañeros a los efectos del artículo 68.e del ET, pues en ese caso no tendrían de tiempo para ejercer las funciones encomendadas de forma efectiva.

Respecto del número de delegados de prevención el artículo 52.3 del Convenio dispone que el número de delegados habrá de determinarse conforme a la escala establecida en el artículo 35.2 de la LPRL (pero mejorada, en el sentido de establecer el mínimo de delegados en cuatro, frente a los dos que se prevén en la norma estatal²⁷), con un máximo de ocho, que se distribuirán por acuerdo de los órganos de representación.

²⁷ El Acuerdo contempla el número de delegados de prevención que va a haber en cada ámbito a la hora de llevar a cabo la distribución de los Comités de Seguridad y Salud Laboral (punto decimocuarto).

En cuanto a las garantías, se encarga el Convenio de señalar que gozarán de las mismas de que disponen quienes son representantes legales de los trabajadores. Esta alusión, desligada de los párrafos siguientes, lo que parece indicar es que pueden ser designados delegados de prevención trabajadores/as que no ostenten la condición de representantes, ni unitarios, que gozarían de las garantías en virtud del propio artículo 68 del ET, ni sindicales, que gozarían de las mismas en virtud del artículo 10 de la LOLS. Esta impresión, sin embargo, se ve contradicha de inmediato por el párrafo siguiente que, como ya hemos visto, limita los sujetos susceptibles de ser designados.

Por lo demás, el Convenio incorpora apartados en los que trata materias no previstas en su precedente, pero que no resulta novedoso desde el punto de vista del contenido por cuanto que son reiteraciones de lo dispuesto en la LPRL. Se trata, de un lado, de la debida observancia del deber de sigilo respecto de las informaciones recibidas con ocasión del ejercicio de su actividad (artículo 37.3 LPRL), con remisión expresa a artículo 65.2 del ET y a la Ley 9/1987, artículos 10, párrafo segundo y 11²⁸; de otro, la referencia a los medios y la formación en materia preventiva para el ejercicio de sus funciones, que la Administración ha de proporcionar a los delegados/as de prevención (artículo 37.2 LPRL); finalmente, el establecimiento del plazo para evacuar los informes que hayan de ser emitidos por los delegados/as de prevención (artículo 36.3 LPRL).

Las disposiciones relativas al Comité de Seguridad y Salud Laboral también se han visto ampliadas en cierta forma respecto de las dedicadas a tal materia en el V Convenio colectivo, tratándose en alguna medida de la traslación al Convenio del personal laboral de las previsiones contenidas en el Acuerdo.

Así, en la definición de la figura no hay una modificación radical pues es la misma que la del Convenio anterior, que a su vez es la misma que la contenida en el artículo 38.1 de la LPRL, pero se introduce una coetilla que nos parece viene a indicar que se ha querido aclarar el ámbito de actuación de dicho órgano para evitar ciertas confusiones que se han podido dar en la aplicación del texto del V Convenio. En efecto, el texto vigente señala que el Comité es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Administración de la Junta de Andalucía en materia de prevención de riesgos laborales “respecto de su personal”.

²⁸ Remisión esta última que en principio no tiene mucho sentido, por cuanto que la norma no es aplicable a los representantes del personal laboral, y que nos parece se debe a la transposición literal del punto séptimo del Acuerdo, destinado a personal laboral y funcionario, al texto del Convenio.

En cuanto a su composición, que el artículo 47 del texto anterior remitía a la determinación de la Comisión del Convenio, en el texto actual se plasma lo dispuesto en el artículo 38.2 de la LPRL, en el sentido de estar integrado por los delegados/as de prevención del ámbito correspondiente e igual número de representantes de la Administración.

En cuanto a la constitución de los distintos Comités, en el texto precedente al hoy vigente se preveía que los Comités se constituirían en los centros de trabajo que se determinasen por la Comisión del mismo, quedando este tema en una cierta indeterminación que sólo podría salvarse mediante la intervención de ésta. En el actual, sin embargo (y como plasmación de lo recogido en el texto del Acuerdo) se determinan los Comités que han de constituirse en cada provincia, y que a tenor de las peculiaridades de cada colectivo, se dan en los ámbitos que se especifican²⁹.

Finalmente, por lo que respecta la adopción de sus normas de funcionamiento y a las competencias y facultades del Comité, no hay diferencia alguna respecto de la regulación legal, produciéndose una remisión íntegra a la LPRL así como al Acuerdo sobre derechos de participación en materia de prevención de riesgos laborales que, por otra parte, no añade absolutamente nada nuevo a lo dispuesto en la norma estatal.

7.2. El derecho de reunión: la asamblea de trabajadores

El artículo 63 lleva a cabo la regulación de la asamblea de trabajadores, expresión del derecho de reunión de que son titulares todos los trabajadores por el hecho de serlo y sin necesidad de tener vínculo sindical alguno. Es un derecho reconocido en el artículo 4 del ET y regulado en los artículos 77 a 80 del mismo texto legal, y respecto del cual el Convenio que estamos comentando, al igual que su precedente, contiene más de una particularidad que conviene señalar.

²⁹ Recogidos en el texto del Convenio se encuentran los siguientes ámbitos: personal laboral de las Consejerías de Obras Públicas y Transportes, Agricultura y Pesca y Medio Ambiente; personal laboral de la Consejería de Asuntos sociales y del Instituto Andaluz de la Servicios Sociales; personal laboral de la Administración General de las Consejerías de Presidencia, Turismo y, Deporte, Relaciones Institucionales, Economía y Hacienda, Gobernación, Justicia y Administración Pública, Empleo y Desarrollo Tecnológico, Salud, Educación y Ciencia y Cultura, así como de los Organismos Autónomos dependientes de dichas Consejerías.

Tras las elecciones de marzo de 2004 se ha producido una reestructuración de las Consejerías, eventualidad prevista en la Disposición Transitoria Segunda del Acuerdo, que prevé que la modificación de las estructuras orgánicas causadas por Decretos de reestructuración parcial de Consejerías y/o de creación de otras nuevas, no afectará al número de delegados de prevención y Comités de Seguridad y Salud existentes en el momento de la reestructuración.

En primer lugar, se produce una ampliación de los sujetos convocantes de la asamblea, que a tenor del artículo 77 del ET sólo pueden ser los representantes unitarios y los trabajadores directamente, en un porcentaje no inferior al 33 por ciento, y que se da desde una doble perspectiva:

De un lado, se prevé de la asamblea pueda ser convocada por un número de trabajadores “no inferior al 20 por ciento de la plantilla”.

De otro, se incluye a las Secciones Sindicales entre los sujetos que pueden convocar la asamblea, y que nos parece motivada por un intento de homogeneización de la regulación convencional del personal laboral de la Junta de Andalucía con el régimen previsto para el ejercicio del derecho de reunión del personal funcionario y estatutario en la Ley 9/1987.

La cuestión, común en ambos casos, es si la ampliación respecto de la regulación estatutaria es una mejora que puede llevar a cabo el Convenio colectivo o si, por el contrario, ésta es una materia intangible por el Convenio. Desde nuestro punto de vista la respuesta debe venir desde la perspectiva del ejercicio del derecho por aquellos cuya titularidad se reconoce por el ET: si la regulación que lleva a cabo el Convenio no la impide, no habrá razón para negar la posibilidad de que se amplíe el elenco de sujetos convocantes³⁰.

En segundo lugar, en cuanto al momento de celebración de la asamblea, que el ET prevé que se realice fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario. Acuerdo que no ha de ser puntual para cada asamblea sino que puede plasmado con carácter en el Convenio colectivo de aplicación, como es el caso que nos ocupa. Así, si bien el art 63 del Convenio establece, de entrada, que la asamblea ha de convocarse fuera de las horas laborables, siempre que no afecte a la prestación del servicio, prevé inmediatamente después la atribución a los sujetos colectivos legitimados para ello de la posibilidad de convocar la asamblea dentro de las horas de trabajo, asignando para ello cuarenta horas anuales a la representación unitaria y un número de horas a las representaciones sindicales con presencia en el órgano de representación unitaria que varía en función del porcentaje afiliativo de las mismas en el centro de trabajo o Servicio de que se trate: 20 horas anuales si la afiliación alcanza el 10 por ciento; 10 horas anuales si llega al 5 por ciento; 5 horas anuales en el resto de los casos.

En tercer lugar, en cuanto al preaviso que ha de hacerse al empresario para la celebración de la asamblea, que el ET fija en 48 horas como mínimo, y que el

³⁰ Sobre este tema vid., M.A. Limón Luque, Derecho de reunión y relaciones laborales, Madrid, CES, 1996, página 178 y ss., quien se inclina por la opinión que sustentamos.

Convenio reduce a 24 horas, si bien sólo contiene esta previsión en los supuestos contemplados en el apartado segundo del artículo, asambleas celebradas dentro de las horas de trabajo.

Dado que nada se dice al respecto en la regulación llevada a cabo de las asambleas que podemos denominar “ordinarias” (las celebradas fuera de las horas de trabajo) ni a las convocadas media hora antes de iniciarse o de finalizar una jornada, debe entenderse que la previsión aplicable en estos casos será la legal, si bien no puede dejar de señalarse la contradicción que supone el que cuando la reunión se celebra en horas de trabajo, con un posibilidad de desorganización y de desatención del servicio infinitamente mayor, haya de avisarse a la Administración con menos antelación que cuando se celebra fuera de las horas de trabajo, situación en que es de suponer que la alteración en la prestación del servicio sea mínima³¹.

En cuarto lugar, el apartado tercero del artículo 63 introduce una exigencia que en ningún momento está contemplada en el marco legal que establece el Estatuto de los Trabajadores, cual es la de garantizar “en todo momento el mantenimiento de los servicios mínimos” que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas. Esto plantea la necesidad, y la dificultad, de definir en cada caso qué son servicios mínimos y quiénes están obligados a cumplirlos, lo cual nos recuerda el complejo régimen que al respecto existe en el ejercicio del derecho de huelga, pues si bien no estamos en este caso ante el ejercicio de tal derecho, no es menos cierto que estamos ante un derecho del trabajador, el de reunión en la empresa, y un derecho de los usuarios del servicio público que presta la Administración, que debemos compatibilizar.

Finalmente, el apartado 6 del artículo 63 establece que las asambleas convocadas media hora antes del fin de la jornada o del inicio de la misma no serán contabilizadas para quienes las convocan. Aunque el tenor literal de la cláusula parece señalar a aquellos supuestos de asambleas convocadas dentro de la jornada laboral (dado que tienen una limitación numérica, y de hecho así se recogía en el V Convenio), su ubicación sistemática, al final del precepto, indica, por el contrario, que va referida asimismo a las asambleas ordinarias, las celebradas fuera de las horas de trabajo, en cuyo caso la alusión al “no cómputo” habrá de entenderse referida a la limitación establecida en el artículo 78.2 para la cesión del centro de trabajo por parte del empresario para asambleas celebradas con un intervalo de tiempo inferior a dos meses.

³¹ Entendemos que este silencio puede deberse a un olvido a la hora de dar nueva redacción al precepto, puesto que en el V Convenio se establecía el preaviso de 24 horas para ambos supuestos que ahora quedan excluidos de esta reducción.

Respecto de las novedades que este texto representa en relación con el V Convenio ha de señalarse lo siguiente:

Se introduce como novedad un apartado expreso, de tenor casi literal a la regulación contenida en el Estatuto de los Trabajadores, dedicado al lugar de celebración de la asamblea (los locales facilitados por la Administración) y a su presidencia (Comité de empresa o Delegados y Delegadas de personal mancomunadamente), lo cual nos sitúa en este último aspecto en una contradicción de difícil encaje, pues en algunos supuestos la asamblea podrá estar convocada por una o varias representaciones sindicales. Sin duda hubiera sido más correcta una redacción similar a la contenida en la Ley 9/87 (artículo 43.3), que atribuye la responsabilidad en el desarrollo de la reunión a los sujetos convocantes de la misma.

Se especifica, adoptando asimismo una redacción casi idéntica a la del Estatuto, que cuando no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla las diversas reuniones parciales que se celebran se considerarán una sola y fechadas en el día de la primera.

Desaparece la referencia a una figura que suponía una modificación respecto del régimen legal, la de las asambleas de carácter sectorial o parcial, esto es, aquellas en las que los convocados no eran todos los trabajadores sino los pertenecientes a un grupo profesional concreto, en cuyo caso se legitimaba asimismo para la convocatoria al 20 por ciento de los componentes de dicho grupo. Dado que este tipo de asambleas eran una creación del propio Convenio, sin base en norma alguna, debe entenderse que su desaparición implica la imposibilidad de poder convocarlas.

Por último, se da una nueva ubicación, más acorde con su contenido, a la previsión que el V Convenio contenía en relación con la retención de las cuotas sindicales, materia que a todas luces se encontraba mal emplazada sistemáticamente, al tratarse entre las previsiones relativas al derecho de reunión.

8. La canalización del conflicto

El Capítulo XX del VI Convenio colectivo, integrado por un único artículo, el 66, está dedicado a la mediación en conflictos colectivos. Este artículo viene a reproducir el contenido del artículo 63 del Convenio anterior en cuanto al otorgamiento a la Comisión del Convenio de la competencia de conocer e intentar resolver en primera instancia todo conflicto colectivo que se suscite en el ámbito

de aplicación del Convenio de modo que, en cuanto a esta formulación general, nos remitimos al comentario que se hizo en su momento.

No obstante, manteniéndose en sus mismos términos el párrafo primero del apartado primero, se han introducido dos novedades importantes:

La primera, una especificación en cuanto al plazo que se da a la Comisión para llevar a cabo esta función, que se fija en un mes desde la entrada del conflicto en el registro de la Comisión, momento a partir del cual se supone que este órgano tiene conocimiento formal del mismo. Hay que valorar de forma muy positiva el hecho de que se ponga un plazo para la resolución, pues de lo contrario la actuación de la Comisión podría dilatarse en el tiempo, de forma que se postergase la solución a una discrepancia que puede estar generando una distorsión en el desarrollo de las relaciones laborales en el ámbito afectado. Ahora bien, sentado lo anterior, nos parece que el plazo de un mes fijado en el Convenio puede resultar un tanto escaso o, cuando menos, un tanto rígido para ser aplicado por igual en todas las ocasiones, sobre todo teniendo en cuenta que las situaciones susceptibles de plantearse pueden ser muy diversas y algunas con un grado de complejidad importante. Por ello, hubiera sido deseable que se previera la posibilidad de ampliación de este plazo, aunque fuese con el acuerdo de todos los implicados, posibilidad que muy probablemente terminará produciéndose en la práctica.

La segunda, para el caso de que el conflicto no se solucione en el seno de la Comisión paritaria, la previsión de lo que podríamos llamar “segunda oportunidad”. No es que en el texto del V Convenio no se previese la alternativa ante la falta de solución por parte de la Comisión del Convenio, la novedad es que dicha remisión se hace al sistema andaluz de solución extrajudicial de conflictos, que no se contemplaba en el Convenio precedente por cuanto que en el momento de su publicación no se había puesto en marcha aún el entonces reciente Acuerdo Interprofesional de 3 de abril de 1996, para la constitución del sistema extrajudicial de resolución de conflictos colectivos laborales en Andalucía (SERCLA)³², que habría de esperar para su efectiva aplicación a la elaboración del Reglamento de funcionamiento y desarrollo del mismo, que no tendría lugar hasta dos años después³³.

En la actualidad, por lo tanto, transcurrido el tiempo previsto para que el conflicto se solucione en el seno de la Comisión, la parte que lo haya presentado podrá acudir al SERCLA, en cualquier caso a los sistemas de mediación y conciliación y, si hay acuerdo con la otra parte, a los procesos de arbitraje que prevé dicho sistema.

³² BOJA de 23 de abril de 1996.

³³ Acuerdo de 11 de mayo de 1998, BOJA de 26 de diciembre de 1998.

TIEMPO DE TRABAJO Y ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Eva Saldaña Valderas
Profesora Titular E.U. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Cádiz

ÍNDICE

1. La ordenación del tiempo de trabajo: caracterización general
 - 1.1. Determinación y medida del tiempo de trabajo: la jornada ordinaria
 - 1.2. Especialidades de la jornada y horario
 - 1.2.1. Trabajos de puesta en marcha y cierre de los demás
 - 1.2.2. Sistema de trabajo a turnos
 - 1.2.3. Jornada de tarde y jornada partida
 - 1.2.4. Jornada nocturna
 - 1.2.5. Las horas extraordinarias
 - 1.2.6. El horario flexible
 - 1.3. Vacaciones
 - 1.4. Permisos
 - 1.5. El calendario laboral
 - 1.6. Tiempo de trabajo y conciliación de la vida familiar y laboral
2. La estructura retributiva convencional: rasgos característicos
 - 2.1. Percepciones de carácter básico y conceptos asimilables
 - 2.2. Complementos retributivos
 - 2.3. Percepciones extrasalariales: las indemnizaciones

1. La ordenación del tiempo de trabajo: caracterización general

La ordenación del tiempo de trabajo es una de las figuras paradigmáticas en la que se demuestra la flexibilidad de la negociación colectiva en la regulación de las relaciones laborales dentro de un contexto caracterizado por dos vertientes de necesaria conjunción¹: las cambiantes necesidades de las organizaciones empresariales y la protección de la salud del trabajador². Una adecuada gestión del tiempo de trabajo puede tener repercusiones económicas y en la producción enormemente positivas, de ahí que, por ejemplo, en las dos últimas versiones del ANC, se haya marcado una línea de tendencia a los interlocutores sociales en este sentido³. Los instrumentos sobre los que debe basarse la actuación negocial no son otros que la duración de la jornada y su distribución, el módulo de cálculo anual y su distribución flexible⁴. Su regulación debe conjugarse con la protección de la salud del trabajador, finalidad tradicional de la delimitación de la jornada laboral, como se ha venido a determinar desde una ordenación comunitaria del tiempo de trabajo que se halla en plena evolución, constituida inicialmente por la Directiva 93/104/CEE del Consejo sobre determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo⁵; a la que cabe sumar la normativa estatal correspondiente.

¹ En este sentido, CES, Observatorio de relaciones industriales, respectivamente, La regulación comunitaria del tiempo de trabajo: nuevas perspectivas, N.º. 69, marzo 2004, pg. 1-2 y El tiempo de trabajo y el salario en la negociación colectiva más reciente, N.º. 71, mayo 2004, pg.1.

Específicamente, ANC 2003, de 30 de enero de 2003, prorrogado para 2004, versión electrónica, pg. 5, *in fine*.

² CES, Observatorio de relaciones industriales, El tiempo de trabajo..., cit., pg.1, y ANC 2003, cit., pg. 5, *in fine*.

³ En este sentido, CES, Observatorio de relaciones industriales, El tiempo de trabajo..., cit., pg.1. Respectivamente, ANC 2002, BOE de 17 de enero de 2002, Criterios en materia de empleo, y ANC 2003, cit., pg. 28, *in fine*.

⁴ CES, Observatorio de relaciones industriales, La regulación comunitaria..., cit., pg. 2 y El tiempo de trabajo..., cit., pg.1.

⁵ DOCE L N.º. 307 de 13 de diciembre, modificada parcialmente por la Directiva 2000/34/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de junio de 2000, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, para incluir los sectores y las actividades excluidas de dicha Directiva, DOCE L N.º. 195 de 1 de agosto de 2000.

CES, Observatorio de relaciones industriales, La regulación comunitaria...,cit., pg. 2.

Como se reconoce en el vigente ANC, en general, puede afirmarse que una buena parte de la negociación colectiva ha seguido sus parámetros⁶. Específicamente, se ha señalado que la receptividad ha sido grande en determinadas materias, como sucede con la ordenación de la jornada⁷. Desde el enfoque de este estudio cabe preguntarse hasta qué punto el VI CCLJA ha sido permeable a esta línea. La respuesta puede obtenerse si se observan las líneas de actuación de los negociadores desde una perspectiva evolutiva. En este sentido, pueden distinguirse una serie de rasgos que caracterizan la ordenación del tiempo de trabajo en el VI CCLJA respecto de su predecesor y que serán objeto de posterior comentario⁸: en primer término, es posible apreciar el énfasis en la reducción de la jornada ordinaria y la mejora del régimen de descansos, especialmente destacable en el caso de las vacaciones. Igualmente es reseñable el establecimiento de controles adicionales en la fijación de horarios especiales. También debe subrayarse el recurso a la flexibilidad horaria, aunque con limitaciones, así como la notable mejora en el régimen de permisos y reducciones, con introducción de figuras que pueden catalogarse de singulares por comparación con las regulaciones de otros ámbitos geográficos para el mismo sector. Así mismo, cabe señalar el recurso a la ordenación del tiempo de trabajo como único instrumento de conciliación de la vida familiar y profesional del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía.

Finalmente, hay que mencionar el recorte de la potencial aplicación extensiva de las condiciones de delimitación temporal de la prestación de trabajo y régimen de descansos a ámbitos funcionales específicos, en atención a las peculiaridades del servicio prestado, frente a lo establecido en la versión anterior⁹.

⁶ AINC 2003, cit., pg. 4.

⁷ AINC 2003, cit., pg. 5.

⁸ Con una perspectiva diferente a la de este análisis, para un estudio de la regulación dispensada por el V CCLJA a las instituciones relacionadas con la ordenación del tiempo de trabajo, vid. López-Quiñones García, A., Jornada y horario pgs. 318-344; Junco Cachero, M., Vacaciones y permisos, pgs. 345-360, en AA.VV. (Cruz Villalón, J. Coord.), Negociación Colectiva en la Junta de Andalucía, Consejería de Gobernación y Justicia, Instituto Andaluz de Administración Pública, 1997, Sevilla.

⁹ Correspondientes a Centros de Protección, Reforma, Seguridad, Guardería, Apoyo de Menores, EGB, Educación Especial, Educación de adultos y todos aquellos niveles educativos derivados de la implantación de la LOGSE. Las Consejerías afectadas podrán regular para este personal lo contemplado por el VI CCLJA en las materias de jornada, horario y vacaciones, con los siguientes requisitos necesarios e inexcusables para su validez: respeto a lo establecido con carácter general para la jornada en el convenio; el acuerdo con la representación de los trabajadores y trabajadoras; y la ratificación expresa por la Comisión del Convenio Colectivo dentro del mes siguiente. En este sentido, Disp. Adic. Novena del VI CCLJA, Tercera en el V.

Al lado de lo anterior, hay que señalar la desaparición de la mención específica contenida en la antigua versión del pacto, art. 3.2, referida a la aplicación de las condiciones de ordenación del tiempo de trabajo fijadas convencionalmente al personal sujeto a la modalidad de contratación de fomento del empleo.

1.1. Determinación y medida del tiempo de trabajo: la jornada ordinaria

Por lo que se refiere a la determinación de la jornada de trabajo ordinaria, el VI CCLJA incorpora cambios notables, tanto cuantitativos como cualitativos respecto de su predecesor. Como punto de partida, hay que subrayar que se produce una notable reducción en su cuantía frente al marco establecido en el art. 34 del ET¹⁰. En la ordenación vigente se fija con carácter general una duración de treinta y cinco horas semanales, objetivo perseguido con tenacidad y vocación de ampliación por las centrales sindicales desde hace bastante tiempo, inserto en una tendencia de reducción horaria que se viene manifestando en diversos niveles¹¹. En coherencia con lo anterior, se modifica la estipulación sobre la jornada ordinaria de trabajo, fijada ahora en siete horas diarias, con un horario de ocho de la mañana a quince horas, de lunes a viernes, frente a las siete horas y media anteriormente aplicables¹². Como puede observarse, esta modificación no altera la regla común del descanso correspondiente a este tipo de jornada, con una duración de 30 minutos, computable como tiempo de trabajo efectivo, según el esquema prefijado en el V CCLJA¹³. Por lo que se refiere al descanso entre jornadas, la regla general permanece a lo dispuesto en el art. 34 del ET, es decir, un mínimo de doce horas¹⁴. Sin embargo, sí se mejora la regulación del descanso semanal, contenida en las nuevas «Disposiciones comunes», cifrado ahora en dos

¹⁰ Para contrastar la reducción, *vid.* el antiguo art. 23.1 en relación con el vigente art. 25.1.

¹¹ Art. 25.1 del VI CCLJA.

En este sentido, *vid.* CES, Observatorio de Relaciones Industriales, La regulación comunitaria del tiempo de trabajo: nuevas perspectivas, cit., pg. 1, donde se transcribe un gráfico representativo de la disminución citada desde el punto de vista comparado elaborado a partir de datos Eurostat 2000-2000. Como objetivo sindical en nuestro país, entre otros documentos, CC.OO., Criterios para la negociación colectiva en 2004, versión electrónica, punto 5.1., pg. 33.

En otros ámbitos funcionales y geográficos comparables, *vid.* Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Comunidad de Madrid, Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid de 25 de octubre de 2001, art. 23, con 37 horas semanales; con 35 horas, Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Junta de Extremadura, Diario Oficial de Extremadura de 16 de enero de 2001, art. 18. Con la misma cuantía, para el ámbito de la Función Pública andaluza, *vid.* las referencias y previsiones contenidas en el CCFJA, Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, de 21 de noviembre de 2003, art. 7.1.

Con 37,5 horas, en el ámbito estatal CCUPLAE, BOE de 1 de diciembre de 1998, en coexistencia con otro módulo de 40 horas, art. 39.1 y 3. Igualmente en el plano autonómico, Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio de la Administración de la Generalitat Valenciana, Diario Oficial de la Generalitat Valenciana de 12 de junio de 1995, art. 13.1; Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Xunta de Galicia, Diario Oficial de Galicia de 4 de junio de 2002, art. 18.a); y Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Generalitat de Catalunya, Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya de 21 de febrero de 2001, art. 42.1, con expresión de la previsión de reducción en 2,5 horas.

¹² Arts. 25.2 respecto del antiguo 23.1.

¹³ Arts. 29.1 frente al derogado 23.3.

¹⁴ Art. 29.2 del VI CCLJA.

días ininterrumpidos, que podrá hacerse efectivo en cómputo de hasta dos semanas, cuando la organización del trabajo lo permita¹⁵.

Desde la perspectiva cualitativa, se debe destacar la opción por el sistema de cómputo mixto, dentro de la tendencia a la anualización de la jornada, en tanto que se establece la jornada máxima anual en número de horas totales y, simultáneamente, la duración de la jornada semanal de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual¹⁶. En consecuencia, a efectos de su realización, cabría la distribución irregular dentro del módulo anual, que de esta manera se combina con el semanal, mejorando notablemente la versión derogada, donde esta formulación aparecía esbozada con criterios cuando menos ambiguos y asistemáticos¹⁷. El VI CCLJA dispone que, efectivamente, podrán compensarse en periodos de cómputo anual, a cuyos efectos, el módulo anual ordinario será de 1.582 horas netas, descontados el periodo vacacional y las fiestas oficiales, cuantía que se halla entre las más bajas de la muestra estudiada¹⁸. Igualmente, deben estar contemplados en el módulo anual determinados lapsos temporales de reducción de la jornada, y por lo tanto, del horario ordinario de trabajo para todo el personal, con alguna variación en el régimen de disfrute. Estas reducciones se refieren a determinados eventos sociales o de carácter religioso (una hora al final de la jornada) y periodo estival (media hora), según se determina en el VI CCLJA¹⁹. Debe recordarse que la elasticidad del sistema de compensación que se diseñe en los casos de ejecución irregular así como del periodo de referencia, pueden ser beneficiosos desde el punto de vista de la flexibilidad, que en cualquier caso debe equilibrarse con los derechos de los trabajadores y la participación de los representantes de los mismos²⁰.

Para concluir, a lado de lo anterior, es necesario introducir un matiz sobre un aspecto determinado de la ordenación convencional del cómputo del tiempo de

¹⁵ Art. 29.2 del VI CCLJA, *in fine* frente al derogado 24.3. En la misma línea, por todos, Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Generalitat de Catalunya, cit., art. 42.7.

¹⁶ En este sentido, CES, Observatorio de relaciones industriales, El tiempo de trabajo..., cit., pg.1, y La regulación comunitaria del tiempo de trabajo...cit., pg. 2.

¹⁷ Antiguos arts. 23.1, sobre jornada y horario, y 55.6, dedicado a la definición de las horas extraordinarias.

¹⁸ Vigente art. 25.1 *in fine*. En otros ámbitos geográficos comparables, vid. Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Comunidad de Madrid, cit., art. 23.1, con 1.533 horas anuales; Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Generalitat de Catalunya, cit., art. 42.1, con 1.648 y tendencia a la reducción; Convenio Colectivo de la Xunta de Galicia, cit., art. 18.a), con 1.665 horas.

En el plano estatal, CCUPLAE, cit., art. 39.1 y 3, con una doble jornada ordinaria de trabajo efectivo, respectivamente de 1.711 y 1.826 horas anuales.

¹⁹ Vigente art. 29.3. Por el contrario, art. 23 del V CCLJA.

²⁰ Desde una perspectiva comparativa de las diversas opciones convencionales en la materia, vid. CES, Observatorio de relaciones industriales, El tiempo de trabajo..., cit., pg.1.

trabajo efectivo. En este sentido, hay que recordar que el V CCLJA ya establecía una regla aplicable a los trabajadores cuya actividad se desarrollase esencialmente en centros o lugares no fijos o itinerantes a propósito del cómputo de la jornada normal²¹. Su regulación se producía con una discutible sistemática, puesto que se ubicaba en la estipulación dedicada a jornadas especiales y a turno²². La estipulación ha desaparecido de esta sede en el VI CCLJA, para integrarse dentro del título «Otras jornadas especiales» y aunque quizá esto ayude a mejorar la dispersa regulación, seguramente debía haberse tenido en cuenta que con esta técnica el vigente pacto coloca a una mera especialidad del cómputo del tiempo de trabajo efectivo junto a otras figuras heterogéneas como la ampliación de jornada del personal que pone en marcha o cierra el centro de trabajo, en este caso sí considerable en principio como jornada especial, o la contratación a tiempo parcial²³.

1.2. Especialidades de la jornada y horario

Como punto de partida cabe señalar que las denominadas jornadas y horarios especiales son definidos por contraste respecto de la jornada ordinaria continua cuya aplicación, en principio, debe ser la regla general²⁴. Esta conceptualización residual toma además como estándar de su régimen el dispuesto por el Real Decreto 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo, o la norma que lo sustituya, y la ordenación convencional²⁵. La regulación sustantiva aborda los trabajos de puesta en marcha y cierre de los demás; el sistema de trabajo a turnos; la jornada de tarde y partida; la jornada nocturna; las horas extraordinarias y el horario flexible. Se complementa con la ordenación de un procedimiento para la determinación de los llamados horarios especiales, más elaborado que su antecesor, circunstancia que desde este momento debe valorarse positivamente²⁶.

En este sentido, conviene explicar brevemente la regulación del procedimiento articulado al efecto, en general más complejo y garantista que los establecidos para ámbitos comparables: consiste en un proceso de negociación entre el empleador y los

²¹ La redacción en vigor, art. 28 del VI CCLJA, permanece en los mismos términos que su precedente, el art. 24.3 del V CCLJA: el tiempo de trabajo efectivo que determina el cumplimiento de la jornada normal se computaba, y se computa, a partir del lugar de recogida o reunión, o centro de control, tanto a la entrada como a la salida.

²² Art. 24.3 del V CCLJA.

²³ Art. 28 del VI CCLJA y art. 24.3 *in fine* del V.

²⁴ Art. 26.2 del VI CCLJA frente al antiguo art. 24.1. Por ejemplo, obsérvese la mención sobre su carácter excepcional que merece la jornada partida en el art. 26.4.3.

²⁵ De 21 de septiembre, BOE de 26 de septiembre. Art. 26.1 del VI CCLJA vs. el antiguo art. 24.1.

²⁶ Art. 26.2 del VI CCLJA frente al antiguo art. 23.2.

representantes del personal sujeto a un control posterior²⁷. Por lo que se refiere a la competencia del primero, su atribución se amplía y desglosa frente a las limitaciones fijadas en el V CCLJA; ya que, en el pacto vigente se atribuye a la Consejería, la Delegación Provincial u Organismo Autónomo correspondientes²⁸. Como se especificaba en la versión precedente, el proceso se inicia ante la imposibilidad de garantizar una correcta prestación del servicio a través del establecimiento del horario ordinario, es decir, de ocho a quince horas²⁹. Como novedad, se establece una enumeración de los criterios básicos a tener en cuenta durante la negociación, es decir, el servicio que presta el centro, las peculiaridades del trabajo a desarrollar, el volumen de trabajo a realizar fuera del horario ordinario y el número de personas necesario para atenderlo³⁰. Igualmente, en una estipulación de nueva creación se fija la obligación de traslado del horario establecido a la Comisión del Convenio, para su análisis y tipificación³¹. Este control interno no agota el procedimiento, en tanto que el citado órgano, en caso de considerar la existencia de desajustes entre los criterios anteriores y el horario negociado, posee además el recurso potestativo a la Dirección General de la Función Pública para que proceda a la revisión de aquél³².

1.2.1. Trabajos de puesta en marcha y cierre de los demás

Como se ha apuntado antes, el VI CCLJA regula otro supuesto de cómputo especial del tiempo de trabajo efectivo, que constituye además una variedad de jornada especial o ampliada al amparo de las previsiones del ET y del Real Decreto 1561/1995³³. En este sentido, hay que señalar que los casos de desempeño de los cometidos de puesta en marcha y cierre del centro de trabajo son regulados por primera vez en esta versión del pacto por lo que parece necesario su contraste con el estándar normativo para apreciar la modulación realizada por los negociadores³⁴.

²⁷ Por ejemplo, únicamente con intervención de empleador, Comités de empresa y Comisión Paritaria, Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Comunidad de Madrid, art. 23.6; mediante negociación de la Dirección de cada centro, previa autorización de la correspondiente Consejería, y de la representación del personal, Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Xunta de Galicia, art. 18.b).

²⁸ Art. 26.2, primer inciso del VI CCLJA frente al art. 23.2 del V, que se refería exclusivamente a las Delegaciones Provinciales correspondientes.

²⁹ Art. 26.2, en relación con el 25.2 del VI CCLJA y 23.2 del V.

³⁰ Art. 26.2, primer inciso, del VI CCLJA y 23.2 del V.

³¹ Art. 26.2, segundo inciso, del VI CCLJA.

³² Art. 26.2, segundo inciso, del VI CCLJA.

³³ Respectivamente, arts. 34.7 y art. 20 de las normas citadas. Además, *vid. supra*.

³⁴ Art. 20 del RD 1521/1995 en relación al 28.2, segundo inciso del VI CCLJA. Con una mínima mención a la regulación aplicable, como la única referencia hallada en la muestra, dentro del ámbito funcional y geográfico comparable, Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Comunidad de Madrid, cit., art. 23.4. En el plano estatal, art. 40.2 del CCUPLAE, con redacción muy ambigua.

Según éste, si no es viable el establecimiento de un turno de puesta en marcha o cierre del trabajo, la jornada del trabajador encargado de tales funciones podrá ampliarse por el tiempo estrictamente necesario para ello, en la forma y mediante la compensación determinable por acuerdo o pacto, respetándose los periodos de descanso entre jornadas y semanal previstos estatutariamente³⁵. La compensación que establece el VI CCLJA para la ampliación citada se establece en cómputo anual y por el tiempo equivalente multiplicado por un coeficiente del 1,3³⁶. Al igual que fija el RD 1521/1995, en esas hipótesis, el tiempo de trabajo prolongado no se computa a efectos de los límites de la jornada ordinaria ni se tendrá en cuenta para la cuantificación del tope legal de horas extraordinarias³⁷.

Finalmente, hay que comentar que, al lado de lo anterior, el VI CCLJA contempla también por primera vez otro supuesto, de breve mención normativa, que, como el propio pacto aclara, carece la naturaleza jurídica del anterior³⁸. Se produce cuando la organización del centro de trabajo permite un desempeño compartido de las tareas citadas entre un mínimo de dos trabajadores/as, mediante un sistema de distribución de las funciones y la consiguiente compensación del tiempo invertido³⁹. El mecanismo es simple: el tiempo empleado a la entrada se verá reducido a la finalización de la jornada y el invertido en el cierre se compensará en el inicio de la jornada siguiente, salvo que fuera más conveniente para la prestación del servicio una compensación en cómputo semanal o mensual⁴⁰.

1.2.2. Sistema de trabajo a turnos

Sin abandonar la línea de lo dispuesto en el art. 36.3 del ET, es posible apreciar algunas modificaciones en la regulación de la denominada «Jornada a turnos» que merecen una valoración desigual⁴¹. En tal sentido, debe hacerse notar la supresión de la referencia expresa a la obligatoriedad de la correspondiente rotación entre los diversos equipos que contenía el V CCLJA, que viene a ser sustituida por otra expresión, como es el establecimiento de la rotación por parte de todo el grupo laboral afectado, sin más reglas de derecho necesario que las limitaciones establecidas respecto del turno de noche⁴². En este aspecto también se produce un

³⁵ Respectivamente, arts. 20 del RD 1521/1995 y 34.1,2 y 3; 37.1 y 35.2 del ET.

³⁶ Art. 28.2 del VI CCLJA y art. 20 del RD 1521/1995.

³⁷ Art. 20 *in fine* del RD1521/1995 y art. 28.2 *in fine* del VI CCLJA.

³⁸ Art. 28.2 del VI CCLJA en contraste con el derogado art. 24.3.

³⁹ Art. 28.2 del VI CCLJA.

⁴⁰ Art. 28.2 segundo inciso, *in fine*, del VI CCLJA.

⁴¹ Actual art. 28.4 frente al antiguo 24.2, primer inciso.

⁴² Art. 36.3 del ET, segundo inciso, *in fine*.

cambio convencional puesto que se omitía la referencia a la posible adscripción voluntaria al citado turno, que ahora se transcribe⁴³. La duración máxima de la jornada ordinaria, es decir, del desarrollo del turno, también resulta modificada, en este caso, parece que *in peius*, por lo menos por lo que respecta a la protección de la salud del trabajador: en la regulación vigente se aumenta una hora su máximo, pasando a un total de diez horas por turno⁴⁴. En cualquier caso, el cómputo anual de los turnos no debe superar el tope de la jornada máxima pactada con carácter general⁴⁵. En esta línea, debe subrayarse que, aunque se mantiene el recordatorio de esta limitación, han desaparecido las referencias al descanso mínimo entre jornadas y el descanso semanal en la regulación de la figura, por lo que habrá también que estar a lo dispuesto en el pacto con carácter general⁴⁶. Por el contrario, se regula con bastante detalle la opción del trabajador por la compensación en descanso en caso de realizar los turnos en sábados, domingos y festivos, sin aparentes limitaciones, en la que se produce una mejora, puesto que se cifra actualmente en siete horas computables como de trabajo efectivo –una hora más que en el V CCLJA–, que podrán adicionarse al periodo de vacaciones⁴⁷.

Por último, parece conveniente hacer hincapié en la modificación del procedimiento de implantación del sistema de trabajo a turnos, donde se produce un salto cualitativo en favor del reconocimiento de la autonomía colectiva y la potenciación de sus facultades. En este sentido, la anterior versión del CCLJA otorgaba la competencia para autorizar previa y necesariamente el establecimiento de esta fórmula de organización del trabajo a la Secretaría General de la Administración Pública, sin perjuicio de cualquier otra autorización que exigiera la legislación vigente y del preceptivo conocimiento de la Comisión del Convenio⁴⁸. Frente a esta previsión, el VI CCLJA inaugura un procedimiento basado en la previa y necesaria negociación en el seno de la Comisión Paritaria de la propuesta que al efecto formule la Consejería u Organismo Autónomo interesado, que posteriormente será autorizada por Secretaría General de la Administración Pública, que de esta manera pierde el monopolio que le otorgaba la anterior regulación convencional⁴⁹.

⁴³ Confróntese la redacción del antiguo art. 24.2, segundo inciso, frente al vigente 26.4.1. *in fine*.

⁴⁴ Art. 26.4.1.6 frente al anterior 24.2, segundo inciso.

⁴⁵ Sin variaciones en frente al anterior 24.2, segundo inciso.

⁴⁶ Antiguo art. 24.2, segundo y tercer incisos. *Vid.* el vigente art. 29.

⁴⁷ Vigente art. 26.4.1.4. En el V CCLJA, art. 24.2, cuarto inciso.

⁴⁸ Expresiones contenidas en el art. 54.11, que se hallaba dentro del articulado dedicado a materia retributiva.

⁴⁹ Actual art. 26.5, que determina además *in fine* el necesario reflejo en la RPT de dicho acuerdo. Referido exclusivamente a la modificación de los horarios para unos turnos preestablecidos en el pacto, puede citarse el Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad Autónoma de Madrid, art. 24.1 *in fine*.

1.2.3. Jornada de tarde y jornada partida

Tanto la regulación de la jornada de tarde, como en su mayor parte, la jornada partida son una novedad que incorpora el VI CCLJA. La primera es definida como la realizada entre las catorce y las veintidós horas, en un total de treinta y cinco horas semanales. Será de aplicación en aquellos puestos de trabajo cuyas funciones y tareas no tengan puestos de igual naturaleza funcional en horario ordinario. El régimen aplicable, por interpretación sistemática, es el que corresponde a la jornada continuada, tanto en la pausa diaria como en el régimen de jornada máxima y descansos⁵⁰.

A su lado, la regulación de la jornada partida pasa, de una escueta mención respecto de las pausas en el trabajo correspondiente, a la descripción de su régimen jurídico⁵¹. En su virtud, se consagra como una jornada de tipo excepcional, cuya aplicación viene determinada por la naturaleza del servicio que se presta, el cual demanda de manera imprescindible su establecimiento⁵². Como es clásico en esta modalidad, se divide en horario de mañana y de tarde, entre los que mediará, como mínimo, una hora de interrupción⁵³. Con carácter general, el horario de trabajo discurrirá entre las nueve y las catorce horas y entre las quince y las dieciocho, con respeto a los límites generales establecidos⁵⁴. En los ámbitos descentralizados es posible otra distribución horaria en atención a las características del centro, prestación del servicio e intereses del personal, previo acuerdo con sus representantes⁵⁵. En cualquier caso deberá también respetar los límites generales en materia de descanso y jornada⁵⁶.

Para concluir, cabe reseñar que el proceso para el establecimiento de ambas especialidades en la jornada sigue el mismo procedimiento que la implantación del sistema de trabajo a turnos, por lo que son de aplicación las reflexiones realizadas al respecto⁵⁷.

⁵⁰ Respectivamente, arts. 26.4.2 y art. 29 en materia de descansos.

⁵¹ Confróntese lo dispuesto por el antiguo art. 23.3 *in fine* y el vigente art. 26.4.3.

⁵² Por el contrario, Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Generalitat de Catalunya, art. 42.6.1, donde la regla es la jornada partida y las necesidades de cada centro o servicio marcan el establecimiento del horario continuado.

⁵³ Art. 26.4.3 del VI CCLJA.

⁵⁴ Art. 26.4.3 del VI CCLJA..

⁵⁵ *Ibidem*.

⁵⁶ Una pausa en cada fragmento. Esta era la única materia regulada, de una manera aislada desde luego, por el V CCLJA. No se han producido variaciones, puesto que continúa teniendo dos periodos de descanso de 20 minutos, en mañana y tarde, computables como de trabajo efectivo. En el sentido descrito, respectivamente, el antiguo art. 23.3 *in fine* y los arts. 26.4.3 y 29.2 del VI CCLJA.

⁵⁷ Contenido en el vigente art. 26.5.

1.2.4. Jornada nocturna

La jornada nocturna es objeto de tratamiento en el VI CCLJA frente al vacío de la regulación anterior⁵⁸. En general, puede decirse que la actuación de los negociadores se halla muy próxima a la línea de las previsiones estatutarias del art. 36.1, lejos de las posibilidades de desarrollo existentes⁵⁹. Baste como ejemplo el tenor de la estipulación sobre las limitaciones a la duración jornada en periodo nocturno, con fidelidad casi absoluta a lo dispuesto en el citado precepto⁶⁰. Sin embargo, puede señalarse alguna nota de diferenciación. En este sentido, puede afirmarse que su definición utiliza parámetros más amplios que los fijados por la normativa correspondiente, puesto que el periodo que la delimita se extiende en dos horas respecto del suelo legal⁶¹: en consecuencia, se modula también el concepto de trabajador nocturno definido estatutariamente en función de la prestación de servicios dentro del periodo nocturno⁶².

Finalmente, hay que señalar que quizá hubiera sido adecuada una referencia a los trámites de información a la Autoridad Laboral del recurso a la realización del trabajo nocturno, a los efectos de detallar la previsión estatutaria y perfilar este mecanismo de tutela⁶³.

1.2.5. Las horas extraordinarias

La negociación colectiva desarrolla un papel protagonista en la delimitación del régimen jurídico de las horas extraordinarias, dentro del juego que permite el ET y la normativa concordante, según puede comprobarse en el pacto objeto de reflexión⁶⁴. En este sentido, como primera aproximación a la actuación de los negociadores, cabría destacar que la regulación de las horas extraordinarias es objeto de reubicación respecto de su situación anterior. Como puede observarse, se extraen de la estructura retributiva para incluirse en el capítulo dedicado a la ordenación

⁵⁸ Art. 27.1 en relación con el derogado art. 24.

⁵⁹ Singulares en regulaciones de ámbito geográfico comparable, como sucede, entre todos los analizados, con el Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid, art. 25.

⁶⁰ Art. 27.1.

⁶¹ Art. 27.1.

Para un estudio de la figura, Cruz Villalón, J. (Rodríguez-Ramos Velasco, P. y Gómez Gordillo, R., Colabs.), Estatuto de los Trabajadores comentado, Tecnos, Madrid 2003, pgs. 437-439.

⁶² *Ibidem*.

⁶³ En este sentido, art. 11 de la Directiva 93/104/CE, cit. y art. 36.1 del ET.

⁶⁴ Desde una perspectiva general, AA.VV., El estado actual de la negociación colectiva en España. Balance y perspectivas, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, MTAS, Madrid 2003, pg. 365.

del tiempo de trabajo⁶⁵. Este cambio posee implicaciones sustantivas puesto que, de esta manera, adquieren coherencia ubicación sistemática y naturaleza, ya que su definición debe producirse en función de la jornada ordinaria de trabajo, siendo este el criterio decisivo para su regulación convencional y también para su análisis. Consecuentemente, en virtud de la estipulación actualmente vigente, se definen como horas extraordinarias aquéllas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria anual de trabajo regulada o de ciclo inferior en su distribución semanal si dicha jornada se hubiese convenido y así aparece en los calendarios laborales⁶⁶. Esta conceptualización se complementa con otro criterio de tipo cualitativo previamente existente en la edición anterior del convenio, que también merece un juicio muy favorable: con esta óptica es necesario señalar que la regulación de las horas extraordinarias por el VI CCLJA se enmarca en una línea restrictiva basada en la ejecución de una política de solidaridad y reparto del empleo que debe culminar con su eliminación⁶⁷. Al mismo tiempo, como se ha expresado desde otros frentes, su realización es del todo incompatible con la tendencia a la reducción del tiempo de trabajo que se aprecia en la regulación convencional⁶⁸. Por estas razones, en general, el VI CCLJA propugna exclusivamente la realización de las estrictamente necesarias con prohibición de otras que carezcan de tal naturaleza⁶⁹. Aquéllas son reconducibles a dos supuestos restrictivos, ya previstos con anterioridad, que, por otro lado, coadyuvan a perfilar la definición: las necesarias –y obligatorias– para la prevención o reparación de siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en los casos de riesgo de pérdida de materias primas, y las denominadas estructurales, –de libre aceptación–, es decir, las necesarias para atender ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente⁷⁰.

⁶⁵ Vid. arts 32 y 55, respectivamente del VI y V CCLJA.

⁶⁶ Se trata de una definición en términos positivos, contenida en el vigente art. 32.1, que debe relacionarse con el art. 25, ya tratado *supra*, y que se opone al concepto residual del anterior art. 55.6.

⁶⁷ En este sentido, respectivamente el primer inciso de los arts. 32 y antiguo 55, así como la vigente Disp. Trans. Quinta.

De manera específica, ANC 2003, pg. 29, *in fine*. Igualmente, vid. CC.OO., ob. cit., pg. 33.

⁶⁸ CC.OO., ob. cit., pg. 33. Sobre esta tendencia, *vid, supra*.

⁶⁹ Específicamente, ANC 2003, pg. 29, *in fine*, previsión que tiene su reflejo en el art. 32.1. del VI CCLJA. Paradójicamente, el CCUPLAE permite la realización de 60 horas no encuadrables en el art. 35.3 del ET. Con referencia al tope fijado en el citado precepto estatutario, Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Junta de Extremadura, art. 19, y Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Xunta de Galicia, art. 27.

Para la Función Pública Andaluza, vid. la estipulación sobre los servicios extraordinarios realizados sobre la jornada ordinaria, CCFJA, art. 6.6, también en una línea de compromiso similar a la descrita. Desde otros ámbitos funcionales, AA.VV., El estado actual..., cit., pg. 368.

⁷⁰ Respectivamente, apartados 2 y 3 del vigente art 32.

En línea con lo anterior, debe hacerse notar que se ha suprimido la referencia a la realización de este último tipo de horas extraordinarias cuando vienen exigidas por necesidad de atender pedidos imprevistos o periodos punta de producción⁷¹. Sin embargo, a pesar del avance, todavía puede mejorarse la calidad de la regulación y su coherencia interna, ya que la imprecisión de las circunstancias de carácter estructural abre un frente potencialmente contradictorio con el compromiso de limitación de la realización de horas extraordinarias en el que persiste la inercia⁷². Consecuentemente, debe actuarse con cierta prevención ante una fórmula de este tipo. En este sentido, no puede olvidarse que el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias se determina mediante un proceso específico, con intervención de la Consejería, Delegación provincial u Organismo autónomo correspondiente y representantes legales del personal, que termina con su comunicación mensual a la Autoridad Laboral a efectos del cumplimiento de las obligaciones legales pertinentes⁷³. En la línea descrita, como mecanismo de control de cara a futuras regulaciones debería optimizarse la continuidad del deber de información trimestral que tiene cada Consejería, Delegación Provincial u Organismo autónomo correspondiente, respecto de la Comisión Paritaria del convenio⁷⁴.

1.2.6. El horario flexible

El VI CCLJA introduce la figura del horario flexible, no contemplada por su antecesor. La flexibilidad horaria se predica de todos los tipos de distribución del tiempo de trabajo, cuantificándose en un máximo de una hora de duración, bien al inicio, bien a la finalización de la jornada, constituyéndose la banda temporal intermedia en tiempo de obligada permanencia⁷⁵. En principio, no hay nada que objetar a esta previsión, cuya extensión a la pluralidad de jornadas y horarios potencialmente existentes en el ámbito funcional del pacto debe valorarse de manera muy positiva⁷⁶. Sin embargo, las posibilidades reales de llevar la figura a la práctica plantean algunas reservas. En este sentido, no cabe olvidar que el ANC 2003 subraya que la utilización de sistemas flexibles de jornada debe ir unida, en los correspondientes

⁷¹ La referencia se contenía en el antiguo art. 55.2, que debe contrastarse con el citado art. 32.3.

⁷² De manera respectiva, arts. 55.4 y 32.5, su correlato actual.

⁷³ Antiguo art. 55. 4 y 5 y vigente art 32, apartados 4 y 5.

⁷⁴ A efectos de la adopción de las medidas oportunas, como sucede en otros ámbitos En línea de continuidad, art 32.8 del VI CCLJA. Sobre información trimestral a la citada Comisión, CCUPLAE, art. 47.5.

⁷⁵ Art. 30.1.

⁷⁶ Sobre todo si se compara con otras regulaciones mucho más parcas, como la contenida en el art. 23.2 del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Comunidad de Madrid, que reduce la figura a una posibilidad que puede incluirse en los calendarios laborales.

procesos de negociación, a las condiciones para su realización⁷⁷. Sin embargo, éstas no parecen especificarse suficientemente en el acuerdo que aquí se comenta. Basten tres anotaciones para llamar la atención sobre potenciales insuficiencias: en primer lugar, su disfrute se condiciona a la organización y funcionamiento del centro⁷⁸; en segundo término, las recuperaciones necesarias para completar la jornada ordinaria correspondiente se configuran como una opción del personal bastante limitada, en tanto que no sólo se ven condicionadas por los requisitos citados, sino que se añaden además las necesidades de trabajo existentes como pautas determinantes de la compensación horaria⁷⁹. Finalmente, se excluyen del disfrute del horario flexible los lapsos temporales coincidentes con determinados periodos festivos o estacionales en los cuales se producía reducción de jornada⁸⁰. En este último sentido, se debe poner de relieve, que no se toman en cuenta claramente aspectos vinculados con las necesidades del servicio, por lo que el grado de flexibilidad que puede permitir este tipo de regulación es mínimo, al estar fijados de antemano los periodos en los que se van a producir las reducciones de jornada⁸¹.

1.3. Vacaciones

Como preliminar, debe puntualizarse que se han sucedido dos redacciones convencionales en el tratamiento de esta materia dentro del periodo de vigencia del VI CCLJA. La finalidad de este trabajo exige la comparación entre ambas, y a su vez, con la edición precedente del pacto.

En su versión inicial, el VI CCLJA prestó especial atención al régimen jurídico del periodo de vacaciones anuales pactado⁸². A pesar de ello, no vino a solventar todas las cuestiones que su aplicación podía generar, como han demostrado las intervenciones posteriores de la Comisión Paritaria para la modificación y especificación de su clausulado, en una línea de homogeneización con la Función Pública andaluza, que determina la existencia de dos versiones del clausulado en la materia, según se ha indicado⁸³. En primer lugar, hay que señalar que, respecto

⁷⁷ Específicamente, ANC 2003, cit., pg. 29, *in fine*. Igualmente, CC.OO., ob. cit., pg. 33.

⁷⁸ Vigente art. 30.1 y 2.

⁷⁹ Actual art. 30.2.

⁸⁰ *Vid. supra* el comentario realizado sobre el art. 29.3 en vigor, en relación con el art. 30.2, *in fine*.

⁸¹ Se extrapolan al ámbito del estudio las consideraciones realizadas por CES, Observatorio de Relaciones Industriales, *El tiempo de trabajo...cit.*, pg. 1.

⁸² Art. 35 en redacción de 2001.

⁸³ En este sentido, la versión vigente se introdujo por Res. de 5 de diciembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del acuerdo de modificación del artículo 35 del VI Convenio Colectivo para el Personal Laboral al servicio

de su predecesor, ya el texto incorporaba una serie de cambios formales, algunos por lo que respecta a la ordenación del contenido y otros de redacción o matización⁸⁴. Junto a éstos, resultaba mucho más importante la aportación realizada desde el punto de vista de la especificación de las situaciones de imposible disfrute de aquéllas una vez planificadas. En el primer sentido, puede apreciarse un cambio de ubicación de la previsión relativa a la proporcionalidad de la duración de las vacaciones al tiempo de servicios prestados en los supuestos en los que el personal no hubiera cumplido un año de trabajo, que desde el punto de vista de la ordenación del contenido convencional parece más correcta que la anterior⁸⁵. En la misma línea de valoración, hay que señalar que la Comisión Paritaria aprovecha la oportunidad que brinda la modificación del apartado para introducir una previsión más concisa sobre la efectiva duración total de las vacaciones, como en otras regulaciones sectoriales comparables, rompiendo así con las anteriores redacciones⁸⁶. La matización parece necesaria a efectos de seguridad jurídica, a pesar incluso de que pudiera extraerse de otra parte del clausulado⁸⁷. Se introducen además duraciones adicionales en atención a la prestación de determinados años de servicio, como sucedía en el ámbito de la Función Pública, que resultan muy favorables para el personal⁸⁸. Al lado de lo anterior, cabe señalar como novedad la mención de la competencia funcional de los órganos correspondientes de las Delegaciones Provinciales en la aplicación de las disposiciones sobre vacaciones⁸⁹. Finalmente debe señalarse la introducción del término neutro «personal» en sustitución de la referencia al «trabajador» entre los cambios de redacción con relevancia⁹⁰.

de la Administración de la Junta de Andalucía, BOJA de 16 de diciembre de 2003. Igualmente, deben citarse los Acuerdos de 21 de marzo de 2003, sobre abono de complementos salariales y pluses en nóminas correspondientes a periodos vacacionales del personal laboral.

⁸⁴ Art. 35 frente al derogado art. 25.

Para una perspectiva general del tratamiento de la figura en la negociación colectiva española, vid. AA.VV., *El estado actual...*, cit., pgs. 398 y sts.

⁸⁵ Cfr. el vigente art. 35.1. con el antiguo 25.2.i).

⁸⁶ La lacónica expresión «un mes» de la primera versión del art. 35.1 del VI CCLJA ha sido sustituida por estipulaciones del estilo de la fijada en el CCFJA, art. 7.2.1, donde se señala que las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de un mes natural o de veintidós días hábiles de duración por año completo de servicio. El reformado art. 35 incluye además la mención de los sábados como días hábiles.

En una línea mucho más escueta, la estipulación del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Comunidad de Madrid, cuyo art. 27.3 la refiere al mes natural o 30 días naturales de tomarse en un periodo comprendido entre dos meses.

⁸⁷ Art. 35.1 de la primera versión, en relación con el apartado 2.e) del mismo.

⁸⁸ Confróntese el texto del CCFJA, art. 7.2.2. en relación con la primera versión del VI CCLJA.

⁸⁹ *Vid.* actual redacción del art. 35.3 del VI CCLJA, inalterada en 2003, frente al antiguo 25.3.

⁹⁰ Por todos, obsérvese en art. 35.2.c) de la primera redacción del VI CCLJA y el apartado segundo, primer inciso, de la vigente.

Al hilo de esta última apreciación, cabe destacar la introducción de una modificación cualitativa de importancia notable en un ámbito funcional caracterizado por su feminización⁹¹. Se trata de ofrecer solución convencional a la problemática que puede generar la frecuente coincidencia entre un periodo de vacaciones programado de antemano –sea o no obligatorio– y la suspensión por maternidad⁹². El VI CCLJA se alinea, en un ejemplo de transversalidad, con convenios de otras Administraciones y, lo que puede resultar más positivo, parece anticiparse, al menos parcialmente, a la interpretación del TJCE en la materia⁹³. En este sentido, debe subrayarse que la sentencia de 18 de marzo de 2004, dictada con ocasión del Asunto C-342/01, María Paz Merino Gómez contra Continental Industrias del Caucho, S.A., establece que, de acuerdo con las Directivas 93/104/CE, ya citada, 92/85/CEE y 76/207/CEE del Consejo, el periodo de vacaciones anuales retribuidas tiene como finalidad el descanso efectivo del trabajador mientras que el objetivo del permiso de maternidad es la protección de la condición biológica de la mujer durante dicho periodo y la protección de las particulares relaciones entre la madre y el hijo durante el periodo subsiguiente al alumbramiento⁹⁴. En este sentido, el VI CCLJA determina, en contraste con el V CCLJA, que, en caso de imposible disfrute de las vacaciones anuales por hallarse el personal en situación de baja por maternidad, se podrán tomar fuera del periodo previsto, dentro del año natural que corresponda o hasta el 15 de enero del

⁹¹ En este sentido, Oliver Alonso, J. y Oglietti, G., La evolución del empleo femenino, Índice Laboral Manpower, junio 2004, aportan los datos sobre la distribución del empleo total, privado y público en España, por edades y sexos referida al periodo 1980-2003, pg. 51.

⁹² Es una problemática que por cuestión estadística es especialmente frecuente en el sector público, como abona el resultado del estudio de Oliver Alonso, J. y Oglietti, G., ob. cit., pgs. 40 y especialmente, 55, donde se subraya que las mujeres con empleo en el sector público tienen hijos en una proporción sensiblemente mayor, en un número mayor además, que las empleadas en sector privado. En el VI CCLJA, primera redacción del art. 35.2.f) e i), respecto del derogado art. 25.2.f), en relación con el vigente apartado segundo c).

⁹³ Puede citarse el Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Xunta de Galicia, art. 20. Hay que señalar que el CCFJA, a pesar de contener un precepto dedicado a la materia, el art. 7.2, no trata la cuestión.

Entre la doctrina española al respecto, Gil y Gil, J.L., Permiso de maternidad y vacaciones anuales, Capital Humano N.º. 179, 2004, pg. 117 y ss., y Pérez del Río, T., Comentario a la sentencia del TJCE de 18 de marzo de 2004, dictada con ocasión del Asunto C-342/01, María Paz Merino Gómez contra Continental Industrias del Caucho, S.A., Revista de Derecho Social, N.º. 27, 2004, en prensa.

⁹⁴ Respectivamente, Directivas 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia, DOCE L 348, y 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y promoción profesionales y a las condiciones de trabajo, DOCE L 39, modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, DOCE L 269.

En el sentido descrito, *vid.* los fundamentos jurídicos 29 a 41 del pronunciamiento citado.

siguiente⁹⁵. Cuando ello no sea posible, se permite su disfrute fuera del mismo en supuestos excepcionales convenientemente autorizados⁹⁶. Además, ante el silencio convencional, ésta también deberá ser la regla aplicable cuando, como en el Asunto citado, las vacaciones se hagan coincidir necesariamente con los periodos de cierre de instalaciones o cese de actividad, obligados por la naturaleza o especialidad del servicio que prestan determinados centros de trabajo⁹⁷. La aplicación del Acervo comunitario y la interpretación sistemática del pacto, permite aportar esta línea de integración que, en cualquier caso, debería ser abordada por la Comisión Negociadora en posteriores intervenciones y traducirse en una estipulación específica.

1.4. Permisos

El régimen de permisos que establece el VI CCLJA incide en una línea de superación del mínimo estatutario⁹⁸. Dentro de ésta, se establece una tipología en atención a finalidades diversas que se corresponde con cierta dispersión sistemática, principalmente por exclusión o inclusión, de dudosa aceptación, de acuerdo con la naturaleza jurídica de la institución. Por esta razón, a efectos de comentario, parece razonable prescindir de los criterios de ordenación seguidos en el acuerdo, por lo menos parcialmente, en favor de una combinación entre éstos y el origen legal o convencional de la regulación.

La aplicación de las pautas metodológicas descritas permite distinguir diversos grupos de cláusulas reordenados a efectos de análisis. Dentro de un primer bloque y como consecuencia de lo expuesto, el permiso retribuido por traslado del domicilio ocuparía el lugar inicial dentro de los permisos por razones personales o particulares encuadrados dentro de la rúbrica «Otros permisos»⁹⁹. Por lo demás, las previsiones en esta materia se siguen caracterizando por la ampliación de la licencia

⁹⁵ En la primera redacción del VI CCLJA, art. 35.2.f) respecto del derogado art. 25.2.f). Actualmente, *vid.* el apartado segundo c) del mismo ordinal.

⁹⁶ Autorización que corresponde a la Comisión del Convenio. *Vid.* la primera redacción del VI CCLJA, art. 35.2.f) *in fine* respecto del derogado art. 25.2.f). Igualmente, el vigente art. 35, apartado segundo c), en paralelo con el CCFJA, cuyo art. 7.2 también establece la interrupción del periodo vacacional, el consiguiente periodo de baja maternal y el disfrute de las vacaciones restantes, dentro del año natural o hasta el 15 de enero siguiente. Para otro tratamiento de la cuestión, Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Xunta de Galicia, art. 20.

⁹⁷ Art. 35.2, f) e i) de la primera redacción del VI CCLJA y art. 35, apartado segundo, h) en la vigente. Además, *vid. supra* nota 9.

⁹⁸ Para un análisis estatutario, Cruz Villalón, J. (Rodríguez-Ramos Velasco, P., y Gómez Gordillo, R., Colabs.), *ob. cit.*, pgs. 446 y sts.

⁹⁹ Art. 36.1 del VI frente al antiguo 26.1.1. y 3, materias que cambian de ubicación sistemática.

por necesidad de desplazamiento, en una línea de continuidad bastante generalizada que mejora notablemente la lacónica regulación del art. 37.3.c) del ET¹⁰⁰.

Por lo que se refiere a los permisos con derecho a remuneración por cumplimiento de obligación o deber inexcusable de carácter público o personal, la tendencia es similar, con una leve ampliación o matización, alguna de tipo formal. En este último sentido, a diferencia de otras regulaciones, se tiene en cuenta el criterio género en las denominaciones de los cargos que justifican el permiso en caso de asistencia a Plenos o Comisiones municipales¹⁰¹. Junto a ello, ya desde una perspectiva sustancial, se amplía el sentido del cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, antes restringidos al personal que fuera designado miembro de una mesa electoral, con lo cual se elimina la divergencia que existía entre el V CCLJA y el art. 37.3.d) del ET, donde la licencia comprende expresamente el ejercicio del sufragio activo¹⁰². Igualmente, pero ahora en virtud de la previsión en favor de la norma convencional que contiene el citado precepto, se procede a la novedosa inclusión de la asistencia a sesiones de Comisiones de Valoración previo nombramiento por la autoridad competente en el elenco de estos permisos¹⁰³. No es ocioso recordar que esta previsión estatutaria se puede optimizar hasta los límites que determinen los negociadores, reconociendo expresamente derechos a favor de los trabajadores en otros supuestos diversos o modulando los ya reconocidos¹⁰⁴.

En línea con lo anterior, hay que afirmar que el protagonismo de la negociación colectiva aplicable al Personal Laboral de la Junta de Andalucía es notable en lo que se refiere al desarrollo de las condiciones de disfrute de los permisos

¹⁰⁰ *Vid.* Nota anterior.

Por ejemplo, para la Función Pública andaluza, art. 6.3. del CCFJA. Para otros ámbitos geográficos, *vid.* igualmente el Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Comunidad de Madrid, art. 29.8, mucho más restrictivo; en una línea intermedia, Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Generalitat de Catalunya, art. 44. c).

¹⁰¹ Arts. 26.2.c) y 36.2.1.b) del V y VI CCLJA respectivamente. En contraste, Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid, art. 29. 6.2), por lo demás más restrictivo.

¹⁰² Art. 37.3.d) del ET en relación con los arts.26.2.c) y 36.2.1.c) del V y VI CCPLJA.

¹⁰³ Arts. 26.2.c) y 36.2.2 del V y VI CCPLJA respecto del art. 37.3.d) del ET. Como regulación de contraste, Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid, art. 29. 6.7).

¹⁰⁴ En este sentido, cabe citar el supuesto del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid, cuyo art. 29. 6.3) reconoce el derecho al permiso por el desempeño de cargos directivos en Asociaciones de Vecinos que exijan la asistencia a reuniones o actos motivados por tal actividad. Reconociendo el permiso retribuido en caso de realizar trámites necesarios en organismos oficiales que coincidan con el horario de trabajo, Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio de la Administración de la Generalitat Valenciana, art. 11. A.9.5.

Sin descuento de retribuciones en el ejercicio de deber público, Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Xunta de Galicia, art. 21.f).

remunerados reconducibles a las previsiones del art. 23 del ET o asimilables. Es posible distinguir dos modificaciones de diverso tenor introducidas por la regulación convencional vigente: como en el supuesto anteriormente comentado, la primera supone un ajuste de tipo formal frente al lenguaje del V CCLJA, mediante del empleo del término neutro «personal»¹⁰⁵. En segundo lugar, debe valorarse muy positivamente la introducción del reconocimiento del derecho a asistir a cursos de perfeccionamiento o de formación, sobre todo si se compara con las regulaciones aplicables en otros ámbitos geográficos, que abarcan desde la ausencia de tratamiento de la materia hasta el carácter facultativo de la concesión de la licencia o el sistema de rotación del personal que lo solicite¹⁰⁶. Tales cursos serán organizados en todo caso por la Administración Pública o por las Organizaciones Sindicales en el marco de los Acuerdos con la Administración durante la jornada laboral, al menos una vez cada dos años¹⁰⁷. Si el desarrollo del curso no es coincidente con la jornada laboral del personal, se reducirá ésta en dos horas, a computar bien al comienzo o a la finalización de la misma, lo cual resulta un excelente mecanismo de compatibilidad con obligaciones de otra índole¹⁰⁸. Si el curso puede realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida fuera más conveniente para la organización del trabajo, la Junta de Andalucía podrá concretar con el personal la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento con reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes por el tiempo necesario¹⁰⁹. Igualmente, cuando sea organizado por la Junta se le dará publicidad en todos los centros dependientes de la misma, teniendo el personal el derecho a recibir dietas por tal asistencia¹¹⁰. En los supuestos de reconversión y reciclaje, el personal tendrá el derecho y la obligación de asistir a los cursos dirigidos a su capacita-

¹⁰⁵ Actual art. 36.3.2 frente al antiguo 26.3.2.

¹⁰⁶ Actual art. 36.3.3, cuyo contenido debe ser diferenciado de lo dispuesto en su apartado 2, referente al permiso parcialmente retribuido que podrá ser concedido por la superioridad jerárquica, si las disponibilidades presupuestarias lo permiten, para realizar estudios relacionados con la Función Pública, con una duración máxima de un año.

Como regulación de contraste, en línea con el apartado 2 mencionado, puede citarse el Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Generalitat de Catalunya, cuyo art. 45 hace depender la concesión de la licencia de un informe favorable del Jefe de la Unidad Orgánica en la cual preste servicios el trabajador. Estableciendo el sistema de rotación, Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Xunta de Galicia, art. 221.k).

¹⁰⁷ Así se indica en el vigente art. 36.3.3. Ajeno al carácter institucionalizado de tales cursos, con una expresión muy laxa, puede verse el Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Generalitat de Catalunya, art. 45, que establece la licencia meramente para la realización de estudios sobre materias directamente relacionadas con el lugar de trabajo. En una línea intermedia, Convenio Colectivo de la Xunta de Galicia, art. 221.k), que refiere los cursos a los organizados por el organismo autonómico específico o las Administraciones Públicas.

¹⁰⁸ Vigente art. 36.3.3.

¹⁰⁹ *Ibidem*.

¹¹⁰ *Ibidem*.

ción profesional, en cuyo caso, el tiempo de formación tendrá la consideración de tiempo de trabajo¹¹¹.

Finalmente, como se apuntó, en un segundo grupo de permisos pueden incluirse aquellos que no están contemplados en el ET sino que obedecen a creación convencional y que por tanto consagran derechos reconocidos exclusivamente en virtud del pacto. Son figuras heterogéneas, susceptibles a su vez de una triple subdivisión desde el punto de vista de este estudio. En primer término, cabría hablar de los permisos regulados por primera vez en el VI CCLJA, sin precedentes en su anterior edición, ubicados bajo el subepígrafe «Otros permisos», ya citado, y que merecen ser valorados muy favorablemente, a pesar de que la redacción convencional plantea algunas dudas¹¹². En este sentido, se introduce como nueva fórmula el permiso no retribuido por colaboración con una ONG, en términos similares a los dispuestos para la Función Pública andaluza y el personal laboral de la Administración del Estado, aunque se caracteriza por su singularidad respecto de las regulaciones homólogas pertenecientes a otros ámbitos territoriales autonómicos, al menos respecto de la muestra objeto de estudio comparativo¹¹³. Su régimen jurídico dispone su concesión exclusivamente al personal con contrato indefinido que lo solicite por un periodo máximo de seis meses, ampliable potestativamente previa deliberación de la Comisión Paritaria y la correspondiente autorización de la Dirección General de la Función Pública¹¹⁴. Aunque la introducción de la figura merece un juicio muy positivo, no por ello deben obviarse aspectos susceptibles de mejora en los extremos descritos, como la valoración de la potencial incidencia de las condiciones del servicio, que debería haberse regulado taxativamente, así como sus efectos en la trayectoria profesional¹¹⁵. Por el contrario, los condicionantes citados sí se mencionan en la otra figura de nueva creación, consistente en una reducción de jornada por razones particulares, en detrimento de la estipulación de las condiciones que habilitan para la solicitud¹¹⁶. Con una inclusión sistemática discutible, el régimen jurídico pactado soslaya los requisitos de antigüedad y permite la disminución de la jornada en un tercio de la misma, sin que se señale la posibilidad de minoraciones

¹¹¹ *Ibidem*.

¹¹² En este sentido, art. 36.5.

¹¹³ Art. 36.5.2. Vid. CCFJA, cit., art. 6.3 y CCUPLAE, art. 48.2 y 3.

¹¹⁴ Art. 36.5.2.

¹¹⁵ *Ibidem*. Pueden ser válidas y extrapolables fórmulas como la establecida en el Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Comunidad de Madrid, art. 30.2, para licencia sin sueldo, en virtud de la cual la Dirección informará motivadamente sobre las razones de la concesión o denegación del permiso a los representantes de los trabajadores, que emitirán informe no vinculante en el plazo de cinco días. Igualmente, el CCUPLAE, art. 48.3, determina el cómputo de la licencia para realizar una misión en países en desarrollo a efectos de antigüedad, remitiéndose en materia de cotización a la Seguridad Social a la normativa aplicable.

¹¹⁶ Art. 36.5.3.

inferiores a este porcentaje¹¹⁷. Correlativamente, se establece la percepción del 75 % de las retribuciones, cualquiera que sea su carácter: básicas, gratificaciones extraordinarias o complementarias, con mención específica de los trienios¹¹⁸. Salvando las insuficiencias descritas, esta figura debe enjuiciarse muy favorablemente, no sólo contemplada de manera aislada, sino en relación con otras circunstancias, ya que puede dar buen juego, si no por acumulación, si en una secuencia combinada con otras reducciones de jornada que serán objeto de posterior comentario¹¹⁹.

En segundo lugar, frente a las figuras anteriormente comentadas, parece conveniente hacer referencia a otra, también de creación convencional, contenida previamente en el V CCLJA, pero que sufre alguna modificación en el texto vigente. Se trata de una licencia justificada «por razones de fomento del empleo» que se traduce realmente en una medida de fomento del empleo orientada a la renovación de la plantilla, pretensión que conecta con las grandes líneas de actuación marcadas por los interlocutores sociales¹²⁰. Desde esta perspectiva debe enjuiciarse muy favorablemente su permanencia en el pacto, a pesar de que su mayor o menor virtualidad realmente quede en manos de la magnitud del personal que la solicite¹²¹. En este sentido, se establece una licencia retribuida con plenitud de derechos por jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años, de acuerdo con los términos establecidos en el CCPLJA a estos efectos¹²². Como en la versión anterior, puede ser solicitada por el personal fijo que, conforme a las normas de la Seguridad Social pueda acceder a la jubilación anticipada y haya cumplido o cumpla sesenta y tres años, hasta cumplir los sesenta y cuatro años¹²³. La modificación introducida se produce respecto de la expresión de la duración máxima de la sustitución, que en el V CCLJA se estipulaba como un periodo nunca superior a un año¹²⁴. En la versión vigente desaparece la

¹¹⁷ Por ejemplo, con una estipulación muy breve, condicionada al desempeño con dedicación a jornada completa y horario prefijado, Convenio Colectivo para el Personal Laboral al servicio de la Generalitat Valenciana, art. 13.9. Para una regulación más favorable, vid. CCUPLAE, art. 40.4, con una jornada reducida estándar de cinco horas y condicionada a la compatibilidad con la naturaleza del puesto y las funciones del centro de trabajo.

¹¹⁸ Puede compararse con las reducciones reguladas en el CCUPLAE, art. 40.4, con un 75 % del total de las retribuciones.

¹¹⁹ Al respecto, obsérvese el contraste existente – cinco puntos -- entre los porcentajes retributivos correspondientes al permiso del art. 36.5.3 y en el de reducción de jornada por razones de guarda legal en igual disminución horaria contenido en el art. 33.1.g).

¹²⁰ Antiguo art. 26.4.3. y vigente art. 36.4. En la línea descrita, AINC 2003, cit., pg. 27.

¹²¹ Sobre la utilización de la modalidad de contrato de relevo desde la perspectiva general de la contratación laboral temporal en las Administraciones Públicas y su escasa relevancia en la práctica, Sempere Navarro, A.V. y Quintanilla Navarro, Y., La contratación laboral en las Administraciones Públicas, Thomson Aranzadi, Cizur Menor, 2003, pg. 97.

¹²² Antiguo art. 26.4.3. y vigente art. 36.4, que debe relacionarse con el art. 62 donde se establece el premio de jubilación voluntaria a los 64 años.

¹²³ Art. 36.4.

referencia, para señalar simplemente que el personal que acceda a tal permiso será sustituido por la modalidad de contratación de carácter temporal aplicable durante el periodo que corresponda¹²⁵.

Tras lo anterior, hay que hacer referencia a la atribución convencional de días de descanso por prestación de servicio los días 24 y 31 de diciembre, impropia-mente incluida bajo el subepígrafe mencionado anteriormente, que presenta como novedad la posibilidad de acumular los dos días que compensan la prestación de servicio en cada una de las fechas citadas al periodo vacacional¹²⁶. Además, se hace desaparecer el anterior condicionamiento de su disfrute a la posibilidad de que las necesidades del servicio lo permitan¹²⁷.

Finalmente, debe recordarse que la labor de creación convencional no termina aquí puesto que el clausulado ubicado bajo el título citado no agota las causas justificativas de los mismos. Según dicción del propio texto convencional, la enumeración permanece abierta, puesto que como se mantiene, la Comisión del Convenio podrá estudiar otras causas justificativas de concesión de permisos retribuidos¹²⁸.

1.5. El calendario laboral

Como novedad, el VI CCLJA regula la figura del calendario laboral, y lo hace con bastante detalle, especialmente por lo que se refiere a su confección y contenidos específicos, superando el mínimo legal¹²⁹. De acuerdo con lo dispuesto en el art. 34.6 del ET, el calendario laboral para cada centro de trabajo debe confeccionarse cada año, antes del 30 de noviembre, para dicho periodo de vigencia¹³⁰. El instrumento deberá ser fruto de la negociación entre la Dirección del centro correspondiente y los representantes del personal, estipulación ambigua que solo conoce la concreción en los supuestos de modificaciones del calendario laboral que tengan la consideración de sustanciales, en cuyo caso se debe respetar la normativa laboral específica¹³¹. Sus contenidos se desglosan en una enumeración no exhaustiva, a la

¹²⁴ Antiguo art. 26.4.3.

¹²⁵ Art. 36.4.

¹²⁶ Art. 36.5.1 frente al derogado art. 26.5.1.

¹²⁷ Art. 36.5.1 en contraste con el antiguo art. 26.5.1.

¹²⁸ Art. 36.5.4 frente al art. 26.5.2 del V CCLJA.

¹²⁹ Art. 31.

¹³⁰ Art. 31.

Para un estudio de la previsión estatutaria, AA.VV., Cruz Villalón, J. (Rodríguez-Ramos Velasco, P. y Gómez Gordillo, R., Colabs.), ob. cit., pg. 430.

¹³¹ Art. 31.

que deben añadirse previsiones referentes a otras figuras ubicadas en la ordenación del tiempo de trabajo, como sucede con distribución semanal si dicha jornada se hubiese convenido¹³². Entre los contenidos necesarios pactados se hallan la distribución de la jornada laboral; el horario de trabajo¹³³; los turnos de personal; los descansos; los días festivos; el periodo de vacaciones una vez negociado; y “todas aquellas circunstancias previsibles, que puedan tener incidencia en la organización del servicio y, consecuentemente, en el contenido de dicho calendario”¹³⁴. A todo ello, como se ha apuntado, debe añadirse por interpretación sistemática la planificación de las necesidades de trabajo existentes a los efectos del ejercicio de la opción de recuperación del tiempo de trabajo con motivo del disfrute de la flexibilidad horaria¹³⁵.

El tablón de anuncios del centro de trabajo respectivo es la lectura convencional del «lugar visible» que exige la previsión estatutaria, siendo responsabilidad de la Dirección del centro de trabajo su mantenimiento¹³⁶. Es evidente que esta previsión material resulta compatible con la optimización de los medios informáticos que se utilizan con profusión en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía, a los efectos de publicidad, mantenimiento y actualización, que no son ajenos a aplicaciones particularizadas en cada centro de trabajo. Prueba de ello pueden ser los resultados del compromiso adquirido sobre centralización de los datos recogidos en los calendarios para cada puesto de trabajo, a desarrollar durante la vigencia del VI CCLJA¹³⁷.

Por último, hay que concluir que, a pesar de la exhaustividad descrita, todavía es posible mejorar la regulación convencional. En este sentido parece conveniente sugerir la inclusión de un sistema de resolución de discrepancias en la elaboración del calendario en posteriores momentos negociales¹³⁸.

¹³² Vigente art. 32.1.

¹³³ La interpretación jurisprudencial no exige en ningún caso la inclusión de los horarios en el calendario laboral. En este sentido, AA.VV., Cruz Villalón, J. (Rodríguez-Ramos Velasco, P. y Gómez Gordillo, R., Colabs.), ob. cit., pg. 430.

Con un tenor aún más amplio que el comentado, Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid, art. 28.

¹³⁴ Art. 31, primer inciso.

¹³⁵ Art. 31 en relación con el art. 30.2.

¹³⁶ Art. 31, segundo inciso.

¹³⁷ Art. 31, in fine, donde se contiene la referencia al denominado SIRhUS (Sistema Integral de Recursos Humanos); en este sentido, específicamente, puede verse además el directorio del Portal del Empleado público, en [http://www.juntadeandalucia.es/justiciayadministracionpublica/...](http://www.juntadeandalucia.es/justiciayadministracionpublica/)

¹³⁸ Por ejemplo, en esta línea se puede mencionar el Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid, art. 28.

1.6. Tiempo de trabajo y conciliación de la vida familiar y laboral

Son notorios los obstáculos existentes a la hora de conciliar la vida familiar y el acceso o la continuidad de la relación laboral, en tanto que las obligaciones generadas por aquélla pueden provocar la exclusión del mercado de trabajo o la interrupción no deseada de la trayectoria profesional¹³⁹. La dificultad de compatibilizar ambas dimensiones de la persona se ve agravada muchas veces por la perpetuación de estereotipos familiares en los diseños convencionales¹⁴⁰. Frente a ello, la negociación colectiva debe asumir que su contribución es decisiva para lograr la modificación del estado de cosas, como se ha manifestado en diversos ámbitos, entre los que destaca el plano comunitario, donde debe mencionarse la Directiva 96/34/CE, de 3 de junio, del Consejo, para la aplicación del Acuerdo Marco sobre el Permiso Parental, celebrado el 14 de diciembre de 1995 entre UNICE, CEEP y CES¹⁴¹. El VI CCLJA, como su precedente, opta por una única fórmula de instrumentación de la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares así como del reparto de éstas últimas: el recurso a figuras de ordenación del tiempo de trabajo con esta finalidad específica. La regulación se vertebra sobre el tratamiento de una serie de instituciones jurídico-laborales heterogéneas, como permisos, suspensiones de la prestación laboral y reducciones de jornada, causalizadas todas ellas por motivos familiares de diverso tenor. A su lado, es necesario recordar el potencial que ofrecen otras figuras no vinculadas expresamente con lo anterior pero susceptibles de optimización en la línea descrita: sucede de esta manera, por ejemplo, con el horario flexible, licencias por razones particulares, el régimen de vacaciones o la realización de cursos dentro de la jornada, ya comentadas con breves matizaciones al respecto a las que cabe remitir; y así mismo, con el trabajo a tiempo parcial, objeto de alguna referencia colateral, cuyo estudio detallado excedería el ámbito de este análisis.

El VI CCLJA comienza a desmarcarse en el tratamiento de la compatibilidad entre obligaciones familiares y laborales dentro de un panorama en el que la inercia en los contenidos negociales suele ser la tendencia general¹⁴². A pesar de algunas caren-

¹³⁹ Arenas Viruez, M., Riesgo durante el embarazo: causa de suspensión del contrato de trabajo y causa de despido nulo, Monografías de Temas Laborales, Mergablum, Sevilla 2003, pgs. 20 y ss.

¹⁴⁰ CC.OO., Criterios..., cit., pg. 34.

¹⁴¹ DOCE L 145 de 19 de junio, modificada y ampliada al Reino Unido de la Gran Bretaña e Irlanda del Norte por Directiva 97/75, de 15 de diciembre de 1997, del Consejo. Sobre el papel de los interlocutores sociales al respecto, respectivamente, Preámbulo de la Directiva, punto cinco, y cláusula 2 del Acuerdo.

En el ámbito interno, se manifiesta en el sentido descrito el ANC 2003, mediante consideraciones extrapolables al ámbito funcional y personal que se analiza, pgs. 6 y 7; desde el punto de vista sindical, por ejemplo, CC.OO., Criterios...cit., pgs. 28, 29 y 34.

¹⁴² Muestra de ello es el contenido del art. 6 *in fine* donde las partes firmantes se obligan a desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la vida familiar y laboral.

cias todavía detectables, en general, puede decirse que su regulación ha sintonizado con la evolución normativa que se ha venido desarrollando en los últimos años¹⁴³. Incluso supera el estándar fijado por ésta en determinados casos, probablemente a impulsos de la intensa caracterización de género de su ámbito personal¹⁴⁴. Como punto de partida, hay que destacar el cambio formal producido respecto de la versión precedente del pacto que a su vez tiene una fuerte significación desde el punto de vista cualitativo. Como se puede observar, se introduce un capítulo expresamente denominado «Conciliación de la vida familiar y laboral», en el que se aglutinan permisos, suspensiones y reducciones de jornada basados exclusivamente en motivos familiares, en línea con lo que sucede en otros textos convencionales funcionalmente asimilables¹⁴⁵. Como se ha apuntado, la transformación no sólo es de sistemática, sino que obedece a una intencionalidad, la de subrayar el carácter de medidas de conciliación de la vida familiar y personal de una serie de modulaciones en la continuidad de la prestación laboral mediante su regulación independiente, en atención precisamente a su causalidad. Frente al esquema del anterior convenio en esta materia, ahora se regula independientemente el régimen de una pluralidad de figuras heterogéneas, con diversa génesis y evolución legal, que se aglutinan en torno a un única causa¹⁴⁶: su origen en las relaciones familiares del trabajador; una única necesidad, la de conciliar éstas con la relación laboral; y un único mecanismo genérico de conciliación, el recurso a modulaciones del tiempo de trabajo que poseen diversa entidad.

Ahora bien, si se procede a la selección en atención a la conjunción de estos parámetros, desde un punto de vista estricto, habría que comenzar cuestionando la ubicación de la primera previsión convencional: el derecho a permiso retribuido de quince días por matrimonio que se reconoce por primera vez en caso de inscripción como pareja de hecho en el correspondiente Registro¹⁴⁷. Como se ha dicho, la redac-

¹⁴³ Art. 6 *in fine*. Dicha evolución se sustenta básicamente en la Ley 39/1999, de 11 de noviembre de 1999, para promover la conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras, BOE de 6 de noviembre; la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, BOE de 10 de julio, así como el RD 1251/2001 de 16 de noviembre, BOE de 17 de noviembre por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por Maternidad y Riesgo por embarazo.

¹⁴⁴ En este sentido, de nuevo deben consultarse los datos estadísticos sobre la distribución del empleo total, privado y público en España, por edades y sexos referida al periodo 1980-2003, contenidos en el estudio realizado por Oliver Alonso, J. y Oglietti, G.C., cit., pg. 51.

¹⁴⁵ *Vid.* Cap. IX, art. 33.

Para la Función Pública andaluza, con formulación similar, *vid.* CCFJA, cit., en su extenso art. 8. Como contraste, art. 49 del CCUPLAE donde se aglutina el tratamiento de instituciones de este tipo junto a otras con finalidad diversa en un epígrafe genérico. En la misma línea, en el ámbito autonómico, por todos, Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Comunidad de Madrid, art. 29.

¹⁴⁶ Contrástese con la versión del V CCLJA, art. 26.

¹⁴⁷ Art. 33.1.a).

ción convencional justifica la sistematización unificada de todas estas situaciones de la relación laboral en una causa común de origen familiar, aunque obedeciendo unas veces propiamente al espíritu conciliador de las trayectorias profesionales con las circunstancias familiares, y otras, como sucede en este caso, a figuras que no tienen en ningún caso el carácter citado, sino que obedecen a hechos sociales. Sólo en última instancia serían reconducibles a este terreno, en tanto que generan vínculos que pueden dar lugar al reconocimiento del derecho al disfrute de los mecanismos de conciliación estipulados. No obstante, al margen de esta observación, como puede observarse se trata de una notable mejora cualitativa, lograda a través de una interpretación extensiva de la previsión establecida en el art. 37 del ET, encuadrable en una línea ya existente en otros ámbitos¹⁴⁸. Finalmente, aunque no parece ser la tónica general en la negociación colectiva del sector, cabría señalar que aún es posible establecer un régimen más favorable para el personal, por ejemplo desde el punto de vista cuantitativo, si se contemplan las circunstancias geográficas del hecho o la posibilidad de distribución del periodo a conveniencia del interesado¹⁴⁹.

Frente a lo anterior, no plantea ninguna duda el excesivamente restrictivo régimen del permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto dentro de la jornada laboral, prácticamente sin variaciones respecto del V CCLJA, circunscrito a señalar que su duración se limitará al tiempo indispensable, ciñéndose en lo no regulado a los términos de la legalidad sin más¹⁵⁰.

A su lado, el tratamiento del supuesto de suspensión por maternidad/paternidad biológica o adopción y supuestos equiparables merece una valoración

¹⁴⁸ Al respecto, art. 26.11 del V CCLJA. En similares términos, para la Función Pública Andaluza, *vid.* el CCFJA, cit., art. 8.1; En otros ámbitos territoriales, por ejemplo, Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Comunidad de Madrid, cit., art. 29 *in fine* y Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio de la Administración de la Generalitat Valenciana, art. 11. a.I), que en estos casos limita su disfrute a una sola oportunidad durante el periodo de vigencia del pacto.

¹⁴⁹ Con el mínimo de quince días, por ejemplo, Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Generalitat de Catalunya, art. 44 a). Respecto de la posibilidad de distribución, Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio de la Administración de la Generalitat Valenciana, art. 11. a.I).

Con adición de dos días más de licencia sin sueldo en caso de celebrarse fuera del municipio habitual del trabajador, *vid.* Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Comunidad de Madrid, art. 29.1.

¹⁵⁰ Art. 33.1.b) del vigente CCLJA frente al art. 26.4.2 del V, especialmente por lo que se refiere a la referencia del previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral, que debe sobreentenderse en relación con el art. 37.3.f) del ET, ya que no se incluye esta vez en la redacción que aquí se comenta. Más completo en este sentido, Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Xunta de Galicia, art. 21.h). Con referencias a la asistencia a cursos postparto, tratamientos de fecundación asistida y a un permiso retribuido de seis días para interrupción voluntaria del embarazo, Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio de la Generalitat Valenciana, art. 11.A.3.3 y B.1.

desigual¹⁵¹. En primer término hay que destacar que cuando la estipulación se ocupa del periodo de suspensión del contrato en caso de un solo hijo, éste se refiere a un lapso de dieciséis semanas, conforme a la legalidad de referencia¹⁵². Sin embargo, se presentan discordancias respecto a ésta en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiple, puesto que se sigue estableciendo una duración de dieciocho semanas para ellos, referencia claramente desfasada a la luz del tenor actual del ET, que otorga en los supuestos citados dos semanas más a partir del segundo hijo y que se introduce en otros pactos¹⁵³. Esta circunstancia resulta especialmente injustificada no sólo si se toma en cuenta la fecha de firma del pacto que aquí se comenta, sino también si se observa el texto precedente, en el que por toda regulación de la materia existía una remisión al propio art. 48 del ET, que de haberse mantenido, hubiera garantizado la legalidad de esta parte de la cláusula¹⁵⁴. En la misma línea debe hacerse notar la ausencia de referencia a las combinaciones del disfrute por ambos miembros de la pareja, así como a tiempo parcial, posibilidad ésta que tuvo su desarrollo reglamentario prácticamente un año antes de la firma del pacto y cuyo tratamiento parece aconsejable como se ha asumido en otros ámbitos, sobre todo si se pretenden evitar obstáculos al desarrollo de la carrera profesional¹⁵⁵.

No obstante lo anterior, el supuesto maternidad/paternidad biológica o adopción genera un derecho adicional que mejora notablemente el estándar de la suspensión establecido por el citado precepto del ET, ya que añade un permiso retribuido posterior de cuatro semanas adicionales a favor del personal, lo que presupone su disfrute indistinto por cualquiera de los progenitores en caso de

¹⁵¹ Art. 33.1.e)

¹⁵² Un estudio de la misma en Lousada Arochena, F., *El derecho a la maternidad de la mujer trabajadora*, Instituto de la Mujer (MTAS), Madrid 2002, pgs. 26 y 31.

¹⁵³ Por ejemplo, CCFJA, art. 8.6. y Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Generalitat de Catalunya, art. 46.3.

¹⁵⁴ El V CCLJA, art. 35, rubricado con un título genérico, determinaba que, junto a otras causas de suspensión reguladas en los artículos precedentes, el contrato de trabajo podía suspenderse por las causas y con los efectos previstos en los arts, 45 y 48 del ET.

¹⁵⁵ RD 1251/2001, cit., Disp. Adic. 1ª. Respecto del desarrollo reglamentario en el ámbito de la Función Pública, de reciente asunción, puede señalarse el Real Decreto 180/ 2004 de 30 de enero, por el que se adoptan medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en relación con el disfrute a tiempo parcial de los permisos incluidos en el art. 30.3 de la Ley 30/1984 de Medidas para la Reforma de la Función Pública, BOE de 12 de febrero, promulgado en desarrollo de la reforma introducida por la Ley 53/2002, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, BOE de 31 de diciembre de 2002.

Hay que señalar que la mención no se halla generalizada, al menos en la muestra estudiada: por ejemplo, con una simple referencia general a la normativa de aplicación, Convenio Colectivo de la Xunta de Galicia, art. 23. Sin embargo, en contraste, vid. lo dispuesto en el CCFJA, art. 8.6.

que ambos presten servicio en el ámbito de aplicación del pacto¹⁵⁶. La atribución de este permiso se ve optimizada por la flexibilidad de su disfrute, taxativa en lo que se refiere a la determinación del periodo por el personal, sin más límite que el deber de preaviso, que debe preceder a la incorporación en quince días¹⁵⁷. Sin embargo, nada se dice respecto de la posibilidad de su disfrute simultáneo o compartido, razón por la que debería entenderse aplicable el régimen estatutario respecto de estas posibilidades¹⁵⁸. En la misma línea, se detecta el vacío convencional sobre su potencial disfrute a tiempo parcial, puesto que el VI CCLJA no dispone previsión al respecto, ya que se refiere únicamente a la determinación del periodo de disfrute por el personal dentro de su jornada ordinaria¹⁵⁹. En este sentido, el art. 48.4 del ET, sexto inciso, dispone que los periodos de descanso podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen¹⁶⁰. La finalidad del disfrute a tiempo parcial de este periodo es, además del fomento del reparto de las responsabilidades familiares y del cuidado de los hijos, permitir que los trabajadores no pierdan la vinculación con su puesto de trabajo de manera que no se produzcan pausas en la relación laboral incompatibles con el desarrollo de la carrera profesional, por lo que parece que la integración convencional debería realizarse en el desarrollo de esta línea.

El tratamiento convencional del nacimiento de hijos y los actos jurídicamente equiparables, como la adopción o acogimiento, que el VI CCLJA adjetiva como preadoptivo o permanente merece un juicio positivo. Estas situaciones generan el derecho al disfrute de permisos remunerados de diversa duración en atención al criterio geográfico, difiriendo si el hecho se produce en la misma localidad de residencia habitual del trabajador o en otra diversa, en una línea ya consolidada

¹⁵⁶ Art. 33.1.e) frente al art. 48 del ET. Con adición de un periodo anterior, desde el día primero de la semana treinta y siete de gestación, a favor de la trabajadora, y la ampliación del estándar legal de suspensión a favor de los trabajadores hasta los ciento veintidós días, Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid, art. 32.

¹⁵⁷ Art. 33.2.

¹⁵⁸ Art. 33.2. Por el contrario, como ejemplo, *vid.* Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid, art. 32.

¹⁵⁹ Art. 33.2 que debe confrontarse con el art. 48.4 del ET, penúltimo inciso.

Obsérvese cómo en el CCFJA, aparecen en párrafos separados la suspensión por parto o adopción (art. 8.6), que podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial a solicitud del trabajador y si lo permiten las necesidades del servicio, y el permiso adicional de cuatro semanas, sin que se proceda, en paralelo con el CCLJA, a su matización sobre el disfrute a tiempo parcial (art. 8.7).

¹⁶⁰ Preámbulo y Disp. Adic. 1ª. del RD 1251/2001, cit.. En el mismo sentido descrito, *mutatis mutandis*, Preámbulo del Real Decreto 180/ 2004 de 30 de enero, cit..

en este plano convencional¹⁶¹. Específicamente debe subrayarse que el citado pacto introduce el tratamiento de las denominadas genéricamente adopciones internacionales omitiendo la referencia expresa al acogimiento preadoptivo o permanente, omisión que tampoco tendría mayor trascendencia¹⁶². En este sentido, se contempla el periodo que precede a ésta, que normalmente obliga a los futuros padres a realizar una estancia previa en el país de origen del adoptado, por lo que en atención a esta circunstancia se concede una licencia adicional con una duración de tres meses y derecho a una remuneración consistente en la cuantía del salario base. Se trata de una mejora notable respecto de la anterior redacción y del tratamiento legal de la cuestión, donde un lapso temporal de esta entidad no sería ubicable dentro de los supuestos de los arts. 45.1.d) y 48 in fine del ET, que sólo conceden a los futuros padres un derecho potestativo a iniciar los diversos periodos de suspensión previstos hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción cuando sea necesario el desplazamiento previo al país de origen del adoptado.

La causalidad de los permisos retribuidos basada en las situaciones de fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización, se empareja no sólo al matrimonio, sino también a las relaciones afectivas análogas, en este segundo caso como novedad, junto con la consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado¹⁶³. Todos ellos se reconocen como vínculos familiares que causan el reconocimiento a favor del trabajador del derecho a un permiso retribuido¹⁶⁴. Ahora bien, debe destacarse que en los supuestos de convivencia mediando relación de afectividad análoga a la conyugal, la interpretación del ámbito personal de la contingencia resulta dudosa siendo aconsejable su clarificación en aras de la seguridad jurídica. Parece que las opciones posibles serían dos¹⁶⁵: la equiparación de esta relación afectiva a

¹⁶¹ Art. 26.4.1. del V CCLJA y art. 33.1.c) del VI respecto del art. 37.3.b) del ET. No así en otros, como en el CCFJA, cit., art. 8.11, donde son hábiles, respectivamente cuatro días y cinco, si es por familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad; tres y cuatro si de segundo grado en análogos supuestos. Otras fórmulas convencionales: art. 49.b) del CCUPLAE, donde se establecen respectivamente dos y cuatro días hábiles, y art. 29.3 del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid, con tres y ocho días respectivamente.

¹⁶² Ya que generan efectos análogos a las instituciones comparables en el Derecho interno español, en tanto que su finalidad es la misma, como dispuso en su momento la Ley 39/1999, cit., Disp. Adic. 5ª.

¹⁶³ El modificado art. 26.4 que establecía la regulación de los permisos que aquí se comentan se refería a razones de salud o enfermedad. *Vid.* el parrafo 1 del citado precepto en relación con el actual art. 33.1.h). Además sin matices, puesto que sólo se vincula directamente a la persona con quien se conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, sin introducir la afinidad por este vínculo afectivo

¹⁶⁴ Art. 33.1.h).

¹⁶⁵ En este sentido, *vid.* la STSJ de Navarra, de 20 de febrero de 2004, AR. 43/2004, respecto de convenio colectivo de empresa.

todos los efectos familiares, como podría deducirse del contexto del VI CCLJA o, por el contrario, en un sentido más restrictivo y atendiendo a una interpretación más literal, sostener que la vinculación directa con la persona con quien se mantiene genera el derecho respecto de las contingencias que afecten a su persona únicamente, sin que se introduzca la afinidad por este vínculo afectivo como causa generadora del derecho al permiso¹⁶⁶. La duración mínima de éste establecida por el art. 37.3.b) del ET en caso de que no fuese necesario el desplazamiento, se duplica en el VI CCLJA. Superando relativamente otros ejemplos convencionales comparables, se cifra en cuatro días, que se sobreentienden naturales, siendo de cinco, un día más que el concedido en el citado precepto, en el caso de que las circunstancias anteriores se produjera en localidad diversa a la de residencia habitual del trabajador, sin que se establezcan límites kilométricos¹⁶⁷. Además del cambio de enfoque, la sucesión convencional aporta la adición de un inciso final a la regulación por el que se estipula que el disfrute de este permiso podrá ejercitarse bien de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo, siempre y cuando, en este último supuesto, lo permitan las necesidades del servicio, criterio que debería ser matizado en futuras ediciones.

A diferencia de otros convenios, en el VI CCLJA no existe otra mejora que module o prolongue la licencia por las contingencias señaladas, pese a su entidad, como por ejemplo, la concesión de un permiso adicional, en línea con lo estipulado para el caso de nacimiento o actos jurídicos de efectos análogos¹⁶⁸. O incluso para

¹⁶⁶ No es el caso del CCUPLAE, art. 49.b), *in fine*, donde se explicita que el parentesco de afinidad comprende al cónyuge propio, a los cónyuges de los hijos y nietos y a los padres de aquellos y a los abuelos y hermanos políticos. De las situaciones de pareja de hecho acreditada derivarán las mismas relaciones de afinidad.

En el plano autonómico, en la misma línea, por todos, Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid, art. 29.2 y 12, donde se establece una previsión general al respecto que incluso se extiende al fallecimiento de tíos y sobrinos, si bien con alguna restricción del permiso en estos casos.

¹⁶⁷ Art. 33.1.h). Como se ha señalado anteriormente en nota, en el caso del CCUPLAE, los días, dos y cuatro, como en el caso de nacimiento y adopción, son hábiles; y el supuesto de localidad diversa se circunscribe a superar los cuarenta kilómetros de distancia, según su art. 49 b). Estableciendo un régimen muy favorable y detallado, con requerimiento de documentación justificativa, Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid, art. 29.2 y 4.

¹⁶⁸ Por ejemplo, en el supuesto del CCUPLAE, art. 49.b), se establece que en el caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos, el trabajador podrá solicitar adicionalmente un permiso no retribuido de una duración no superior a un mes, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldo. En el caso del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid, art. 29. 4 y 12, el reconocimiento del permiso retribuido por enfermedad de familiares se amplía en atención a una escala de gravedad (muy grave, grave y menos grave) que determina su duración. Así mismo, el art. 31, establece un permiso adicional de carácter excepcional, retribuido con el 100% del salario real en ciertos casos de enfermedad o accidente muy grave, agotado el citado permiso, susceptible de prórroga.

acompañar a los familiares al cuidado directo del personal a visitas médicas con la correspondiente justificación. Sin embargo, por el contrario, y por primera vez, mejorando las condiciones legales y convencionales, se estipula que las enfermedades infecto-contagiosas infantiles de hijos menores de nueve años generan derecho a un permiso retribuido de tres días naturales de duración¹⁶⁹. La brevedad de la interrupción de la relación laboral está justificada por la entidad de la alteración de la salud del menor, de etiología vírica principalmente. En buena lógica, salvo complicaciones que desencadenen las situaciones de gravedad descritas en el apartado anterior, que conduzcan a la hospitalización o el deceso, este permiso no será compatible con el descrito anteriormente¹⁷⁰.

Por lo que se refiere a otros permisos y reducciones de jornada, si la valoración que merecía el V CCLJA era positiva, puesto que mejoraba el estándar legal entonces vigente en algunos aspectos, la que corresponde otorgar a la siguiente edición, vigentes las novedades legislativas sobre conciliación de las responsabilidades familiares y laborales, la supera notablemente. Es necesario recordar que se contemplaban dos supuestos en el citado acuerdo: la reducción por lactancia de un hijo menor de 12 meses, con derecho a remuneración, y el cuidado de menores de seis años o discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales, por razones de guarda legal, con la correspondiente disminución proporcional de la retribución¹⁷¹. A ellos se vienen a añadir los casos de nacimiento de hijo prematuro; la hospitalización del neonato desde el parto¹⁷²; y el cuidado directo de familiares que no puedan valerse por sí mismos en caso de accidente o enfermedad.

En concordancia con las previsiones recogidas en el apartado 4.bis del art. 37 del ET, la redacción del VI CCLJA dispone en primer término que en caso de nacimiento de hijo prematuro o en los supuestos en los que el neonato por cualquier causa deba permanecer hospitalizado tras el parto, tanto la madre como el padre, tendrán derecho a un permiso retribuido para ausentarse del trabajo dos horas diarias¹⁷³. Junto a la mejora en la duración del permiso respecto del estándar legal, que resulta duplicado, debe subrayarse que, ante la alternativa estatutaria de la titularidad del derecho al permiso (la madre o el padre) se opta en el convenio por el reconocimiento de una doble titularidad (la madre y el padre) en caso de que ambos presten servicio dentro del ámbito de aplicación del mismo. Junto al periodo de

¹⁶⁹ Art. 33.1.i).

¹⁷⁰ *Ibidem*.

¹⁷¹ Art. 26.1, apartados 3 y 4 del V CCLJA.

¹⁷² Art. 33.1, d) y g).

¹⁷³ Sobre la naturaleza jurídica de la figura y la concordante aplicación de los requisitos del art. 37.3, Lousada Arochena, F., ob. cit., pg. 43.

ausencia retribuido –sin que nada obste a su disfrute acumulativo¹⁷⁴–, igualmente ambos tendrán derecho a una reducción de la jornada laboral hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario, términos que se toman literalmente del ET, sin que en este caso se establezca una banda temporal de reducción como sucede con los supuestos del art. 37.5 del ET (de un tercio a un medio), sino un periodo horario taxativo, como en los supuestos de reducción por lactancia, en la línea del citado art. 37.4. La cláusula se completa con una previsión puramente pedagógica, identificable en este caso con parte de lo dispuesto el art. 37.6 del ET, en tanto que se recuerda que la concreción horaria y la determinación del periodo de reducción de jornada corresponderá al personal, con el deber, enclavado dentro del juego del principio de buena fe, de preavisar con quince días de antelación la fecha de reincorporación a la jornada ordinaria que se tuviese asignada¹⁷⁵.

La regulación de la reducción por lactancia ha sido sustituida en su mayor parte por el VI CCLJA¹⁷⁶. En su lugar se ha introducido una fórmula mucho más amplia que permite una mayor compatibilidad del cuidado del menor con los deberes laborales, y así mismo, desde el punto de vista de la finalidad del precepto, una extensión del significado del cuidado del menor. Como punto de partida, hay que mencionar que se habla de la reducción de jornada en términos neutros como derecho del personal, disfrutado indistintamente por el padre o la madre cuando ambos trabajen. Parece que, como se ha señalado ya en diversas ocasiones en este estudio, la expresión también es afortunada en este caso, puesto que al significar que el derecho corresponde a los dos miembros de la pareja por igual, podría permitir una interpretación flexible en la aplicación del convenio en algunos supuestos problemáticos¹⁷⁷. No parecía ser este el talante del V CCLJA, al menos en lo que se desprende de su redacción. En este sentido, se ha indicado que circunscribir la titularidad del derecho a la trabajadora, quien puede transferirlo al padre cuando ambos trabajan, debe generar cautelas, ya que puede no compadecerse con el principio de igualdad de género, al menos en determinados supuestos¹⁷⁸. No hay que olvidar

¹⁷⁴ Cruz Villalón, J. (Rodríguez-Ramos Velasco, P. y Gómez Gordillo, R., Colabs.), ob. cit., pg. 452.

¹⁷⁵ Art. 33.2.

Como señala Lousada Arochena, F., ob. cit., pg. 43, no cabe realizar distinciones en atención a la duración de la jornada de trabajo del trabajador, de donde se deduce que no cabe reducir el permiso o reducción de jornada aunque el trabajador lo sea a tiempo parcial.

¹⁷⁶ Compárese la redacción del derogado art. 26.1.3. del V CCLJA con el tenor del art. 37.4 del ET.

¹⁷⁷ En este sentido, por ejemplo puede verse el supuesto planteado por la STSJ Canarias/Las Palmas, de 22 de septiembre de 2003, comentada por Rodríguez Escanciano, S., ob. cit., pg. 17, donde se reconoce la compatibilidad del disfrute por la madre de la baja por maternidad con la reducción de jornada por parte del padre en caso de que ambos trabajen o incluso no trabajando la primera, el efectivo disfrute de la citada reducción por el segundo.

¹⁷⁸ Como señala Rodríguez Escanciano, S., ob. cit., pgs. 14-15, en esta línea, un trabajador viudo y con hijos, o separado y con la custodia del niño, no podrá ausentarse del trabajo para ocuparse de su

que la primacía del derecho de la madre sobre el padre no se compadece con lo dispuesto por la Directiva 96/34/CE en aplicación del Acuerdo Marco sobre el Permiso Parental, que exige la total igualdad en el disfrute de los permisos parentales¹⁷⁹.

Junto a lo anterior, debe destacarse que el VI CCLJA insiste en la línea de su antecesor en la contemplación de la lactancia en un sentido amplio, estableciendo una regulación todavía más favorable por lo que respecta a su duración¹⁸⁰. A diferencia de otras regulaciones, la lactancia se contempla en el pacto con un criterio extensivo como es el del cuidado del menor, en una línea de mejora del derecho necesario relativo reconocido en el art. 37.4 del ET¹⁸¹: como se ha señalado doctrinal y jurisprudencialmente, el término debe ser interpretado con flexibilidad, de manera que debe entenderse no sólo como el periodo dedicado a la alimentación del menor, sino a la atención y cuidado de éste, puesto que tal es el interés tutelado¹⁸². Actualmente, se concibe el permiso como un mecanismo legal que capacita al hijo a gozar de la atención que precisa por cualquiera de sus progenitores desde su nacimiento, superándose la vinculación necesaria o exclusiva con el deber de lactancia¹⁸³. Desde la perspectiva del pacto que aquí se examina, abonaría a ello el plazo de dieciséis meses de duración que se reconoce, en tanto que la lactancia entendida como alimentación natural puede tener una duración inferior o superior¹⁸⁴. El instrumento diseñado a estos efectos, como en la anterior edición, es el reconocimiento del derecho del personal a un permiso de una hora diaria de ausencia del trabajo sin

lactancia; o en el caso de que sólo trabaje el padre, éste no podrá acogerse a la previsión del art. 37.4 ET, pues no se cumple el presupuesto de que los dos progenitores trabajen, y en este caso la madre, evidentemente, no tiene ningún derecho que transferir; igualmente, en ausencia de madre trabajadora no podrán acceder al permiso los viudos –incluidos los que hasta el fallecimiento de aquélla venían ejerciendo el derecho – o los varones solteros o divorciados con hijos menores de nueve meses a su cargo.

¹⁷⁹ Rodríguez Escanciano, S., ob. cit., pg. 14, en referencia al estudio de Ballester Pastor, M.A., La Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral, Tirant lo Blanch, Valencia 2000, pg. 63.

¹⁸⁰ Cfr. tanto la rúbrica como la primera frase del art. 26.1.3 del V CCLJA con la redacción del vigente art. 33.1.f).

Para una síntesis de la línea evolutiva, tanto normativa como jurisprudencial, que ha conducido a la paulatina ampliación del concepto, resumible en la desvinculación del permiso del hecho de la lactancia, vid. SAN de 29 de marzo de 2004, AS 2004/823, F.J. 3.

¹⁸¹ En una línea opuesta, con la misma duración que la establecida en el art. 37.4 del ET, Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Junta de Extremadura, art. 21.

¹⁸² Lousada Arochena, F., El permiso de lactancia, RL N.º. 14, pg. 28 y Rodríguez Escanciano, S., ob. cit., pg. 11, quien cita STCT 8 de abril 1978.

Igualmente pueden mencionarse la STCT de 4 de septiembre de 1984, RTCT 1984/6778 y más recientemente, la citada SAN de 29 de marzo de 2004, AS 2004/823, F.J. 3, que realiza una labor de síntesis jurisprudencial.

¹⁸³ Como ya se establecía en la STS de 19 de junio de 1989, RJ 1989/9896.

¹⁸⁴ Según aprecia Rodríguez Escanciano, S., ob. cit., pg. 11, cuyos razonamientos son extrapolables al examen del tenor del VI CCLJA.

pérdida de la retribución. Tal derecho puede ser sustituido por una reducción de jornada de una hora de duración, así mismo sin pérdida de la compensación económica.

Aun siendo muy ventajosa, esta redacción deja en el aire otras posibilidades que permitirían una mayor flexibilidad al personal, conciliadora de sus intereses y los del menor¹⁸⁵. En esta misma línea de reflexión, parece existir cierto desfase entre el recurso al concepto amplio de lactancia utilizado por los negociadores y la prohibición de acumulación de los periodos de tiempo descritos destinados al cuidado del menor¹⁸⁶. En este sentido, debe recordarse que nada obstaría a la eliminación de esta restricción, puesto que recientemente se ha admitido en la doctrina judicial la legalidad de la práctica negocial consistente en establecer a favor de los trabajadores la opción de la acumulación de las horas retribuidas destinados al cuidado del menor en un único lapso temporal, también con derecho a la correspondiente remuneración, lo cual precisamente vendría justificado por la evolución sufrida por el significado del permiso retribuido de lactancia¹⁸⁷. La posibilidad de acumulación ampliaría las facultades de opción de los padres para el mejor cuidado de los hijos, en tanto que una estipulación del tenor descrito no impediría a quien lo desee optar por el sistema establecido en el art. 37.4 del ET.

Al hilo de lo explicado, hay que recordar que, aunque el vigente CCLJA no lo incluye en su clausulado (el anterior se refería a la jornada normal) resulta aplicable sin mayores dificultades un criterio que parece pacífico en la doctrina: cuando existan peculiaridades en la jornada del titular del derecho, en el sentido de que el trabajador tenga una jornada distinta de la de aplicación general en la empresa, aquélla será el modulo horario de referencia a los efectos de la reducción y no ésta¹⁸⁸. En

¹⁸⁵ Caben otras fórmulas muy sencillas que permitirían una optimización de esos sesenta minutos de ausencia. En esta misma línea, Rodríguez Escanciano, S., ob. cit. señala, por ejemplo, junto al disfrute continuado de la hora de ausencia, su potencial fragmentación en dos partes, que podrían ser desiguales.

¹⁸⁶ Art. 33.1.f) in fine, donde se señala que en ningún caso se acumularán los periodos de tiempo a los efectos descritos.

¹⁸⁷ Al respecto, aunque excluido del ámbito funcional que aquí se estudia, como ejemplo se podría mencionar el caso del Convenio Colectivo de ALDEASA S.A., 2003-2006, que contiene una cláusula cuya legalidad fue confrontada con el art. 37.4 del ET, en la SAN de 29 de marzo citada anteriormente en nota. En su virtud, las horas establecidas como permiso para la lactancia se podrán acumular mediante el disfrute de un mes de permiso retribuido, o la proporción que corresponda en función del periodo de alta de la madre con posterioridad al parto, hasta que el hijo cumpla los nueve meses.

¹⁸⁸ En este sentido, Gorelli Hernández, J., La reciente Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, RL N.º. 24, 1999, pg. 15. Más recientemente, Rodríguez Escanciano, S., ob. cit., pg. 7. En este sentido, *vid. supra* lo dispuesto respecto de las jornadas especiales, concretamente el comentario vertido sobre el art. 28.3 del CCLJA.

los casos de flexibilidad horaria, no parece que exista incompatibilidad entre las figuras, dentro de los límites generales que fija el pacto, circunstancia que debe valorarse muy favorablemente¹⁸⁹.

La determinación de los términos del disfrute del derecho corresponde al trabajador, como se establece en el art. 37.6 del ET, sin referencia a fórmula alguna *intra* convenio para solventar las posibles discrepancias en la concreción horaria, cuya presencia, por otro lado, sin ser en ningún caso imprescindible, si parece conveniente¹⁹⁰.

En coherencia con la evolución del marco legal, la VI edición del CCLJA incorpora dos hipótesis más a los efectos de conciliar la vida familiar y laboral con un tratamiento unificado¹⁹¹. Este tiene una única instrumentación, la reducción de jornada con la disminución proporcional de la remuneración, y dos posibilidades de ejercicio por el trabajador, de acuerdo con su vinculación con el sujeto causante y las potenciales demandas de las circunstancias familiares: en primer término, por razones de guarda legal, el cuidado de menores de nueve años o discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales que no desempeñen actividad retribuida¹⁹². En segundo lugar, y por razones de edad, accidente o enfermedad, el cuidado directo del cónyuge o persona vinculada al trabajador por análoga relación a la conyugal o determinados lazos familiares, que igualmente carezca de los ingresos económicos señalados¹⁹³.

Por lo que se refiere a la primera posibilidad, se mejora notablemente la regulación del art. 37.5 del ET por lo que respecta al sujeto protegido en razón de la edad, en tanto que se aumenta la edad del menor de tres años respecto de lo dispuesto estatutariamente¹⁹⁴. En el segundo caso, la delimitación del ámbito de las

¹⁸⁹ Art. 30.2 *in fine* en relación con el art. 29.3.

¹⁹⁰ Como se observa en el art. 33.2 del VI CCLJA.

En este sentido, sobre esta problemática en general, Pérez del Río, T., Los derechos de conciliación establecidos en la Ley 39/1999: derechos de interrupción o reducción de la actividad laboral para atender responsabilidades familiares, en AA.VV. (López López, J., Coord.), Nuevos escenarios para el Derecho del Trabajo: familia, inmigración y noción de trabajador. Homenaje a Massimo D'Antona, Marcial Pons, Madrid 2001, pg. 56, Sobre la laguna legal en este aspecto, Rodríguez Escanciano, S., ob. cit., pg. 8.

¹⁹¹ En la V edición del CCLJA se regulaba exclusivamente la reducción de jornada con la finalidad del cuidado de menores de seis años o discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales, por razones de guarda legal, con la correspondiente disminución proporcional de la retribución, Art. 26.1.4. Una regulación en paralelo a la del VI CCLJA puede verse en el CCFJA, art. 8.

¹⁹² Art. 33.1 g).

¹⁹³ Art. 33.1 g) *in fine*.

¹⁹⁴ Aunque no se llega a otros umbrales, aún más favorables, como en el Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid, art. 30.b), donde se extiende la protección a los menores de doce años.

personas necesitadas de cuidado suscita algunas reflexiones. Como se ha esbozado y por las causas señaladas, se reconoce el mismo derecho al trabajador que precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Hubiera sido positivo explicitar qué debe entenderse por «familiar» en general, pero sobre todo en el supuesto de parejas de hecho, al estilo de otras regulaciones convencionales donde se detalla el ámbito del parentesco por consanguinidad y por afinidad con éstos¹⁹⁵.

Al lado de lo anterior, el tratamiento convencional de la reducción de la duración de la jornada en estos supuestos y su contraste con la regulación estatutaria suscita ciertas dudas interpretativas, que no surgían en el anterior CCLJA, cuyo tenor coincidía con el ET¹⁹⁶. Si el ET fija en su art. 37.5 el derecho a una reducción de la jornada de trabajo que puede oscilar entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, el VI CCLJA parece determinar como ámbito de la reducción dos supuestos específicos, sin bandas intermedias: según el texto se tendrá derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma¹⁹⁷. Como puede observarse, la distinción entre ambas previsiones permite dudar sobre el sentido de la alternativa, que de estimarse como una restricción, no parece compatible con la pretendida finalidad conciliadora del pacto ni con la legislación vigente, en tanto que obviaría la posibilidad de reducciones intermedias, respetables en todo caso en aras de la conjunción de intereses familiares y laborales de los trabajadores. Sin embargo, frente a lo señalado, el texto estipula de manera taxativa una serie de mejoras económicas respecto del mecanismo legal de la proporcionalidad entre reducción de jornada-reducción de retribución. En lo que podría ser una compensación de la posible restricción descrita, la remuneración se fija porcentualmente a tanto alzado, anexándola simplemente a cada supuesto de reducción, eliminando la proporcionalidad de la disminución retributiva que fija el legislador. De esta manera, se establece para la reducción de la jornada en un tercio una percepción retributiva del 80 % de la totalidad de la remuneración; en caso de

¹⁹⁵ De nuevo puede servir el ejemplo del CCUPLAE, aunque se refiera a los permisos retribuidos, cuyo art. 49 b) señala al cónyuge o pareja de hecho o un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad por matrimonio o por pareja de hecho acreditada; además, de conformidad con los artículos 915 y siguientes del CC, detalla el significado de los parentescos de consanguinidad y afinidad, especificando que de las relaciones de pareja acreditada derivarán las mismas relaciones de afinidad. También sería correcta la introducción de una previsión de equiparación general, como sucede, respecto de los permisos anteriores, entre otros, en el Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid, art. 29.12. Este mismo pacto, en su art. 30.b), detalla que genera el derecho a reducción, en las condiciones señaladas, la convivencia con cónyuge, conviviente, padre, madre, padres políticos, abuelos o hermanos.

¹⁹⁶ Vid. art. 26 4.4 V CCLJA.

¹⁹⁷ *Ibidem*.

disminución del tiempo de trabajo hasta la mitad, consistirá en un 60 % de la misma. El establecimiento de estos porcentajes resulta muy favorable para el trabajador puesto que como puede verse, se aumenta el porcentaje que se debería aplicar, de seguir el criterio estatutario, en cinco y diez puntos respectivamente, velando por la conservación del poder adquisitivo. En línea con esta apreciación, debe valorarse positivamente la especificación del módulo de cálculo al que debe aplicarse el porcentaje correspondiente a efectos de la tutela de los intereses económicos del trabajador. En este sentido, se matiza que aquél consistirá en la totalidad de las retribuciones del trabajador en cuestión, comprendiendo salario base, complementos, trienios, así como gratificaciones extraordinarias¹⁹⁸. No obstante esta última referencia, quizá se deberían especificar las reglas aplicables en situaciones mixtas, es decir, cuando los periodos trabajados que anteceden a la fecha de devengo de las gratificaciones extraordinarias incluyen fases a jornada completa y lapsos temporales de reducción.

Finalmente hay que subrayar que no se contempla previsión alguna sobre los supuestos de generación simultánea del derecho a la reducción por el mismo sujeto causante, hipótesis en las que el art. 37.5 in fine del ET concede al empleador la facultad de limitar su ejercicio cuando existan razones justificadas por el funcionamiento de la organización. La seguridad jurídica y la evitación de arbitrariedades hacen necesaria la enumeración de las causas justificativas de la limitación del derecho, tarea en la que los interlocutores sociales tienen reconocidas facultades de intervención, tal y como se ha señalado en el plano comunitario¹⁹⁹.

2. La estructura retributiva convencional: rasgos característicos

En general, puede decirse que el marco retributivo que diseña el VI CCLJA mantiene las características de su edición anterior si bien incorpora algunas novedades que deben ser examinadas²⁰⁰. Su caracterización en esta materia viene marcada por el mantenimiento de una estructura salarial tradicional en el ámbito funcional en cuestión, marcada por una fuerte atomización de las partidas, acentuada en el texto vigente, su discutible causalidad en bastantes supuestos, y cierta dispersión sistemática. Desde otra línea, también puede hablarse de la tendencia constatable y sostenida a la homogeneización de las cuantías económicas con las existentes en su mismo sector, ya compensen éstas la prestación de servicios dentro de una relación

¹⁹⁸ Art. 33.1, g) primer inciso in fine.

¹⁹⁹ Vid. Acuerdo Marco sobre el Permiso Parental, 2.3.e.

²⁰⁰ Sobre la estructura salarial en el V CCLJA, AA.VV., Pérez del Río, T. Y Fernández Ramírez, M., *Negociación Colectiva en la Junta de Andalucía*, cit., pg. 473 y sts.

laboral o funcionarial, dentro del tipo de pacto correspondiente. Por que respecta al primer rasgo, cabe recordar que no puede desligarse el examen del contenido normativo del VI CCLJA de los objetivos marcados por los Acuerdos Interconfederales de la Negociación Colectiva²⁰¹. Desde 1997 y hasta la actualidad, los grandes pactos han venido preconizando una mayor racionalización de las estructuras salariales y una mayor claridad así como la correcta definición de los distintos conceptos retributivos²⁰². Específicamente, se ha subrayado el protagonismo que posee la negociación colectiva para el establecimiento de definiciones y parámetros de una estructura salarial adecuada a la realidad de las organizaciones, dada la directa conexión existente entre aquélla y los nuevos sistemas de organización del trabajo y los incentivos a la producción, la calidad o los resultados de las empresas, entre otros²⁰³. En este sentido, hay que señalar que, paulatinamente, dentro de la negociación colectiva española la tendencia es cada vez más favorable a la introducción de estructuras retributivas diseñadas a partir de la articulación de un sistema de valoración de puestos de trabajo y la fijación de niveles salariales diferenciados en consonancia con los criterios empleados en la definición de cada uno de ellos²⁰⁴. Cuando se usan planes de factores se produce una síntesis de los elementos de la estructura retributiva. Normalmente se suele producir la absorción de algunos de ellos dentro de la valoración de los requerimientos y condiciones de desarrollo del puesto: tan solo los complementos personales causalizados por la antigüedad; los compensadores de la calidad o cantidad de trabajo; y algunos que remuneran determinadas condiciones de trabajo, como los relacionados con la jornada, quedarían excluidos del salario de calificación. Como puede deducirse, en estos casos, la variedad de complementos se reduce en el marco convencional de aplicación.

Frente a lo anterior, debe subrayarse que la regulación convencional que aquí se estudia aun se muestra refractaria en muchos aspectos a tales recomendaciones. Se mueve dentro de una tónica todavía bastante extendida en la negociación colectiva española, en la que el esquema general de la ordenación retributiva se compone de salario base fijado según criterios funcionales y complementos de puesto²⁰⁵.

²⁰¹ Sobre el papel conductor de los grandes Acuerdos Inteconfederales de Negociación Colectiva en todos los niveles de negociación, Monereo Pérez, J.L., Contenido de la negociación colectiva en Andalucía, en AA.VV. (Cruz Villalón, J. y Rodríguez- Piñero y Bravo-Ferrer, M., Coords.), Veinte años de relaciones laborales en Andalucía, Monografías de Temas Laborales, Mergablum, Sevilla, 2003, pg. 387.

²⁰² En este sentido, AA.VV., El estado actual..., cit., pgs. 428-429 y más recientemente, CES, Observatorio de relaciones laborales, El tiempo de trabajo..., cit., pg. 2.

²⁰³ *Ibidem*.

²⁰⁴ Con referencia específica a la negociación de ámbito empresarial, CES, Observatorio de relaciones laborales, El tiempo de trabajo... cit., pg. 2.

²⁰⁵ Se extrapola el comentario genérico de CES, Observatorio de relaciones laborales, El tiempo de trabajo..., cit., pg. 2. En este sentido, también AA.VV., El estado actual..., cit., pg. 430.

Frente a la pauta iniciada por el ANC 1997 que preconizaba la simplificación de las estructuras salariales, en el VI CCLJA cabe destacar la persistencia de la atomización de las partidas retributivas y su asistematicidad. La primera puede verse potenciada todavía más en tanto que los conceptos regulados no constituyen una lista cerrada como demuestra la facultad reconocida a la Comisión Permanente para el establecimiento de nuevas partidas retributivas²⁰⁶. Además, en la misma línea, la introducción de nuevos complementos por el VI CCLJA ha implicado un cierto incremento de la asistematicidad, como puede constatarse de manera bastante acentuada en la ordenación de los conceptos vinculados a especialidades de la jornada, con su regulación dispersa y en algún supuesto reiterativa, a caballo entre el bloque dedicado a la regulación de jornada y el de ordenación de retribución.

Curiosamente, a pesar de la profusión señalada y siendo un complemento muy frecuente en la negociación colectiva, queda sin desarrollo el potencial establecimiento de un plus de asistencia como medida de reducción del absentismo, que parece necesario, tal y como se deduciría de la correlación que el VI CCLJA establece entre la incentivación del interés por servicio y de la responsabilidad individual del personal en orden a la consecución de un incremento de su presencia en los puestos de trabajo²⁰⁷.

En segundo término, puesto que se está ante un rasgo personalizador del ámbito que aquí se examina, habría que partir de la previsión contenida ya el V CCLJA sobre la deseable homogeneidad retributiva con otros pactos vigentes en el ámbito de la Administración Pública²⁰⁸. El vigente VI CCPLJA incide en esta tendencia ampliando los términos de comparación a efectos de la armonización de las cuantías correspondientes al personal de la Junta de Andalucía, que se ven ampliados, no

²⁰⁶ Art. 58.15, con idéntica redacción, art. 59.12 de la edición anterior del pacto.

²⁰⁷ Disp. Adic. Quinta. Para la Función Pública andaluza, vid. la previsión establecida en el vigente CCFJA, art. 7.4.

Sobre su carácter tradicional, en general, CES, Observatorio de relaciones laborales, *El tiempo de trabajo...*, cit., pg. 2.

²⁰⁸ Vid. antiguo art. 56.2, donde la referencia a la Administración se realiza en singular. Al menos en la muestra estudiada no se aprecia una referencia externa como la descrita. Por ejemplo, vid. CC Personal Laboral de la Comunidad de Madrid, Disp. Trans. novena en relación con la Disp. Adic. decimonovena. Regulando dotaciones económicas específicas para adecuar las retribuciones de determinados centros de trabajo, con referencias internas, Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Generalitat de Catalunya, art. 26.h). Desde una perspectiva de equidad retributiva interna, para la Función Pública andaluza, vid. el CCFJA, art. 6.3, en relación con el apartado 1 del mismo.

Precisamente desde el punto de vista de la equidad interna, la tendencia descrita no parece armonizar con la desaparición de la previsión del art. 3.2 del V CCLJA, en cuya virtud, en atención a la aplicación de políticas activas de empleo, como la modalidad de contratación de fomento del empleo, el pacto se postulaba como un referente eficaz para garantizar determinadas condiciones de trabajo al personal acogido a dicha fórmula contractual, como, entre otras, la retribución y la ropa de trabajo.

sólo a las retribuciones pactadas para el personal laboral de otras Administraciones, sino también, dentro del ámbito andaluz, para la Función Pública²⁰⁹. En este sentido, se determina el carácter común de las revisiones salariales, tomándose como término comparativo para el periodo 2002-2005 las previsiones establecidas en el Acuerdo de 12 de noviembre de 2002, de la Mesa Sectorial de Negociación de Administración General, sobre retribuciones del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, remitiéndose para el año 2006 al futuro Acuerdo que estipule la correspondiente revisión para el personal funcionario de la Administración General de la Junta²¹⁰. En relación con lo anterior, y como paso previo, los firmantes del pacto mantienen un compromiso de estudio global del marco retributivo basado en un análisis comparativo de equivalencias funcionales con la finalidad homogeneizadora descrita, si bien ha desaparecido del clausulado la referencia a la jornada partida como elemento específico de estudio²¹¹.

2.1. Percepciones de carácter básico y conceptos asimilables

La reflexión sobre las retribuciones básicas debe moverse en una línea de conservación de la vigencia del contenido de las previsiones sobre ordenación salarial anteriores al ET²¹². En su virtud, ante la ausencia de previsión expresa al respecto se debe sobreentender la refundición de algunas partidas aparentemente complementarias dentro de las de carácter básico²¹³. En este sentido, es necesario comenzar señalando que el VI CCLJA continúa definiendo el salario base de grupo o sueldo base como la parte de la retribución establecida en función de la jornada de trabajo desarrollada por el trabajador, en referencia a la retribución por unidad de tiempo según la terminología del art. 26.3 del ET²¹⁴. Se vincula a cada uno de los grupos profesionales diseñados en atención a una escala quíntuple de graduación de los requerimientos de formación o experiencia equivalente, y se asigna mediante el encuadramiento del trabajador²¹⁵. Como suele ser prototípico, se utiliza como mó-

²⁰⁹ Vid. antiguo art. 56.2 frente al vigente 59.3. En una línea absoluta de unificación entre personal laboral y funcionarios, vid. Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Junta de Extremadura, art. 7.

²¹⁰ Art. 59.1.

²¹¹ Antiguo art. 56.2 en relación al art. 59.3.

²¹² Específicamente, Orden de 22 de noviembre de 1973, de desarrollo del Decreto de Ordenación de Salarios 2380/1973, BOE de 11 de diciembre de 1973. En este sentido, Pérez del Río, T., La problemática salarial en la negociación colectiva, Revista de Derecho Social, N.º. 3, 1998, pg. 117.

²¹³ A diferencia de otros ejemplos convencionales, como sucede con el Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid, art. 35.1 y 2.

²¹⁴ Art. 57 del VI CCLJA. Para las cuantías, vid. Anexo II.

Sobre la figura, Colina Robledo, A., El salario, CISS, Valencia 2001, pg. 66.

²¹⁵ Vid. el art. 57 del VI CCLJA en relación con el art. 13.

dulo de cálculo de diversas partidas retributivas. Este concepto además suele verse incrementado de manera encubierta en la negociación colectiva mediante el reconocimiento de complementos ficticios carentes de causalización²¹⁶. En este sentido deben mencionarse los denominados «complemento de Convenio»; «complemento de categoría»; «complemento personal transitorio»; «complemento personal no absorbible», ambos sin cambios respecto de la edición anterior del pacto, por lo que no necesitan mayor comentario²¹⁷; al menos una parte del «complemento de puesto de trabajo», y el «complemento de productividad».

Los dos primeros ofrecen una línea de comentario similar. En principio no poseen otra causa que la remuneración en función del encuadramiento, puesto que –aunque no se diga de manera expresa en el caso del complemento de categoría–, ambos se vinculan a cada uno de los grupos profesionales retribuidos por unidad de tiempo, por lo que cabe reconducirlos a las percepciones básicas²¹⁸. Como puede observarse, las citadas partidas se perciben en doce mensualidades con una cuantía a tanto alzado prefijada en el propio convenio, variable en atención a la escala de grupos profesionales pero única dentro de cada uno de ellos, con la diferencia de que la primera de ellas se establece para todos los trabajadores y tiene su origen en un antiguo plus de modernización²¹⁹. Frente a la regulación establecida por el V CCLJA, en la que la cuantía de los conceptos dependía de la categoría económica que cada trabajador ostentase dentro de cada grupo profesional (esto es, de mayor a menor, segunda o primera, para los grupos III, IV y V, e inexistente para los grupos I y II), su sucesor unifica los criterios de cuantificación en tanto que suprime la gradación, debiendo percibir todo el personal incluido en cada uno de los grupos como complemento de categoría la misma cuantía sin diversificación interna, tal y como se fijan en los correspondientes Anexos²²⁰.

Como novedad, a diferencia de lo dispuesto en el V CCLJA, al menos un fragmento de la remuneración correspondiente al concepto «puesto de trabajo» también se asigna encubiertamente como retribución básica²²¹. Como se desprende del texto del vigente convenio, su función aparece desnaturalizada, en tanto que

²¹⁶ Pérez del Río, T., *La problemática salarial...*, cit., pg. 117.

²¹⁷ La estipulación del antiguo art. 54.6 se reproduce literalmente en el convenio vigente.

²¹⁸ Respectivamente, vid. los apartados 4 del art. 58 (cuantificado en el Anexo IV), y 10 (cuantificado en el Anexo VII) del VI CCLJA.

²¹⁹ Vid. los apartados del art. 58 del VI CCLJA señalados en la nota anterior en relación con el art. 54.10 y 4 del texto precedente.

²²⁰ Respecto del plus de convenio, confróntese la estipulación del vigente art. 58.10 con el derogado 54.10, y los respectivos Anexos VII y VI. Igualmente, lo dispuesto por el art. 58.4 del VI CCLJA, con especificación monetaria en el Anexo IV con el Anexo III de su predecesor.

²²¹ Respectivamente, arts. 54.5 y 58.5.

no tiene su causa en las condiciones particulares de desarrollo del mismo, sino que se trata de una cantidad establecida a tanto alzado para todos los puestos de trabajo, sin diversificación alguna, fijada en el anexo correspondiente y que se percibe en doce mensualidades²²². La misma línea de comentario merece el complemento de productividad, también fijada a tanto alzado para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del convenio y por lo tanto ajena a los conceptos que la justifican, como son la consecución de objetivos o los incentivos, donde no se producen variaciones respecto de la versión anterior, salvo por lo que se refiere a la ausencia de su devengo en periodo vacacional, por lo que no cabe prestarle más atención²²³.

Finalmente, debe señalarse que el listado de complementos aparentes no aparece cerrado, puesto que la Comisión Permanente del CCLJA tiene potestad para acordar otros pluses personales, cuando se produzcan diferencias retributivas como consecuencia de las modificaciones de las RPT, con el preceptivo informe favorable de la Consejería de Economía y Hacienda²²⁴.

Junto a las anteriores partidas, debe realizarse el examen de la regulación de las gratificaciones extraordinarias, ya que su naturaleza es reconducible al salario base, en tanto que, ausente una causalidad específica, su causa no es otra que la remuneración por tiempo²²⁵. En una línea de continuidad se mantiene como regla general el módulo que venía siendo de aplicación, consistente en una mensualidad del salario base más la antigüedad según cantidades fijadas en el propio convenio, así como las condiciones de devengo y prorrateo²²⁶. No obstante, cabe subrayar que el VI CCLJA contiene una declaración que de materializarse, supondría la introducción de modificaciones en este módulo de cálculo, lo cual resultaría novedoso respecto de lo dispuesto por su antecesor²²⁷. En este sentido, se añade a la citada disposición un inciso según el cual se tenderá a la inclusión en el importe de las pagas extraordinarias de algún complemento salarial, durante el ámbito de vigencia

²²² Art.58.5 del VI CCLJA, segundo inciso y Anexo XI en relación con el antiguo. art. 54.5.

²²³ Vid. arts. 54.9 y 58.9 del V y VI CCLJA, respectivamente.

Igualmente, vid. el texto de los Acuerdos de 21 de marzo de 2003, sobre abono de complementos salariales y pluses en nóminas correspondientes a periodos vacacionales del personal laboral. Como modelo, vid. el Convenio Colectivo de la Comunidad de Madrid, Disp. Trans. Decimocuarta.

²²⁴ Art. 58.15 del VI CCLJA; con idéntica redacción, art. 59.12 de la edición anterior del pacto.

²²⁵ La opinión de la doctrina es uniforme en este sentido; por ejemplo, vid., Monereo Pérez, J.L., El salario y su estructura después de la reforma laboral de 1997, Tirant Monografías, Valencia, 1998, pg. 39; Cruz Villalón, J., (Rodríguez-Ramos Velasco, P. y Gordillo Gómez, R., Colabs.), ob. cit., pg. 345, y Martín Valverde, A., Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F. y García Murcia, J., Derecho del Trabajo, duodécima edición, Tecnos, Madrid 2003, pg. 580.

²²⁶ Art. 54.3 del V CCLJA y 58.3 del VI.

²²⁷ Art. 54.3 del V CCLJA y 58.3 del VI.

del pacto²²⁸. Como puede observarse, la indefinición de la hipotética partida que se añadiría al módulo de cálculo tradicional es absoluta, como también ocurre con el procedimiento de selección de la misma, que en cualquier caso se debería atribuir a la Comisión Permanente a propuesta de la correspondiente Subcomisión del pacto, a los efectos de garantizar la equidad y transparencia del proceso.

2.2. Complementos retributivos

Una vez realizado un *screening* entre las partidas retributivas objeto de comentario anterior, el resultado indica que, como su predecesor, el VI CCLJA contempla la remuneración de la antigüedad como único complemento fijado en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador de acuerdo con el art. 26.3 del ET²²⁹. Introduce dos modificaciones de diversa naturaleza respecto de su predecesor: el V CCLJA vinculaba la percepción del complemento al encuadramiento del trabajador en el grupo profesional correspondiente sin más; el actual, sin romper este vínculo, enlaza la compensación con el perfeccionamiento en el desempeño de las funciones. Si como parece evidente, el objetivo de la remuneración por antigüedad es la compensación del incremento de la experiencia profesional mediante una cantidad estipulada a tanto alzado e idéntica para los grupos I-II y IV-V, parece discutible la referencia a cualquier expresión que aluda a la evaluación del desempeño²³⁰. En segundo término, debe hacerse referencia a la actualización o rectificación introducida en el tratamiento de los derechos retributivos de los trabajadores atípicos, identificados impropiaemente como eventuales en la antigua redacción del convenio. El propio texto reconocía, como lo hace en la actualidad, la remuneración de la antigüedad a estos trabajadores, ya calificados como temporales en el VI CCLJA, con independencia del tipo de contratación al amparo de la cual se hayan suscrito sus respectivos contratos, siempre que hayan prestado servicios por tiempo superior a tres años interrumpida o ininterrumpidamente en los mismos términos que en los casos de contratación indefinida²³¹. La estipulación ya se anticipaba a lo dispuesto en el art. 15.6 del ET en virtud de la reforma de 2001 realizada a impulsos de la Directiva 99/70/CE, de 28 de junio de 1999, del Consejo, sobre el Acuerdo Marco CES-UNICE-CEEP, sobre el trabajo de duración determinada, de 18 de marzo de 1999, cuyo contenido transpone el citado texto legal²³². Recuérdese que el principio de igualdad de trato entre fijos y temporales no tiene más excepciones

²²⁸ Art. 58.3 del VI. CCLJA.

²²⁹ Art. 58.1 del VI CCLJA y 54.1 del V.

²³⁰ Vid. Anexo III.

²³¹ En una línea más restrictiva, por ejemplo, Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid, art. 37, que exige la prestación de servicios de forma continuada.

²³² DOCE L N° 175 de 10 de julio de 1999.

que las contenidas en previsiones legales o en razones objetivas suficientemente justificativas de la diferencia de trato²³³. Específicamente, por lo que se refiere a la antigüedad, la legislación señala que cuando su posesión previa determine la atribución de un determinado derecho o condición de trabajo, establecido normativa o convencionalmente, el cómputo de la misma deberá realizarse siguiendo iguales criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación²³⁴. Por el contrario, se soslaya la hipótesis de la acumulación de antigüedad de los trabajadores a tiempo parcial, que debe situarse en un plano paralelo y cuyo tratamiento parece necesario²³⁵.

Al hilo de lo anterior, cabe recordar que las repercusiones económicas de la interacción entre antigüedad y suspensiones del contrato de trabajo son bien conocidas y no exentas de producir controversias en las que está en juego el principio de igualdad de trato²³⁶. En este sentido, hubiera sido conveniente estipular que las diferencias retributivas que se deduzcan a consecuencia de subidas retributivas o cumplimiento de trienios producidas o perfeccionados, respectivamente, durante los periodos de baja por enfermedad, maternidad o riesgo por embarazo se abonarán, con los efectos correspondientes, cuando se produzca la reincorporación al servicio activo del personal al que afecte²³⁷.

Los complementos pactados que retribuyen condiciones relativas al trabajo realizado se refieren al puesto de trabajo; a las condiciones en que se lleva a cabo la actividad; a la cantidad de trabajo y a las especialidades de jornada, como suele ser tradicional en el ámbito funcional examinado. Por lo que respecta al primer tipo, cabe matizar que, frente a lo apuntado anteriormente cuando se han examinado las percepciones básicas, la remuneración correspondiente al concepto «puesto de trabajo» también debería ser observada en analogía con el funcional complemento de des-

²³³ Entre otras, STS de 28 de mayo de 2004, F.J. 4.

²³⁴ Art. 15.6 in fine del ET.

²³⁵ Recuérdese la existencia de una previsión específica al respecto en el ANC 2003, cit., pg. 34, donde se señala que los trabajadores y trabajadoras contratados a tiempo parcial y con contratos temporales tendrán los mismos derechos que quienes son contratados a jornada completa o con contratos indefinidos, respectivamente, sin perjuicio de que cuando corresponda, en atención a su naturaleza, tales derechos sean reconocidos según lo legalmente previsto.

Como modelo, vid. la previsión del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Xunta de Galicia, art. 26.1 in fine donde se dispone que para este personal, el cómputo del tiempo para la consolidación de los trienios se determinará como si fuese contratado a tiempo completo.

²³⁶ Por ejemplo, en el plano comunitario, respecto de la interacción entre los incrementos salariales y el subsidio correspondiente al periodo de baja por maternidad, vid. STJCE de 13 de febrero de 1996, Joan Gillespie y otros contra Northern Health and Social Services Boards, Department of Health and Social Services, Eastern Health and Social Services Board y Southern Health and Social Services Board, Asunto C-342/93.

²³⁷ Art. 6.4 del CCFJA. Vid. igualmente nota anterior.

tino²³⁸, en tanto que tiene su causa en las condiciones particulares de desarrollo del trabajo²³⁹. Puesto que no aparecen variaciones entre las diversas etapas negociales, no cabe detenerse en su análisis. Tan sólo cabe señalar que, por lo tanto, a pesar de que la legalidad permite que las cuantías complementarias se calculen de acuerdo con los criterios que a tal efecto se pacten, en puridad, la remuneración complementaria correspondiente a estos efectos es la que se determina en la RPT correspondiente, dentro de la cual sí cabe ponderar las circunstancias de ejercicio del puesto, con exclusión de cualquier tipo de partida a tanto alzado. Parece que la V edición refleja estos últimos extremos de manera más clara, en tanto que reconocía el derecho al abono del complemento en atención a la citada RPT exclusivamente, a diferencia de la fórmula mixta que parece emplear el vigente²⁴⁰. En segundo lugar, como se ha apuntado, determinadas condiciones de ejercicio de la actividad se remuneran mediante el plus de penosidad, toxicidad, peligrosidad o exposición a riesgos diversos. En este sentido, parece que el principio de mejora de la seguridad y salud en las condiciones de trabajo continúa monetarizado, al menos en estos aspectos, como fundamenta el mimetismo casi absoluto del texto vigente con la regulación establecida por la edición anterior, con la excepción del cambio de ubicación²⁴¹. En tercer lugar, el incremento de la cantidad de trabajo sobre el estándar horario se remunera mediante el régimen estipulado para las horas extraordinarias. Se realizará primordialmente, siempre que la organización lo permita, mediante días de descanso, criterio que merece una valoración muy positiva y que probablemente se deba a la influencia de los ANC y a las recomendaciones, principalmente sindicales, que se han ido ofreciendo en los últimos años²⁴². La equivalencia depende de si tales horas se realizan en días hábiles o en domingo o festivo²⁴³. El VI CCPLJA aumenta la proporción en una hora más en cada caso, correspondiendo dos por una en el primer supuesto y tres en el segundo²⁴⁴. En caso de optarse por la compensación en metálico, se establece un módulo de cálculo resultado de dividir el salario ordinario entre el resultado de la multiplicación de la

²³⁸ Vid. arts. 23.3 y 46.3.a) de la Ley Orgánica 6/85, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de Andalucía (LOFPA). Debe hacerse notar su ausencia en el Anteproyecto de Ley de la Función Pública de Andalucía, art. 123.3.

Para un análisis sobre el complemento de destino en la Función Pública, Fernández Ramos, S., Retribuciones, en AA.VV. (Cruz Villalón, J., coord.), Negociación colectiva en la Junta de Andalucía, Instituto Andaluz de Administración Pública, Sevilla, 1997, pgs. 117 y 118.

²³⁹ Art. 58.5 del VI CCLJA, primer inciso y art. 54.5 del V.

²⁴⁰ *Ibidem*.

²⁴¹ Vid. arts. 50 y 58.14 del V y VI CCLJA respectivamente. En el texto vigente se traslada al Capítulo XV, dedicado a la estructura salarial, desde el antiguo Capítulo XIII, dedicado a la prevención de riesgos laborales y salud laboral,

²⁴² Art. 32.7 del vigente VI CCLJA. Sobre el origen y la acentuación de esta tendencia, AA.VV., El estado actual..., cit., pg. 377.

²⁴³ *Ibidem*.

²⁴⁴ Art. 32.7 del vigente VI CCLJA respecto del antiguo 55.7.

jornada en términos anuales que se haya pactado –aquí evidentemente se hallarán diferencias según la edición del pacto– por un coeficiente que permanece estable (1,75), que se ve aumentado (en 0,25) si se llevan a cabo en domingos o festivos en la misma proporción que ya se fijó en la redacción precedente²⁴⁵.

Finalmente y frente a las partidas anteriores, cabe un mayor detenimiento en la ordenación de los complementos vinculados a especialidades de la jornada puesto que las novedades son más numerosas. Como punto de partida, hay que señalar que dentro de esta faceta de las retribuciones complementarias se aprecia un avance en la tendencia a la unificación de los grupos a efectos retributivos. El análisis puede comenzar con la referencia a la retribución por la realización de servicios en horario nocturno y el complemento por la prestación de trabajo en domingos o festivos²⁴⁶: la fórmula retributiva fijada en ambos casos tiene en común el establecimiento de una unificación de las cuantías económicas. En vez de establecer un nivel diferenciado para cada uno de los cinco grupos existentes, se opta por un solo nivel para los dos primeros y otro, inferior, para los tres grupos restantes, lo que provoca un efecto de arrastre que favorece al personal asignado a los grupos inferiores²⁴⁷. La misma práctica se sigue en el complemento de jornada de tarde, novedad incorporada por la ordenación vigente, así como el Complemento de jornada partida, igualmente de nueva inclusión²⁴⁸. Como en los casos anteriormente señalados, la cuantía de ambas partidas se hace depender del grupo profesional de adscripción, y, como antes se ha dicho, se refunden en dos niveles económicos únicamente, con los efectos positivos apuntados²⁴⁹. Estos se aprecian más claramente aún en el supuesto del complemento de turnicidad, que además resulta incrementado cuantitativamente, cuyos Anexos reguladores muestran una progresión que culmina en 2004 con la unificación explicada anteriormente, puesto que, a diferencia de los anteriores, cada grupo tenía inicialmente asignada una cuantía a tanto alzado proporcional al rango del grupo profesional de adscripción personal²⁵⁰.

Junto a lo anterior, como novedad que merece un juicio muy favorable, a pesar de la dispersión sistemática, el VI CCLJA se ocupa de la facultad de opción del personal entre la compensación en metálico o mediante descanso en los supuestos de desarrollo del trabajo con especialidades de jornada. En este sentido, cabe señalar que

²⁴⁵ Art. 32.9 del vigente VI CCLJA en relación del 56.9. Con un criterio comparable, vid. Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Xunta de Galicia, art. 27, in fine. Complementariamente, vid. el texto de los Acuerdos de 21 de marzo de 2003, sobre abono de complementos salariales y pluses en nóminas correspondientes a periodos vacacionales del personal laboral.

²⁴⁶ Art. 58.7 y 8 del VI CCLJA y 54.7 y 8 del anterior.

²⁴⁷ Art. 58.7 y 8 del VI CCLJA y 54.7 y 8 del anterior. Vid. Anexo VI para trabajos en domingo o festivos, antiguo V, y V para trabajos nocturnos, anteriormente Anexo IV.

²⁴⁸ VI CCLJA, art. 58.12 y 13 en relación con el art. 26.4.2 y 3. Igualmente, vid. Anexos IX y X.

²⁴⁹ *Ibidem*.

²⁵⁰ Anexo VIII.

se adicionan a los complementos por la prestación de trabajo en domingos o festivos previsiones que deben vincularse con el de turnicidad. Como se ha apuntado, se trata de la facultad de opción del trabajador entre el abono de la cuantía anteriormente mencionada cuando la realización de la jornada a turnos implique la prestación de servicios en sábado, ya no sólo estrictamente en domingos y festivos, o una compensación en descanso computable como de trabajo efectivo, que ahora se ve incrementada (de 6 pasa a 7 horas), pero de la que se excluyen los sábados, que solo generan efectos meramente retributivos²⁵¹. En esta misma línea de comentario se enclavaría la ordenación específica de la retribución de los trabajos nocturnos introducida por primera vez en el VI CCLJA. Como se ha apuntado, su predecesor se limitaba a fijar en el correspondiente Anexo el salario/hora de trabajo, sin más matizaciones. De acuerdo con la regulación vigente contenida en el art. 36.2 del ET, la negociación colectiva posee la competencia para el establecimiento de la remuneración específica correspondiente, salvo que el salario se haya fijado atendiendo a la nocturnidad propia de la naturaleza del trabajo o se haya acordado la compensación en descanso²⁵². En el caso que aquí se examina, no sólo se introduce la regulación convencional, sino que se mejora la línea trazada por la legislación en tanto que se establece una opción a favor del personal entre la remuneración en salario/hora o la compensación por descansos cuando las necesidades del servicio lo permitan²⁵³. En cambio, no procede ésta cuando con motivo de la puesta en marcha o cierre del centro de trabajo sea necesario el desarrollo de estos cometidos en periodo nocturno, con una duración inferior a una hora. En estos supuestos la compensación es exclusivamente económica: su módulo de cálculo es el importe salario/hora correspondiente al complemento por trabajo nocturno, que se percibe en su integridad si la prestación de servicios supera los treinta minutos o la mitad si es igual o inferior a dicho periodo²⁵⁴.

2.3. Percepciones extrasalariales

De acuerdo con lo previsto por el art. 26.2 del ET, son dos las instituciones que se regulan dentro de lo que es general en este ámbito funcional²⁵⁵: el plus de distancia o transporte y las indemnizaciones por razón del servicio. El VI CCLJA ha

²⁵¹ Art. 58.7 del VI CCLJA y 54.8 del anterior en relación, respectivamente, con art. 26. 4.1. 2 y 4, *in fine* y 24.2.

²⁵² Cruz Villalón, J., (Rodríguez-Ramos Velasco, P. y Gómez Gordillo, R., Colabs.), ob. cit., pg. 499.

²⁵³ Art. 27.2.

²⁵⁴ *Ibidem*.

²⁵⁵ Para un análisis de estas percepciones, Colina Robledo, A., ob. cit, pgs.27 y ss. Más recientemente, Cruz Villalón, J., (Rodríguez-Ramos Velasco, P. y Gómez Gordillo, R., Colabs.), ob. cit., pgs. 341-343. En el ámbito estatal, vid., CCPLAE, art. 78; en el plano autonómico, por ejemplo, Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid, art. 44.

introducido algunas modificaciones en esta materia que merecen alguna reflexión. Por lo que se refiere a la regulación del primero de los conceptos, a diferencia de la anterior, se especifica la desvinculación del derecho al abono del plus respecto del lugar de residencia del personal²⁵⁶. Al contrario, la fórmula específica del valor del kilómetro recorrido a abonar al trabajador como suplido por gastos, se ve sustituida por una expresión más genérica, referida a la cuantía que establezca el Decreto sobre indemnizaciones por razón del servicio para el personal que presta sus servicios en la Administración de la Junta de Andalucía²⁵⁷. Una frase similar, con el añadido de la correspondiente actualización, se utiliza para determinar lo propio respecto de las indemnizaciones por razón del servicio, que cubren el resarcimiento de los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención. Finalmente, hay que señalar que se sustituye el término «viajes» por el más técnico «desplazamientos» y se obvia la referencia a la comisión de servicios como situación que genere el derecho al resarcimiento²⁵⁸.

²⁵⁶ Art. 67.1 en relación con el art. 64.1. Complementariamente, vid. el texto de los Acuerdos de 21 de marzo de 2003, sobre abono de complementos salariales y pluses en nóminas correspondientes a periodos vacacionales del personal laboral.

²⁵⁷ Art. 67.2 frente al art. 64.2. En este sentido, vid. el Decreto 54/1989, de 21 de marzo, sobre indemnizaciones por razón del servicio de la Junta de Andalucía, BOJA de 21 de marzo, modificado sucesivamente por Orden de 14 de febrero de 1992, BOJA de 25 de febrero; Decreto 190/1993, de 28 de diciembre, BOJA de 3 de febrero de 1994; Decreto 220/1998, de 20 de octubre, BOJA de 14 de noviembre; y Decreto 404/2000, BOJA de 30 de noviembre.

²⁵⁸ Art. 68 en relación con el antiguo art. 65.

**SUSPENSIÓN DEL CONTRATO,
RÉGIMEN DISCIPLINARIO,
FORMACIÓN, PREVENCIÓN,
ACCIÓN SOCIAL Y JUBILACIÓN**

Carmen Jover Ramírez
Profesora asociada de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Cádiz

ÍNDICE

1. La suspensión de las prestaciones básicas del contrato de trabajo
 - 1.1. Excedencia versus suspensión
 - 1.2. Causas y efectos de la suspensión
 - 1.2.1. Las excedencias
 - 1.2.2. Otras causas previstas
2. El régimen disciplinario
 - 2.1. Cuestiones generales
 - 2.2. La tipificación de las faltas
 - 2.3. Las sanciones: Contenido y procedimiento
3. La jubilación como causa de extinción de la relación laboral
 - 3.1. Jubilación forzosa
 - 3.2. Jubilación voluntaria
4. Formación
 - 4.1. El interés y compromiso de las partes negociadoras
 - 4.2. El contenido de las actividades formativas
 - 4.3. Adaptación de la jornada
5. La protección de la seguridad y salud del personal
 - 5.1. Los servicios de prevención
 - 5.2. La formación de los trabajadores
 - 5.3. Obligaciones de los trabajadores
 - 5.4. La vigilancia de la salud
 - 5.5. Equipos de trabajo y medios de protección
 - 5.6. Vestuario de trabajo
6. Protección social
 - 6.1. Mejoras voluntarias
 - 6.1.1. Incapacidad temporal y riesgo durante el embarazo
 - 6.1.2. Jubilación voluntaria
 - 6.2. Medidas de acción social

1. La suspensión de las prestaciones básicas del contrato del contrato de trabajo

El CCLJA regula en diferentes capítulos de manera dispersa una serie de causas cuya concurrencia en la relación laboral determinará la suspensión de las dos prestaciones básicas de todo contrato de trabajo, la prestación de servicios y su recíproca obligación retributiva. Realmente el contrato de trabajo pervive lo que se demuestra al reconocerse para las partes otras obligaciones y derechos dimanantes de la relación laboral que, aun concurriendo algunas de esas causas, continúa estando vigente. De ahí que “en puridad no haya suspensión del contrato sino su supervivencia, debiendo hablar solo de forma traslativa o indirecta de suspensión del contrato”¹.

1.1. Excedencia versus suspensión

El CCLJA modifica estructuralmente la regulación que su precedente hacía de la suspensión. Si este regulaba dentro de un capítulo rubricado “Excedencias y suspensión del contrato de trabajo” todo lo concerniente a esta materia, el CCLJA opta por diferenciar claramente y en capítulos diferentes la regulación de las excedencias (capítulo X)- materia que trata junto a las vacaciones y los permisos- y la suspensión del contrato de trabajo (capítulo XI); debiendo completar la materia con el artículo 34, que ubicado en el capítulo IX dedicado a la conciliación de la vida familiar y laboral, regula las excedencias por cuidado de familiares.

Si bien como veremos el contenido de la regulación no ha sufrido cambios sustanciales, salvo en la excedencia por cuidado de familiares, se debe resaltar que el cambio estructural resulta llamativo principalmente en lo concerniente a la nueva ubicación de las excedencias respecto de la suspensión del contrato de trabajo.

La cuestión del equívoco terminológico y normativo respecto de la excedencia y la suspensión, tratado ya en el análisis del convenio precedente², vuelve a

¹ Cruz Villalón, J, Estatuto de los Trabajadores comentado, Tecnos, Madrid, 2003, pg. 563.

² Vid. Negociación colectiva en la Junta de Andalucía (Coord. Cruz Villalón, J), IAAP, Junta de Andalucía, Sevilla, 1997, pgs. 362-363.

ponerse de manifiesto en el CCLJA. Ambas materias aparecen reguladas en capítulos diferentes como si se tratara de dos cuestiones radicalmente separadas. Aun cuando la doctrina mayoritaria admite la excedencia en el ámbito laboral como un supuesto de suspensión del contrato³, no tendría mayor trascendencia el tratamiento separado de la excedencia respecto del supuesto general de suspensión por la especificidad de aquéllas. Podría admitirse la regulación separada de las excedencias en un capítulo diferente al de la suspensión del contrato de trabajo al estimar o bien un cambio en la visión interpretativa que marcaba el convenio precedente que como ya se resaltó quedaba a medio camino entre la asimilación- al ubicarlas en el mismo capítulo- y la distinción- al diferenciar la propia rúbrica del capítulo- o un deseo simplemente de clarificar y resaltar mediante su ubicación las excedencias⁴.

Sin embargo no ha sido esta la opción seguida en el CCLJA, la regulación de las excedencias se ubica en el capítulo X junto con las vacaciones y los permisos, instituciones con las que la excedencia tiene tan solo en común la interrupción de la prestación de servicios ya que, a excepción de los permisos no retribuidos (artículo 36 1.2.2.), tanto durante las vacaciones como durante el disfrute de los restantes permisos, el personal continúa manteniendo su derecho a retribución, lo que en ningún caso sucede durante las excedencias en las que, como supuesto suspensivo que son, cesan las dos prestaciones básicas del contrato, es decir, tanto la prestación de servicios como la obligación retributiva. El encuadramiento de las excedencias en este capítulo chirría máxime cuando existe un capítulo dedicado a la suspensión del contrato de trabajo en el que, de no optarse por ubicación en artículo propio e independiente, creemos debería haberse regulado la materia concerniente a las excedencias.

1.2. Causas y efectos de la suspensión

Dos son los grandes bloques en los que podemos diferenciar las causas de suspensión que se regulan en el CCLJA: las excedencias y las restantes previstas en el ET.

1.2.1. Las excedencias

Las clases de excedencia previstas en el CCLJA son cuatro: La excedencia por cuidado de familiares (artículo 34), la excedencia voluntaria, la excedencia forzosa y la excedencia por incompatibilidad (artículos 37 a 40 y Disp.adic. sexta).

³ Vid. Negociación colectiva en la Junta de Andalucía (Coord. Cruz Villalón, J), op.cit, pgs. 362-363. A este respecto, Cruz Villalón, J, Estatuto de los Trabajadores comentado, op.cit., pg.564 donde se señala que "...para el legislador las excedencias también son formas de suspensión de la relación laboral...", admitiendo que "en la práctica no existe diferencia alguna".

⁴ Negociación colectiva en la Junta de Andalucía (Coord. Cruz Villalón, J), op.cit., pg. 363.

La regulación de estas tres últimas en el CCLJA se realiza en términos casi idénticos al V CCLJA, si bien con ciertas precisiones terminológicas que siguen la tónica similar a la existente en otras materias del convenio (personal en lugar de trabajador, diputado/diputada, senador-senadora etc.), de ahí que nos remitamos al comentario que respecto de dichas excedencias se hizo al precedente⁵.

Sin embargo, se contempla un nuevo supuesto de hecho que dará lugar a la excedencia por incompatibilidad. La Disp.adic. sexta CCLJA establece que aquel personal laboral fijo sujeto a este convenio colectivo que pase obligatoriamente a desempeñar sus funciones en una empresa pública de la JA que se constituya para gestionar actividades o recursos que hasta ese momento se hayan llevado a cabo por dicho personal en forma de administración directa, quedará en situación de excedencia por incompatibilidad, no pudiendo solicitar el reingreso hasta transcurrido un plazo mínimo de dos años.

La situación de partida es similar a la que contemplaba el V CCLJA (Disp.adic. novena)⁶; de tal modo que en el CCLJA ni siquiera se ha modificado la rúbrica del supuesto que continúa siendo "Opción de retorno para personal que pase a empresas públicas de la Junta de Andalucía".

Hemos de decir que si bien el V CCLJA regulaba realmente esa opción de retorno en los términos que allí se establecían, el CCLJA no contempla tal opción sino como hemos dicho una remisión a la excedencia por incompatibilidad con la única diferencia de que el reingreso sólo podrá solicitarse una vez hayan transcurrido dos años desde que se originó dicha situación.

En cuanto a la ubicación del supuesto creemos que desde el momento en que realmente no existe opción de retorno alguna sino una situación de excedencia por incompatibilidad, el contenido de la Disp.adic. sexta debería haberse incorporado a la regulación que el artículo 40 CCLJA hace de la excedencia por incompatibilidad al quedar aquella vacía de contenido, existiendo a su vez una incongruencia entre su rúbrica y lo en ella establecido.

En cuanto a las consecuencias de la modificación, señalar que el establecer una remisión a la excedencia por incompatibilidad entraña más beneficios para el interesado ya que frente a la opción de retorno que se regulaba en el V CCLJA y en

⁵ Negociación colectiva en la Junta de Andalucía (Coord. Cruz Villalón, J), op.cit, pgs. 365-375 y 381-383.

⁶ Vid a este respecto, Negociación colectiva en la Junta de Andalucía (Coord. Cruz Villalón, J), op.cit, pgs. 566-568.

la que se establecía un plazo máximo de cinco años para el reingreso, excepcionalmente prorrogable por otros cinco si no se hubiera producido ningún concurso, la excedencia por incompatibilidad supone conservar indefinidamente el derecho al reingreso en cualquier plaza vacante de igual categoría. Aunque también es cierto que desaparece el compromiso de las partes de garantizar la opción al afectado de permanecer en la Administración si existiera puesto vacante de similares características, posibilidad que sí se contemplaba en el V CCLJA.

Mención y tratamiento aparte merece la excedencia por cuidado de familiares (artículo 34), que ya encontraba en el V CCLJA un precedente al regularse en este la excedencia por cuidado de hijos (artículo 30) y la excedencia por cuidados geriátricos (artículo 32). La reforma operada en el ET por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE 6-11-1999) ha supuesto una modificación en algunos de los aspectos de la materia, que si bien han tenido su reflejo en el CCLJA, hemos de decir en su favor que ha supuesto un importante avance en algunos aspectos que dicha reforma introdujo.

En primer lugar, hemos de señalar que son sujetos causantes de dicha excedencia los hijos o hijas, tanto cuando lo sean por naturaleza como por adopción así como en los supuestos de acogimiento permanente y preadoptivo, como consecuencia de su nacimiento, adopción o acogimiento y dentro de los tres años siguientes a aquél o a la fecha de la resolución judicial o administrativa que determinó estos. Igualmente tienen dicha consideración el cónyuge o persona con quien se conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, así como los familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismo y no desempeñen actividad retribuida.

El CCLJA recoge en esta materia- tanto en lo concerniente a los sujetos como a las causas determinantes- lo establecido en el artículo 46.3 ET si bien con una ampliación importante al reconocer la condición de causante tanto al cónyuge como a la pareja de hecho. Es loable la inclusión que el CCLJA hace de dichos sujetos en un deseo de reconocer una necesidad que la realidad exige y que el ET había omitido al incluir a los familiares sólo vinculados por lazos de consanguinidad o afinidad.

En segundo lugar, la duración de la excedencia será en todo caso de tres años sea cual sea el sujeto causante de la misma. El CCLJA mejora la regulación del ET al reconocer una duración de tres años en aquellos casos en los que el sujeto causante sea el cónyuge, pareja o familiar, a diferencia del ET que reconoce sólo un año en estos casos; haciendo así uso de la posibilidad ofrecida por el mismo de establecer una duración mayor por convenio colectivo.

En tercer lugar, cabe resaltar los efectos reconocidos a esta excedencia. Efectos en los que de nuevo el CCLJA hace un tratamiento mejorado respecto de la regulación que ofrece el ET. Junto al cómputo de este período a efectos de antigüedad y el reconocimiento del derecho a la asistencia a cursos de formación profesional ya previsto en el ET, se establece el derecho del personal excedente a participar en los procedimientos de promoción o de traslados que se celebren durante el período en que se encuentre en excedencia, de conformidad con lo establecido en el propio convenio. Materia esta última sobre la que guarda silencio la legislación vigente y que viene a clarificar expresamente este CCLJA. El reconocimiento de dichos derechos pone de nuevo de manifiesto que la excedencia no es sino un supuesto de suspensión de las prestaciones básicas del contrato de trabajo, quedando vigentes los restantes derechos y obligaciones que dimanen de la relación laboral.

Pero entre estos efectos cabe destacar por su importancia el reconocimiento que hace el CCLJA de la reserva al excedente de puesto, turno y centro de trabajo, y ello durante todo el período de excedencia y no sólo durante el primer año tal y como reconoce el ET. Se clarifica así el derecho de reserva del sujeto ya que en el V CCLJA y sólo respecto de la entonces excedencia por cuidado de hijos se reconocía el derecho a reserva de plaza con los problemas interpretativos que ello planteaba⁷. Bien es cierto que no se especifica, a diferencia del ET, “su” puesto de trabajo lo que podría hacer pensar que se habla de puesto sin tener que ser exactamente el que el sujeto venía ocupando. Sin embargo creemos que las posteriores referencias a turno y centro de trabajo hacen que nos inclinemos por considerar que la omisión no enerva la intención real del negociador, ya que en otro caso se estaría perjudicando al personal durante el primer año de excedencia al sí reconocer específicamente el ET el derecho a reserva de “su” puesto de trabajo.

Por último entre los efectos de la excedencia vuelve a reiterarse, tal y como se hizo en el V CCLJA respecto de la excedencia por cuidados geriátricos (artículo 32.3), que el personal excedente no devengará retribuciones. Declaración innecesaria ya que es una consecuencia inherente a la propia figura que se está tratando cual es la excedencia⁸.

En cuarto lugar, se recogen en términos similares a lo previsto en el ET, dos límites al disfrute de esta excedencia por cuidado de familiares: la posibilidad por

⁷ Negociación colectiva en la Junta de Andalucía (Coord. Cruz Villalón, J), op.cit, pg. 377.

⁸ Ya puesto de manifiesto en Negociación colectiva en la Junta de Andalucía (Coord. Cruz Villalón, J), op.cit, pg. 390.

parte de la Administración de limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas, cuando dos o más personas al servicio de la JA generen este derecho por el mismo causante y la incompatibilidad entre períodos de excedencia ya que si un nuevo sujeto causante da derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de éste dará fin al que se viniera disfrutando.

En el primer límite, hemos de decir que se omite una mención del ET, este señala que el empresario podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas “de funcionamiento de la empresa”, alusión esta última que omite el CCLJA. Por tanto no se señalan cuáles son esas razones justificadas ni en base a qué causa las mismas pueden tener esa consideración. La omisión cobra relevancia desde el momento en que el servicio a la JA puede serlo en distintas Consejerías, delegaciones, oficinas comarcales y cualquier otro servicio de la misma, por lo que parece coherente introducir una limitación a tan amplio espectro como el que el CCLJA establece. Así sería necesario además de especificar la causa o motivo que pueda justificar dicha denegación, acotar el ámbito de la prestación de servicios en el seno de la Administración autonómica al que se hace referencia⁹.

Hemos de concluir que si bien se mejora en algunos aspectos el tratamiento que el ET hace de la excedencia por cuidado de familiares, también es cierto que hay algunos aspectos de la misma que pudiendo ser solucionados por el CCLJA han quedado en el tintero. Nos referimos principalmente a las condiciones de reingreso de los trabajadores excedentes y a la posibilidad de reincorporarse antes del transcurso del plazo señalado en origen a la misma siempre que concurren circunstancias que así lo acrediten o que modifiquen la situación que dio origen a ella. En este sentido sí se incorporaban al V CCLJA determinadas causas de terminación de la excedencia por cuidados geriátricos tales como el fallecimiento del causante (artículo 32.4 a), por lo que hubiera sido interesante continuar en la misma línea y señalar la posibilidad de solicitar la reincorporación por el trabajador excedente ante la concurrencia de alguna de tales circunstancias¹⁰.

⁹ A modo de ejemplo baste citar el artículo 46 -apartado: excedencia por cuidado de familiares- del Convenio Colectivo único del ámbito de Cataluña del personal laboral de la Generalidad de Cataluña (DOGC 21-2-2001, núm.3332), en el que la referencia no es a los trabajadores de la Administración de la Generalidad sino del Departamento.

¹⁰ A modo de ejemplo, algunos convenios colectivos de ámbito similar señalan que el trabajador no tiene porque agotar el tiempo de excedencia para reincorporarse cuando por motivos personales acreditados así lo solicite: artículo 34.1 y 2 del IV Convenio Colectivo único de la Junta de Galicia (DOG 4-6-2002) y artículo 24.1 del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Comunidad de Madrid (BOCM 25-10-2001, núm. 254).

1.2.2. Otras causas previstas

El artículo 41 CCLJA, único artículo del Capítulo XI, enuncia como causas de suspensión del contrato de trabajo aquellas que prevé el ET; asumiendo a su vez los mismos efectos que dicha norma establezca al respecto.

La redacción de este artículo presenta similitud con la redacción del artículo 35 V CCLJA, salvo algunas precisiones¹¹.

Lo primero que hemos de resaltar es que si bien el artículo del convenio precedente declaraba que la aplicabilidad de estas causas de suspensión lo sería además de lo señalado en el mismo respecto de las excedencias, nada dice el CCLJA que enuncia sin más las causas de suspensión del ET como si en otra parte de dicho convenio no existiera causa alguna de suspensión.

Igualmente debe señalarse que la remisión que se hace al ET lo es sin alusión a articulado alguno del mismo sino en bloque a la materia, salvando así los problemas interpretativos que la indicación de sólo dos preceptos -artículo 45 y 48- planteaba en el V CCLJA¹². Por lo demás y en lo que a las causas de suspensión aplicables se refiere baste traer a colación lo establecido al respecto en el comentario al V CCLJA¹³.

Una importante novedad incorporada por el CCLJA es el reconocimiento de las subidas salariales y del perfeccionamiento de la antigüedad al personal desde el momento en que las mismas se produzcan aun cuando su contrato esté en suspenso. Si bien dicha medida no es aplicable sea cual sea la situación que determina la suspensión sino que sólo procede cuando la causa determinante sea el riesgo durante el embarazo, la incapacidad temporal o la maternidad, natural o por adopción o acogimiento. Dichas subidas y lo que corresponda al complemento de antigüedad se percibirán una vez haya desaparecido la causa de suspensión.

El hecho de postergar la percepción de dichas partidas salariales una vez que haya desaparecido la causa de suspensión puede plantear ciertos problemas en aquellos contratos cuya extinción se produzca estando suspendidas las prestaciones básicas por alguna de estas causas ya que el nacimiento del derecho al percibo de

¹¹ A este respecto, nos remitimos a lo señalado en Negociación colectiva en la Junta de Andalucía (Coord. Cruz Villalón, J), op.cit, pgs. 400-401.

¹² Vid. A este respecto Negociación colectiva en la Junta de Andalucía (Coord. Cruz Villalón, J), op.cit, pgs. 401.

¹³ Negociación colectiva en la Junta de Andalucía (Coord. Cruz Villalón, J), op.cit, pg. 401.

las mismas, según el tenor del artículo, se produciría una vez haya desaparecido el vínculo laboral entre el sujeto y la Administración. Aunque la solución práctica pasa por abonar dichas cantidades en la liquidación pertinente, nada obsta a la posibilidad de satisfacer el abono de esas cantidades en el momento en que se generen sin necesidad de postergar su percepción en el tiempo, máxime cuando ya hemos resaltado que la suspensión de las prestaciones básicas del contrato no es óbice para que sigan manteniéndose otras obligaciones y derechos de trabajador y empresario entre las cuales podría encontrarse esta.

2. El régimen disciplinario

2.1. Cuestiones generales

El régimen disciplinario se regula en el capítulo XII CCLJA, siguiendo una estructura y contenido casi idéntico al establecido en su precedente, el V CCLJA. Por ello y a fin de evitar repeticiones innecesarias, nos detendremos sólo en aquellas novedades que en la materia han sido incorporadas¹⁴.

En este capítulo, igual que en los demás del CCLJA, se producen determinadas adaptaciones terminológicas sin otro significado añadido: la utilización del término personal que viene a sustituir al de trabajadores, la específica diferenciación entre trabajadores y trabajadoras, compañeros y compañeras, delegado y delegada o la utilización del actual término prevención de riesgos laborales en lugar del ya obsoleto seguridad e higiene.

Son de destacar algunas modificaciones de contenido que se producen ya en el artículo que, dedicado a disposiciones generales, abre el presente Capítulo y ello respecto del mismo artículo del convenio precedente.

Se omite entre las mismas la mención a la tolerancia o encubrimiento de faltas de los subordinados por parte de los jefes o superiores. Si bien dicha conducta aunque en diferentes términos ha pasado a tipificarse como falta grave en el artículo 44.15 del mismo capítulo. Cuestión ésta sobre la que nos extenderemos más adelante.

Igualmente se incorpora dentro de estas disposiciones generales, la graduación de las infracciones o faltas cometidas en leves, graves o muy graves; desapa-

¹⁴ Las demás cuestiones no analizadas permanecen inalterables respecto del precedente convenio, a cuyo comentario nos remitimos: Negociación colectiva en la Junta de Andalucía (Coord. Cruz Villalón, J), op.cit, pgs. 402-430.

reciendo como contenido propio de un artículo diferente. Integración que cobra su sentido ya que existiendo disposiciones generales se deben recoger bajo dicha rúbrica todo lo que en la materia revista ese carácter. Si bien creemos que a la hora de establecer dicha graduación se debería haber utilizado, tal y como se ha hecho en otros artículos, el término personal y no el de trabajador para identificar al sujeto infractor, principalmente por las consecuencias que pueda tener en el elenco de infracciones tipificadas.

En esta línea integradora, creemos que la prescripción de las infracciones y faltas debería haber pasado a integrar un nuevo apartado en este artículo y no mantenerse un artículo diferente para una cuestión de carácter general que completa el tratamiento que desde esta perspectiva pueda hacerse del régimen disciplinario. Si carácter general tiene la graduación de las faltas asimismo debe tenerlo el plazo de prescripción que se fija para las mismas.

2.2. La tipificación de las faltas

La principal novedad a destacar en el elenco de faltas tipificadas es la inclusión expresa tanto como falta grave como muy grave del acoso moral y del acoso sexual (artículos 43 y 44 respectivamente). Varios son los aspectos a comentar respecto de ambas conductas.

En primer lugar hemos de decir que la inclusión del acoso moral supone dar un importante paso adelante en la tipicidad del mismo. Si como se ha señalado por la doctrina la atipicidad legislativa no obsta para afirmar su tipicidad jurídica¹⁵, esta inclusión es buena muestra de ello. Los agentes sociales no han quedado al margen de esta conducta presente cada vez más en el ámbito laboral y que desde todos los flancos viene clamando por una tipicidad legislativa, que sin lugar a dudas llegara, habiendo logrado dar un primer paso.

En segundo lugar, el contenido de ambas conductas. La ausencia de una definición del acoso moral tanto en las disposiciones comunitarias como nacionales, a diferencia del acoso sexual, ha tenido su reflejo en el CCLJA. Bien es cierto que en nuestro Ordenamiento jurídico contamos con una genérica definición de acoso dada por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre de medidas fiscales, administrativas y de orden social (BOE 31-12-2003), sin embargo aun cuando es coincidente el objetivo del acoso moral con lo allí señalado “toda conducta no deseada...que tenga como

¹⁵ Molina Navarrete, C, “Violencia moral en el trabajo: conducta prohibida y formas de tutela en los derechos europeos”, *Mobbing-opinión.com*, Estudios jurídicos, 20-6-2003, pg. 2.

objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidante, humillante u ofensivo”, los motivos de dicha conducta han de estar relacionados “con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona”; ello viene a suponer que no concurriendo ninguno de esos motivos y sí produciéndose el acoso moral, éste no tiene cabida en dicho concepto¹⁶.

Si bien hemos de decir que la ausencia de dicha definición no plantea problema a la hora de poder identificar una conducta de tal índole ya que tanto desde un punto de vista doctrinal como jurisprudencial se cuenta con aquellos elementos y rasgos con los que poder delimitar la misma. El acoso moral es aquella situación en la que una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas) ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo¹⁷. El acoso moral o mobbing traducido como psicoterror laboral u hostigamiento psicológico en el trabajo supone el sometimiento de un trabajador en su lugar de trabajo a determinadas conductas hostiles e intimidatorias que pueden revestir múltiples modalidades (ataques directos, aislamiento social, rumores, críticas), que no tienen otro fin que la denigración del trabajador y la autoeliminación del mismo¹⁸.

Creemos que al igual que se ha optado por incluir una definición de acoso sexual debía haberse incorporado al texto del convenio un concepto amplio de acoso moral. La ausencia de una definición legal del mismo no es óbice para que sí se hubiera recogido en aquél.

Por su parte la definición que de acoso sexual da el CCLJA coincide en su tenor literal con la establecida en el artículo 2.2 de la Directiva 2002/73/CE del

¹⁶ Así se señala la dependencia respecto de la doctrina jurisprudencial para esas situaciones de acoso no tipificadas legalmente tras la reforma de 2003: Ruiz Castillo, M^aM, “La vertiente jurídica del acoso moral en el trabajo: una aproximación al panorama actual”, RL, N^o10, 2004, pg. 56.

¹⁷ Definición dada por Heinz Leymann y citada por Velázquez, M, La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o mobbing, www.mobbing.nu, pg.1; Molina Navarrete, C, “Violencia moral en el trabajo: conducta prohibida...”, op.cit. pg.5; STSJ de Las Palmas, Canarias de 28-4-2003 (Ar.3894); STSJ de Cataluña de 23-7-2003 (Ar.3047).

¹⁸ En este sentido y a modo de ejemplo: STSJ de Madrid de 20-3-2003 (Ar.3244); de 20-3-2003 (Ar.3030); STSJ de Navarra de 30-4-2001 (Ar.1878), de 18-5-2001 (Ar.1821); STSJ de Galicia de 8-4-2003 (Ar.2893); STSJ de Murcia de 2-9-2003 (Ar.3208); STSJ de Andalucía de 9-9-2003 (Ar.3510); STSJ de Andalucía de 19-12-2003 (Ar.3216); St. del Juzgado de lo Social de Madrid de 18-6-2001 (Ar.1667); St. del Juzgado de lo Social de Girona de 23-9-2003 (Ar.3434).

Parlamento europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo. Concepto amplio que también viene siendo recogido por los Tribunales a la hora de identificar dicha conducta¹⁹.

En tercer lugar hemos de criticar la inclusión de ambas actuaciones como falta grave. Tanto el acoso moral como el acoso sexual constituyen una vulneración de la dignidad de la persona y de su integridad física y moral, derechos reconocidos como fundamentales en los artículos 10 y 15 CE respectivamente²⁰. Tales conductas deben ser calificadas únicamente como faltas muy graves, siendo así susceptibles de ser sancionadas con la máxima sanción prevista cual es el despido, lo que no sería posible si se apreciara sólo el grado de grave y no de muy grave en las conductas a las que nos referimos, calificación posible a tenor del elenco de faltas contenidas en el presente convenio. Tanto el acoso moral como el acoso sexual constituyen per se conductas muy graves en las que es imposible deslindar un menor grado de gravedad que el señalado²¹.

En cuarto lugar, destaca la atipicidad del acoso en los términos genéricos que recoge nuestro Ordenamiento jurídico y al que ya nos hemos referido. Dicha atipicidad supone que otra modalidad de acoso diferente del moral o sexual deberá ser reconducido a la violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida de la dignidad de la persona. Sería necesaria la inclusión como falta muy grave del acoso en estos términos genéricos, creemos incluso más allá de la definición legal, evitando la alusión a los motivos tasados que en la misma se señalan ya que dejan fuera de la conducta numerosos comportamientos que a todas vistas entrañan una situación de acoso.

En este elenco de faltas, destaca la desaparición como falta leve de la violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales de naturaleza sexual (artículo 45). Acertada exclusión respecto de dicha mención en su precedente ya que es de difícil consideración que una conducta de esta índole revista el carácter leve con el que se

¹⁹ A modo de ejemplo: STSJ de Asturias de 9-5-2003 (Ar.3646) y 20-6-2003 (Ar.3811).

²⁰ En este sentido, St. del Juzgado de lo Social de Sevilla de 26-12-2003 (Ar.3044).

²¹ Así aparece tipificado el acoso sexual en otros convenios colectivos de idéntica índole. Por ejemplo: Art.3.c.15 del IV Convenio Colectivo único de la Junta de Galicia; Art.52.6 K del Convenio Colectivo único del ámbito de Cataluña del personal laboral de la Generalidad de Cataluña (DOGC de 21-2-2001, núm.3332); Art.71.2.c.9 del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Comunidad de Madrid (BOCM de 25-10-2001, núm. 254).

graduaba, máxime cuando se está atentando a derechos fundamentales reconocidos en nuestra CE²².

Por último se debe hacer mención a la inclusión como falta grave de la tolerancia o encubrimiento de los superiores respecto de la comisión de faltas graves o muy graves del personal subordinado, habiendo desaparecido, como ya señalábamos, de las disposiciones generales. No solo se ha modificado en el presente convenio respecto del precedente su ubicación sino también su contenido. En primer lugar se concreta que la tolerancia o encubrimiento será constitutivo de infracción grave siempre que recaigan sobre faltas graves o muy graves de los subordinados, adición que se produce frente al artículo 36.2 del convenio precedente en el que se mencionaba "faltas de los subordinados", cualquiera por tanto que fuera el grado de éstas. En segundo lugar, al tipificarse ya la conducta como infracción grave y corresponderle por tanto alguna de las sanciones previstas a estos efectos en el CCLJA - suspensión de empleo y sueldo de tres días a seis meses o suspensión del derecho a participar en el primer procedimiento de promoción posterior que se convoque dentro de los dos años siguientes a la sanción- desaparecen los criterios que el convenio precedente establecía para la imposición de la sanción correspondiente (la sanción que se impusiera al autor, la intencionalidad, la perturbación para el servicio, la reiteración o reincidencia). Esta nueva ubicación y el nuevo contenido suponen que la tolerancia o encubrimiento de faltas leves quede sin sancionar al no aparecer la misma tipificada. Por ello hubiera sido conveniente introducir la misma como falta leve en términos similares a lo efectuado para las faltas graves y muy graves.

2.3. Las sanciones: Contenido y procedimiento

La imposición de la sanción correspondiente a la infracción cometida presenta en el CCLJA ciertas precisiones terminológicas así como algunas modificaciones procedimentales respecto de su precedente.

Cabe destacar que la sanción grave y muy grave que en el convenio precedente era de suspensión para participar en concurso de promoción (artículo 41.1.B.b y 41.1.C.b), pasa a ser en el CCLJA en cualquier procedimiento no sólo ya de concurso (artículo 46.1.2.b y 1.3.b) Ello supone una importante ampliación al tener presente cualquier otro procedimiento de promoción posible distinto del concurso aunque resulte este último el más frecuente; con ello conseguirá evi-

²² Así puesto ya de manifiesto en Negociación colectiva en la Junta de Andalucía (Coord. Cruz Villalón, J), op.cit., pg. 416.

tarse un posible quiebro a la sanción impuesta al poder concurrir, conforme a la redacción anterior a cualquier otro procedimiento de promoción que no revistiera los caracteres de concurso.

En cuanto a los aspectos procedimentales, el CCLJA, siguiendo la misma línea establecida por su precedente, establece la obligación de notificar por escrito todas las sanciones a imponer sea cuál sea el grado de las mismas y de tramitar expediente disciplinario si el grado de las mismas fuera grave o muy grave.

El CCLJA completa la obligación de notificar por escrito las sanciones a imponer al establecer la obligación de un escrito motivado y al imponer la obligación de comunicarlo también por escrito y al mismo tiempo, tanto a la representación unitaria como al delegado/a sindical; así como la obligación de oír en la tramitación del expediente disciplinario a la representación de personal y al delegado (debiendo entenderse también delegada) sindical Sin embargo las matizaciones realizadas- la exigencia de la motivación en el escrito de notificación, el carácter escrito de la comunicación a representante de personal y al delegado sindical y la obligación de oírlos en el expediente- no solventa algunos de los aspectos que ya se plantearon al convenio precedente²³.

En primer lugar, sigue manteniéndose la duda respecto del contenido de la comunicación a efectuar a la representación de personal y al delegado o delegada sindical. Las modificaciones introducidas han incidido en la forma- al exigir comunicación escrita- y en el tiempo- al deberse efectuar al mismo tiempo que la notificación escrita al afectado -, sin embargo al hilo de lo señalado resulta insuficiente la comunicación escrita indicando la sanción a imponer sin más cuando lo más adecuado hubiera sido incluir la obligación de remitir copia del escrito notificado al afectado, a dicha representación personal y sindical²⁴.

En segundo lugar, salvo notificación escrita, sigue guardándose silencio respecto de los aspectos procedimentales que sería conveniente acompañaran también a la imposición de sanciones leves a fin de salvaguardar la posible arbitrariedad o desproporcionalidad a la que pudiera verse sometido el personal afectado²⁵.

²³ Vid. Negociación colectiva en la Junta de Andalucía (Coord. Cruz Villalón, J), op.cit., pgs. 420-421

²⁴ Así se hizo ya constar en el comentario al convenio precedente. Vid. Negociación colectiva en la Junta de Andalucía (Coord. Cruz Villalón, J), op.cit., pg.420: "quedar mermadas las facultades de los representantes de vigilar y controlar la regularidad del poder disciplinario, quedando en este caso a expensas de la mayor información que al respecto les pudiera proporcionar el mismo trabajador afectado".

²⁵ Vid. comentario al convenio precedente. Negociación colectiva en la Junta de Andalucía (Coord. Cruz Villalón, J), op.cit., pg.421.

En lo que concierne a la tramitación del expediente disciplinario, la regulación que del mismo hace el CCLJA (artículo 48) es coincidente casi en su totalidad con la efectuada por su precedente (artículo 43). Si bien es cierto que se han introducido algunas modificaciones que permiten salvar algunas de las lagunas y críticas hechas a este último, todavía son muchas las existentes y pendientes de resolver en el texto del CCLJA²⁶.

Siguiendo el iter marcado en la tramitación del expediente por el propio CCLJA, se debe señalar que la designación del instructor viene atribuida no ya a quien genéricamente ostenta la facultad disciplinaria sino específicamente a quien tiene competencia para acordar la incoación del expediente. Se asiste a una concreción y delegación de esa facultad disciplinaria pero de nuevo en términos amplios al no especificar persona, cargo u órgano, lo que hubiera evitado esa nueva laxitud en los términos utilizados.

Igualmente se delimita la figura del instructor al señalar que deberá tener la condición de personal laboral y no pertenecer al centro de trabajo donde preste servicios la persona que incoa el expediente (persona a la que el CCLJA se refiere como expedientadora, término que, por cierto, no recoge el Diccionario de la Real Academia de Lengua Española). Requisitos que buscan garantizar la imparcialidad y objetividad deseada en aquél. Si bien la exigencia de dichos requisitos se mediatiza al señalar que se cumplirán “en la medida de lo posible”. Esto deja una importante puerta abierta a la excepcionalidad ya que no determina que argumentos o circunstancias podrán ser alegadas para que el instructor no cumpla con las condiciones exigidas en el convenio. A tal efecto, y si quería preverse este supuesto de imposibilidad, deberían haberse añadido en defecto de aquellos, otros requisitos que continuaran garantizando esa imparcialidad y objetividad requerida a todo instructor.

Si una de las críticas al convenio precedente era el diferente tratamiento que en el cumplimiento de plazos recibían las actuaciones del instructor y del trabajador²⁷, el CCLJA vuelve a incurrir en los mismos defectos sin haber logrado solventar los mismos pese a introducir algunos aspectos nuevos que si bien los palian no los hacen desaparecer.

Se concreta que el plazo de diez días con el que cuenta el expedientado para la contestación al pliego de cargos lo será desde el momento de su notificación lo que no parecía quedar muy claro en el convenio precedente.

²⁶ Vid. Negociación colectiva en la Junta de Andalucía (Coord. Cruz Villalón, J), op.cit., pgs. 426-430.

²⁷ Vid. Negociación colectiva en la Junta de Andalucía (Coord. Cruz Villalón, J), op.cit., pg. 429.

Igualmente, si bien se indica el plazo (diez días) en el que el instructor debe aceptar o rechazar las pruebas que aquél hubiera propuesto, no se señala el plazo en el que dichas pruebas deberán ser realizadas dejándolo a decisión del instructor que, si bien tiene que incorporarlo al escrito razonado en el que acepta o rechaza tales pruebas, no cuenta con límite alguno al respecto.

En la misma línea se fija el plazo para emitir por el instructor la propuesta de resolución tras la práctica de las pruebas, trámite que no contaba con plazo alguno en el convenio precedente.

Pese a lo señalado, se debe resaltar que continúa manteniéndose un plazo excesivamente dilatado (dos meses prorrogables a tres si concurre causa justa y motivada) para elevar la propuesta de resolución al órgano que ordenó instruir el expediente, órgano al que de nuevo no se le señala plazo alguno para dictar su resolución.

Terminada la regulación de la tramitación del expediente disciplinario, el CCLJA incorpora unas medidas de naturaleza garantizadora para aquellos supuestos en los que la infracción denunciada sea el acoso sexual (artículo 48.8). Se trata de la asunción de una serie de compromisos y medidas a adoptar en tanto se tramita el correspondiente expediente disciplinario como consecuencia de la comisión de una infracción de esta índole. Si bien creemos que, en los términos en los que está redactado, no es este apartado procedimental el más adecuado para encuadrar el precepto.

Comienza el mismo estableciendo la necesidad de garantizar especialmente en estos casos el derecho a la intimidad tanto de la persona denunciante como de la persona denunciada. Derecho que no olvidemos es un derecho fundamental de la persona y que por tanto debe ser garantizado tanto en esta como en cualquier otra infracción cometida. Igualmente se prevé la adopción de medidas cautelares y de protección del denunciante sin que las mismas puedan entrañarle perjuicio alguno; recogiendo la posibilidad de cambiar, se entiende de puesto de trabajo o de centro de trabajo, a la persona denunciada, salvo que el denunciante solicite el cambio. Asimismo señala el precepto que no se permitirán represalias contra el denunciante ni los testigos. Afirmación que carece de sentido. Baste señalar que aunque no lo dijera el convenio, en ningún caso sería admisible lo contrario. Huelga una expresión de esta índole incorporada al texto convencional. Para concluir el precepto recoge la necesidad de apoyar e informar de los recursos legales existentes a denunciante y testigos.

El conjunto de lo establecido en este apartado 8 del artículo 48 debería contar con una nueva redacción en la que, primero quedara claro el porqué de

su ubicación en el artículo dedicado al procedimiento sancionador y segundo, el porqué de su exigencia. La redacción debería recoger con claridad la enumeración de aquellas medidas que en este concreto supuesto de acoso sexual deben contemplarse: Primero, la adopción de todas aquellas medidas tendentes a evitar cualquier posible vulneración del derecho a la intimidad de los sujetos afectados; segundo, la adopción de medidas cautelares y de protección a favor de la persona denunciante, entre ellas el cambio de puesto o de centro de trabajo de la persona denunciada y la posibilidad de cambio del propio denunciante; tercero, el apoyo y asesoría legal a la persona denunciante y personas que testifiquen.

3. La jubilación como causa de extinción de la relación laboral

3.1. Jubilación forzosa

Si bien el CCLJA regula la jubilación forzosa (artículo 61) en términos casi idénticos- salvo ciertas correcciones de sintaxis- al V CCLJA (artículo 58), el entorno normativo en que surge uno y otro convenio no ha sido el mismo, produciéndose determinadas modificaciones legislativas que hacen de esta materia una de las más controvertidas entre la doctrina científica y los tribunales.

Sin entrar en un tratamiento exhaustivo de la cuestión, prolijamente discutida y tratada²⁸, sí queremos reflejar aquí la esencia de la misma y su estado actual a fin de arrojar las luces y las sombras que al día de hoy pueden rodear a esta cláusula convencional y de la que, como podrá colegirse, no se puede pasar de soslayo.

La Disposición Derogatoria única del RDL 5/2001, de 2 de marzo, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (BOE 3-3-2001), ratificado con posterioridad por la Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE 10-7-2001), derogó expresamente la Disp.adic. 10ª ET. Derogación que ha planteado nuevos interrogantes en torno a la tan traída y llevada jubilación forzosa.

²⁸ A modo de ejemplo, baste citar entre otros: Albiol Montesinos, I; Camps Ruíz, L.M, Goerlich Peset, J.Mª, La reforma laboral en el RDL 5/2001, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2001; Gete Castrillo, P, “La jubilación forzosa: un cadáver normativo a la espera de sepultura definitiva”, Foro de Seguridad Social, Revista Nº 10, 2003, consultado en www.foross.org/; González Biedma, E, “Consecuencias del fin de la jubilación forzosa”, www.expansionyempleo.com, 26 de marzo de 2004; Pedrajas Moreno, A y Sala Franco, T, “Las cláusulas convencionales sobre jubilación forzosa, RL Nº11, 2004; Sempere Navarro, A.V, La derogación de la D.A décima ET sobre jubilación forzosa, y sus consecuencias, en AAVV: La reforma laboral del 2001. Análisis del RDL 5/2001, de 2 de marzo, Aranzadi, Pamplona, 2001; Tortuero Plaza, J.L., La jubilación forzosa en las políticas de empleo, RTSS, Nº 33.

La controversia se asienta en la admisibilidad o no de incluir en aquellos convenios colectivos que se negocien tras dicha derogación, cláusulas de jubilación forzosa como la citada en el CCLJA, así como mantener o no la vigencia de las mismas cuando se trate de convenios colectivos vigentes a la entrada en vigor de dicha Disposición Derogatoria. Dado que el CCLJA se sitúa entre los primeros será esta la cuestión que aquí tratemos de aclarar, cuestión que ni entre la doctrina ni los tribunales ha encontrado una posición unánime, llevando a un reciente pronunciamiento del TS en unificación de doctrina, en el que a su vez se incorpora un voto particular discrepante con los argumentos ofrecidos en la sentencia²⁹.

En primer lugar, a favor de la inclusión de cláusulas de esta índole se ha afirmado el carácter meramente declarativo y no constitutivo de la Disp.adic. 10ª ET estimando que su mera derogación no supone una prohibición expresa al respecto, si el legislador así lo hubiera querido debía expresamente haberlo hecho constar³⁰. En contra se sostiene el carácter constitutivo de la misma, al estimar que la vigencia de dicha Disposición es una interrupción a la prohibición de establecer límites de edad para trabajar, de modo que desaparecida aquella se vuelve a la situación originaria. Dicha Disposición constituía una previa habilitación legal asentada, en una justificación objetiva y razonable³¹.

En segundo lugar, se afirma la innecesariedad de habilitación legal alguna para negociar en la materia ya que por un lado, la norma suprema reconoce en su artículo 37 dicha facultad ("La Ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios") y el artículo 85.1 ET reconoce que "dentro del respeto a las Leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical...", dentro de las que se admite tiene perfecta cabida las cláusulas de jubilación³². Si bien, en contra de dicha argumentación, se señala por algún autor que una cosa es el reconocimiento constitucional del carácter

²⁹ STS de 9-3-2004, Revista de Trabajo y Seguridad Social, Centro de Estudios Financieros, Nº 254, 2004, pgs.195- 205.

³⁰ Voto particular STS de 9-3-2004, op.cit.: "...lo que ha hecho el legislador es derogar una previsión normativa sin sustituirla por otra, y de ello no se puede deducir que el legislador haya prohibido lo que antes estaba permitido...". En sentido similar y en fechas anteriores, entre otras: STSJ de Cataluña de 21-1-2003 (Ar.914); STSJ de Navarra de 10-2-2003 (Ar.860); St. Juzgado de lo Social de Madrid de 24-2-2003 (Ar.858).

³¹ STS de 9-3-2004, op.cit, Fundamento jurídico quinto.1. En el mismo sentido, Gete Castrillo, P, "La jubilación forzosa...", op.cit., pg.11 de 16. Admitiendo el carácter constitutivo de la misma: Tortuero Plaza, J.L, "La jubilación forzosa en las políticas de empleo", op.cit, pg.261.

³² Entre otras: STSJ de Aragón de 23-1-2002 (Ar.325); STSJ de Cataluña de 29-10-2002 (Ar.3989); STSJ de Aragón de 28-5-2003 (Ar.1979).

normativo de los convenios colectivos que consagra el artículo 37.1 CE y otra el sometimiento obligado de esa fuente convencional a la ley³³, que es lo que se proclama.

En tercer lugar, la derogación de dicha Disp.adic. vuelve a poner de relieve la posible vulneración de los artículos 35 y 14 CE en cuanto consagran el derecho al trabajo y a la no discriminación respectivamente y su relación con el artículo 37.1 ya señalado. A este respecto el TS es contundente al afirmar que en la actualidad no existe norma con rango legal que autorice por razones justificadas y razonables la limitación del derecho del trabajo y el desconocimiento del principio de igualdad, no teniendo así la negociación colectiva marco habilitante alguno para establecer limitaciones a aquellos derechos a los que aludió en su día el TC, debiendo ser aplicable a los convenios colectivos lo establecido en los artículos 4.2 y 17.1 ET³⁴.

No obstante, en el propio voto particular a la sentencia se refuta esto indicando la confusión entre principio de no discriminación y el de prohibición de trato desigual injustificado en el que se está incurriendo y en virtud del cual se admitiría la jubilación forzosa a una edad determinada no con carácter general sino siempre que respondiera a razones de política de empleo y la misma fuera razonable y proporcionada.

En cuarto lugar, el propio TS toma como argumento lo ya señalado por algún sector doctrinal: el cambio en la tendencia y orientación a seguir en lo que concierne a la jubilación. La realidad social y laboral que en un momento determinado exigía incentivar las jubilaciones forzosas ha conducido ahora por múltiples razones a la solución contraria, es decir a postergar dicha jubilación en el tiempo.

Hemos de decir que frente a esta argumentación coincidimos plenamente con el voto particular a la STS de 9-3-2004 y es la crítica que se hace al TS al recurrir a criterios sociológicos para llenar una laguna legal de tal envergadura.

Expuestos sucintamente los argumentos de distinta índole que desde los diferentes sectores se han ofrecido, creemos conveniente señalar que en todos ellos hay algo que justifica una u otra solución, dependiendo cuál sea el argumento que se tome en consideración.

³³ Gete Castrillo, P, "La jubilación forzosa...", op.cit., pg. 6 de 16.

³⁴ STS de 9-3-2004, op.cit (FJ quinto 2 y sexto).

Lo cierto es que a la vista de lo señalado por el TS hoy por hoy dicha cláusula será nula.

Hemos de decir que si el TC consideró en su momento (STC 58/85, de 30 de abril) que la habilitación a la negociación colectiva estaba convirtiendo en disponible un derecho que con anterioridad no lo era, la desaparición de esa disposición hace que desaparezca dicha habilitación.

Ello no obsta a que coincidamos con los interlocutores sociales en señalar que la importancia de una medida como la jubilación forzosa en el marco de una política de empleo requiere un nuevo pronunciamiento del legislador a fin de poder mantener las mismas sin ningún tipo de duda en lo que a su legalidad se refiere, dotando así a la negociación colectiva de la necesaria seguridad jurídica³⁵.

Creemos que el cambio de orientación en la política que al respecto se alega no tiene porque ser generalizado de tal modo que si desde algún aspecto, principalmente de financiación del sistema de seguridad social, puede resultar favorable el postergar la edad de jubilación y evitar por tanto la jubilación forzosa al cumplir determinada edad, también es cierto que no menos importante es la medida de política de empleo que coadyuva a la misma, más incluso que aquella, bajo nuestro prisma, en muchas ocasiones.

En este sentido el artículo 61 CCLJA sí responde a esos intereses e incluye destacadas medidas que garantizando un seguimiento por parte de la Comisión del convenio permita dar cumplimiento a ese condicionante que habilite la legalidad de estas cláusulas.

3.2. Jubilación voluntaria

El tratamiento que el CCLJA hace de la posibilidad de que el personal se jubile voluntariamente al cumplir los sesenta y cuatro años (artículo 62) es idéntico al establecido en el V CCLJA por lo que nos remitimos al comentario que en su día se hizo al respecto³⁶.

³⁵ Comunicado de la Comisión de seguimiento del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva en relación con la sentencia del TS sobre la validez de las cláusulas de jubilación forzosa pactadas en convenio colectivo, de 6 de abril de 2004.

³⁶ Negociación colectiva en la Junta de Andalucía (Coord. Cruz Villalón, J), op.cit., pgs.507-509.

4. Formación

4.1. El interés y compromiso de las partes negociadoras

Las partes negociadoras ponen de manifiesto de manera contundente en el CCLJA (Capítulo XIII, artículo 49, apartados 1 y 2) la importancia y el interés que ambas muestran en la formación y perfeccionamiento del personal incluido en el ámbito de aplicación del mismo.

Dicho interés e importancia se justifican en base a los siguientes argumentos: primero, la consideración de la formación como elemento fundamental en la gestión de recursos humanos; segundo el ser un instrumento coadyuvante a los objetivos de permanente adecuación y adaptación de los empleados a los requerimientos de la prestación de los servicios públicos y tercero, el constituir un medio fundamental para la propia formación y carrera profesional.

A través de estos argumentos se pone de relieve que no sólo se pretende dar cumplimiento al derecho a la formación profesional en el trabajo reconocido al trabajador en el artículo 4.2 b) ET, sino que la Administración como parte interesada conseguirá a través de la misma una optimización de sus recursos, cumpliendo así de manera más eficiente las funciones y fines que la misma tiene encomendada. A tal fin, la formación debe integrarse de forma sistemática y constante como un elemento más de la política de personal con la colaboración de las Organizaciones sindicales en todas sus fases de elaboración y ejecución de aquélla. Colaboración que el CCLJA recalca como “efectiva implicación de las mismas”, lo que debe entenderse como una presencia activa y no meramente pasiva, como sujeto participante directo en todo lo concerniente a formación y perfeccionamiento.

En este sentido ambas partes se comprometen a procurar la permanente adecuación y adaptación del personal a las exigencias profesionales necesarias para la eficaz prestación de los servicios públicos, a mejorar la motivación y el rendimiento de la formación a través de una adecuada evaluación de las actividades formativas y a favorecer la carrera profesional mediante cursos de formación.

4.2. El contenido de las actividades formativas

Las actividades formativas que se enuncian en los distintos apartados del artículo 49 CCLJA son las mismas que recogía el V CCLJA; continuando, a nuestro juicio, la dificultad de identificar claramente y diferenciar unas de otras ante la am-

bigüedad que en la materia se muestra, quizás al no seguir una correcta estructura a la hora de ordenar en dicho precepto tales actividades.

Dentro de estas actividades formativas se encuentran las siguientes: facilitar la realización de los estudios necesarios para la obtención de títulos académicos o profesionales (artículo 49.3); la realización de cursos de perfeccionamiento profesional (artículo 49.3); cursos de reconversión y capacitación profesional (artículo 49.3 y 5); cursos de formación profesional directamente relacionados con las funciones desempeñadas en el puesto de trabajo (artículo 49.6) y seminarios, mesas o congresos propias de la categoría profesional o del trabajo específico del personal (artículo 49.7).

A nuestro juicio una correcta comprensión de estas actividades requiere un análisis de lo establecido en el D 249/1997, de 28 de octubre por el que se regula el régimen de formación a impartir por el Instituto Andaluz de Administración pública (BOJA de 8-11-1997). Según se establece en el artículo 1 de este Decreto corresponde a dicho Instituto programar, desarrollar y ejecutar la política formativa dirigida al personal al servicio de la Administración de la JA, debiendo para ello elaborar un Plan de formación anual. Plan que debe contener los siguientes programas: formación de acceso, formación general, formación de perfeccionamiento, formación de especialización y para la promoción, formación de reciclaje, formación para la Dirección y formación para formadores.

Este plan, entre otros, creemos que debería ser tenido en cuenta por la Subcomisión de Formación profesional y perfeccionamiento tal y como parece deducirse del propio CCLJA (artículo 49.8). Mención que si bien ha sido incorporada al nuevo CCLJA no parece haber tenido materialización alguna en lo que al contenido de las actividades formativas se refiere, ya que como se pondrá de manifiesto existen importantes discrepancias entre el contenido de tal programa y lo establecido en el CCLJA.

En primer lugar hemos de decir que, salvo determinados aspectos, la primera actividad formativa a la que nos hemos referido- facilitar la realización de los estudios necesarios para la obtención de títulos académicos o profesionales- sigue la misma línea marcada en el V CCLJA³⁷.

En segundo lugar, mayor complejidad plantean los cursos de perfeccionamiento profesional. De conformidad con el artículo 5 D 249/1997, de 28 de octubre,

³⁷ Vid a este respecto, Negociación colectiva en la Junta de Andalucía (Coord. Cruz Villalón, J), op.cit., pg. 434.

se denomina formación de perfeccionamiento al conjunto de actividades formativas cuyo objeto está directamente relacionado con la adaptación permanente al puesto de trabajo que se desempeña. Formación de perfeccionamiento dentro de la que creemos deben tener cabida tanto los cursos de formación profesional como los seminarios, mesas redondas o congresos referidos en el CCLJA (artículo 49.6 y 7 respectivamente).

Dos aspectos a resaltar respecto de los mismos: Por un lado, el CCLJA ha venido a reducir el período de tiempo en el que el personal tiene derecho a acceder a un curso de formación profesional pasando de ser tres años a dos, pudiendo incluso reducir el mismo si no resulta afectado el funcionamiento de la organización. Esto vuelve a recalcar el interés de las partes en la formación al destacar la continuidad buscada en la misma.

Por otro lado hemos de decir que tanto la asistencia a cursos de formación profesional en la que se habla del “derecho a asistir” como en la asistencia a “seminarios, mesas redondas o congresos” en los que se afirma su carácter voluntario, parece deducirse el carácter no obligatorio de los mismos en ningún caso, en tanto que el Decreto citado afirma el carácter obligatorio de dicha formación de perfeccionamiento. Por ello podríamos deducir que los otros cursos de perfeccionamiento a los que se refiere el artículo 49.3 CCLJA serían los de carácter obligatorio frente a estos de carácter voluntario, pero sin que respecto de los primeros nada se diga en el CCLJA, por lo que creemos que realmente la primera mención que se hace a los cursos de perfeccionamiento es simplemente una mención genérica sin mayor concreción y que realmente son las segundas actividades formativas las que integran ese perfeccionamiento pero que han seguido en lo que a su contenido se refiere la misma dinámica que la indicada en el V CCLJA sin que por tanto se hayan tenido en cuenta los programas a integrar el Plan anual. A este respecto creemos que hubiera sido interesante reconocer no sólo el derecho del personal a asistir a tales cursos, mesas, seminarios o congresos sino estipular el carácter obligatorio de alguno de ellos ya que, como hemos puesto de manifiesto anteriormente, la formación según declaran las propias partes negociadoras tiene intereses para ambas y va más allá de ser simplemente un derecho del trabajador.

En tercer lugar, los cursos de reconversión y capacitación profesional enunciados en el apartado 3º del artículo 49 tienen su desarrollo en el apartado 5º del mismo artículo, formación que encontraría su encuadramiento en la llamada formación de reciclaje (artículo 7 D 249/1997, de 28 de octubre) llamada a integrar aquellas actividades formativas que permitan la adaptación a puestos de otras áreas de conocimiento por motivo de supresión de órganos o competencias y otras circunstancias en que la administración lo considere necesario.

Se echa en falta en el CCLJA una mención específica a actividades de promoción que sólo son enunciadas con carácter general (apartado 3 artículo 49), sin entrar en más detalle de las mismas.

A la vista de lo expuesto creemos que se hace necesaria una sistematización de las actividades formativas y una adecuación de las mismas a las declaraciones generales que las partes negociadoras han puesto en el CCLJA como prólogo a las mismas, de modo que aquellas sean un fiel reflejo de estas. La nueva visión de las actividades formativas exige su modernización requiriendo una mayor concreción que la hasta ahora dispuesta en el CCLJA y sobre todo una congruencia entre las actividades formativas que las partes negociadoras oferten a su personal.

4.3. Adaptación de la jornada

Los mecanismos que las partes negociadoras incorporan para facilitar por el personal la realización de las actividades formativas son idénticos a los señalados en el V CCLJA por lo que a ello nos remitimos³⁸.

5. La protección de la seguridad y salud del personal

Dejando a un lado el tratamiento que de la participación de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral se efectúa en el Capítulo XIV CCLJA (artículos 51 a 53), debe resaltarse que dicho capítulo contiene una serie de prescripciones (artículos 50 y 54 a 56) que a simple vista parecen manifestar un aumento del interés de las partes negociadoras en la materia respecto del V CCLJA al detallar cuestiones de las que parecía haberse olvidado en este último: servicios de prevención, equipos de trabajo, equipos de protección individual o la vigilancia de la salud más allá de los meros reconocimientos médicos. Sin embargo esa primera expectativa pierde todo su interés cuando podemos comprobar que en la mayoría de estos preceptos se recoge literalmente, con meras adaptaciones terminológicas, lo establecido en la LPRL.

No obstante creemos conveniente realizar al hilo de la misma una serie de precisiones que no pasan desapercibidas de la lectura de tales preceptos y que, bajo nuestro punto de vista, ponen de manifiesto que las partes negociadoras han

³⁸ Negociación colectiva en la Junta de Andalucía (Coord. Cruz Villalón, J), op.cit., pg. 435-436.

considerado saldado el contenido del CCLJA en esta materia con lo dispuesto en la LPRL. Lo que sin duda se podía haber resuelto con una mera remisión a lo en ella establecido y así se podrían haber evitado ciertos errores a los que una transcripción, creemos que rápida y desordenada de la LPRL, ha supuesto.

Por otro lado señalar el acierto en excluir de este capítulo materias como el plus de penosidad, toxicidad o peligrosidad que ha pasado a encuadrarse en el capítulo destinado al análisis de la estructura salarial.

5.1. Los servicios de prevención

Una de las primeras novedades del CCLJA es la referencia específica a los servicios de prevención propios de la Administración Autonómica remitiendo a la regulación específica de los mismos, D 117/2000, de 11 de abril por el que se crean los servicios de prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA de 15-4-2000). La definición que de los mismos se incorpora al CCLJA es una miscelánea entre lo establecido en dicho Decreto y lo dispuesto en el artículo 31.3 LPRL.

Los servicios de prevención propios se reconocen como instrumentos de la acción preventiva que deben primero, garantizar el derecho del personal a una adecuada protección de su seguridad y salud; segundo, el establecimiento de los instrumentos para su control y tercero, proporcionar a los órganos, entidades y organismos de la Administración de la JA, el asesoramiento y apoyo en los mismos términos que recoge el artículo 31.3 LPRL, reflejando literalmente lo establecido en éste. Si bien se añade una última matización (ya incorporada en el D 117/2000, de 11 de abril) que, bajo nuestro punto de vista, está mal ubicada. Se hace referencia a la información y asesoramiento a los órganos de participación y representación a continuación del elenco que el artículo 31.3 LPRL recoge respecto de las materias de las que asesorar, cuando realmente esta inclusión tendría que haberse efectuado junto con las obligaciones enunciadas de los servicios de prevención propios.

En lo que a su constitución y organización se refiere, los artículos 2 y 4 D 17/2000, de 11 de abril disponen que se constituirá un servicio de prevención en cada provincia con competencias en todos y cada uno de los centros de trabajo, organizándose cada uno de ellos en unidades administrativas. Igualmente se constituirán unidades de prevención que se ocuparán de los riesgos laborales específicos del sector sanitario así como para cualquier otro sector de actividad en el que concurren factores de riesgos laborales y de organización que lo justifiquen.

La coordinación de estas unidades de prevención y de los servicios de prevención corresponde a la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social de la Consejería de Trabajo e Industria, mención que hoy hay que entender referida a la Consejería de Empleo.

Se reconoce al personal que desempeñe sus funciones en los servicios de prevención, en similares términos a los establecidos en la LPRL (artículo 30.4 segundo y tercer párrafo), las garantías que para los representantes de los trabajadores se establecen en los apartados a, b y c del artículo 68 ET es decir la apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, a parte del interesado, el comité de empresa o delegados de personal; su prioridad de permanencia en la Administración respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas así como a no ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato salvo las excepciones que se indican, no pudiendo ser asimismo discriminado en su promoción económica o profesional en razón precisamente del desempeño de sus funciones (artículo 7.1. D 117/2000, de 11 de abril).

Junto a dichas garantías se reconoce el deber de guardar sigilo profesional sobre la información a la que tuvieran acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones (artículo 7.2. D 117/2000, de 11 de abril).

La dotación de medios para el desarrollo de las funciones de estos servicios de prevención se realizará teniendo en cuenta las necesidades reales de cada ámbito territorial o funcional, debiendo ser siempre adecuados y suficientes a los cometidos que los mismos tienen encomendados, correspondiendo a la Consejería de Trabajo e Industria -de nuevo mención entendida a la Consejería de Empleo- la determinación de los medios materiales y humanos necesarios salvo en lo que corresponde a la vigilancia de la salud en cuyo caso la competencia se atribuye a la Consejería de Salud (artículo 6.1. D 117/2000, de 11 de abril).

Dando cumplimiento a lo previsto en el artículo 30.6 LPRL y 29.2 del Reglamento de los servicios de prevención (RD 39/1997, de 17 de enero, BOE 31-1-1997) en cuanto al control de tales servicios, éstos deberán ser sometidos a control, mediante evaluaciones periódicas y en todo caso una vez finalizado el proceso de evaluación de riesgos, correspondiendo su realización a la Dirección General de Organización Administrativa e Inspección General de la Consejería de Gobernación y Justicia, hoy Dirección General de Administración electrónica y calidad de los servicios de la Consejería de Justicia y Administración Pública.

5.2. La formación de los trabajadores

Es llamativo que pese a seguir en líneas generales en lo que concierne a la formación de los trabajadores lo previsto en el artículo 19 LPRL, el presente CCLJA sigue adoleciendo no ya sólo de los mismos defectos que se pusieron de manifiesto en el V CCLJA sino que ha añadido a su listado alguno nuevo³⁹.

Se sigue sin señalar que la formación del personal en la materia no sólo ha de ser práctica sino también teórica; no sólo adecuada sino también suficiente; no se hace mención a la no asunción de coste alguno para el personal y desaparece una mención de suma importancia que creemos parece haberse obviado sin intención por las partes: la obligación de impartir esa formación en el momento de contratación de los trabajadores. Obligación que reconocida en el V CCLJA ha desaparecido del CCLJA.

Otras deficiencias se han subsanado, así la relativa a los órganos encargados de impartir dicha formación al reconocerse la misma a los servicios de prevención propios (artículo 50.2 d) así como el contenido de la formación al señalar que anualmente se proporcionará la formación especializada necesaria en función de las necesidades y especificidades de cada ámbito sectorial y de acuerdo con los programas de formación que establezcan los servicios de prevención propios en aplicación de la normativa vigente (artículo 50.3). Mención que creemos cobra relevancia en el seno de la Administración Autonómica andaluza debido a la disparidad de sectores y actividades que se encuadran en la misma y así se manifiesta expresamente en la Exposición de motivos del D 117/2000, de 11 de abril al señalar que “en función del tipo de servicio público que se presta se puede estar expuesto a determinados riesgos específicos de esa función”. Si la formación lo fuera sólo “en materia preventiva” tal y como parecía deducirse del V CCLJA sin concreción adicional alguna, dicho deber podría considerarse cumplido con una formación general para todo el personal en la que se ofrecieran los conocimientos básicos al respecto. Sin embargo este nuevo compromiso garantiza la obligación de asumir una formación especializada en la que deberán tenerse en cuenta las peculiaridades de cada uno de los sectores afectados, encomendándose a la Comisión velar por el cumplimiento de los compromisos que se adopten en el ámbito de este convenio.

5.3. Obligaciones de los trabajadores

El CCLJA (artículo 54.3) enuncia las obligaciones de los trabajadores en esta materia y, si bien lo hace en los mismos términos de la LPRL (artículo 29. 1 y 2),

³⁹ Negociación colectiva en la Junta de Andalucía (Coord. Cruz Villalón, J), op.cit., pg. 449.

lo ubica en el artículo que dicho convenio destina al tratamiento de los equipos de trabajo y medios de protección. Ubicación que creemos inadecuada al exigir la importancia de la misma un apartado expreso en el que reflejar esas obligaciones a fin de dejar constancia expresa de las mismas.

El contenido de estas obligaciones pretendiendo ser fiel reflejo de las establecidas en la LPRL olvida hacer alusión a una de tales obligaciones cual es cooperar con la Administración para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Omisión que pensamos se trata de un mero error en la reproducción de lo previsto en la LPRL.

5.4. La vigilancia de la salud

El CCLJA desarrolla en el artículo 55 la obligación que la LPRL establece al empleador de garantizar a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo (artículo 22 LPRL).

Las partes negociadoras han ido más allá frente a lo previsto en esta materia en el V CCLJA, pero hay que decir que simplemente se han limitado a reproducir lo dicho al respecto en la LPRL, a excepción de la periodicidad con la que realizar los reconocimientos médicos que era una materia ya regulada en el V CCLJA.

Se establece la necesidad de que el personal preste su consentimiento a fin de poder llevarse a cabo dicha vigilancia, exceptuándose solamente de este carácter voluntario aquellos supuestos en los que sea necesario la realización de tales reconocimientos para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras o si se hace necesario verificar el estado de salud de esa persona ya que el mismo puede constituir un peligro para sí misma, para el resto del personal o para otras personas relacionada con la actividad desarrollada así como cuando esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de los riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Se recoge asimismo el respeto a la dignidad de la persona y al derecho a su intimidad al llevar a cabo dichas medidas de vigilancia y control, debiéndose optar por aquellos reconocimientos o pruebas que originen las menores molestias al personal y siempre debiendo ser proporcionales al riesgo.

Se señala, al igual que hace la LPRL, la confidencialidad de toda la información relacionada con el estado de salud del sujeto no pudiendo ser utilizadas con

finés discriminatorios ni en perjuicio del personal, exigiéndose el consentimiento expreso del interesado para que dichos datos puedan facilitarse a la Administración o a otras personas. Si bien sí se informará de las conclusiones obtenidas a aquellas personas u órganos que tengan responsabilidad en la materia siempre que estén relacionados con la aptitud del personal para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de prevención y protección.

En cuanto a la periodicidad de la vigilancia ya indicábamos que se sigue la misma línea del V CCLJA al indicar los mismos supuestos en que proceden dichos reconocimientos: al personal de nuevo ingreso antes de reincorporarse a su puesto de trabajo; periódicos y específicos al personal que por su actividad lo necesite a juicio del servicio de prevención; a todo el personal una vez al año y al personal con más de treinta días de baja por enfermedad antes de reincorporarse a su puesto de trabajo⁴⁰.

La casi literalidad con la que el precepto convencional recoge el artículo 22 LPRL hace a nuestro juicio que se haya eludido mención alguna a aquellos órganos que tienen encomendada la vigilancia de la salud del personal. Si bien la misma se puede deducir de lo establecido en el artículo 50.2 CCLJA al enunciar entre las competencias de los servicios de prevención propios el asesoramiento y apoyo en lo referente a la “vigilancia de la salud del personal en relación con los riesgos derivados del trabajo”, hubiera sido acertado incluir dicha referencia a fin de ofrecer en el propio CCLJA una regulación lo más completa posible de la materia ya que para todo lo demás se está a lo dicho en la propia LPRL.

Por otra parte el D 117/2000, de 11 de abril sobre los servicios de prevención propios establece que para el ejercicio de la actividad de vigilancia de la salud cada servicio de prevención contará con una estructura y con los medios propios adecuados, sin perjuicio de la colaboración de las instituciones sanitarias en lo relativo a las especialidades médicas, contando con el apoyo de los servicios técnicos y de otras unidades que puedan prestarle asesoramiento y colaboración (artículo 6.2).

5.5. Equipos de trabajo y medios de protección

De nuevo el CCLJA (artículo 54.1 y 2) refleja lo previsto en esta materia en la LPRL (artículo 17.1 y 2), pero con ciertas omisiones en las que de nuevo se pone de manifiesto el tratamiento desordenado que de la protección de la seguridad y salud de los trabajadores se ha hecho en el presente convenio.

⁴⁰ Comentario a dichos reconocimientos en Negociación colectiva en la Junta de Andalucía (Coord. Cruz Villalón, J), op.cit., pg. 467-470.

Respecto de los equipos de trabajo se indica que para garantizar la seguridad y salud del personal, la Administración adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para las funciones que han de realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto. Sin embargo se olvida el CCLJA de incorporar las medidas que prevé la LPRL a adoptar en aquellos casos en los que la utilización de un equipo de trabajo pueda presentar un riesgo específico para la seguridad y salud de los trabajadores, es decir, que la utilización del equipo quede reservada a los encargados de dicha utilización y que los trabajos de reparación, transformación y mantenimiento o conservación sean realizados por los trabajadores específicamente capacitados para ello. Si bien realmente lo previsto a este respecto en la LPRL resulta de aplicación en el seno de la Administración no hubiera estado de más incorporar lo dicho al CCLJA ofreciendo así una regulación más completa en la materia así como también creemos se debería haber hecho mención expresa a las condiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización de los equipos de trabajo previstas en el RD 1215/1997, de 18 de julio (BOE 7-8-1997).

Por su parte se señala, al igual que en la LPRL, la obligación de proporcionar por la Administración los equipos de protección individual adecuados para el desempeño de las funciones a realizar, velando por el uso efectivo de los mismos cuando la naturaleza de los trabajos realizados exijan su uso. Si bien deberán ser utilizados sólo cuando los riesgos no se puedan evitar o limitar suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo. En esta materia, igual que hemos señalado para los equipos de trabajo, creemos que ya que hay un interés en el CCLJA por dejar constancia expresa de lo concerniente a los equipos de protección individual debería igualmente haberse incluido una remisión expresa a las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de los equipos de protección individual recogidas en el RD 773/1997, de 30 de mayo (BOE 12-6-1997).

5.6. Vestuario de trabajo

El artículo 56 CCLJA recoge bajo la rúbrica “vestuario de trabajo” la obligación de dotar al personal sujeto al presente convenio del vestuario íntegro al que hace referencia el Acuerdo de la Comisión de interpretación y vigilancia de 18 de mayo de 1989. El V CCLJA establecía dicha obligación en términos similares por lo que a ello nos remitimos en cuanto a su contenido y a salvo de las novedades que se indican a continuación⁴¹.

⁴¹ Vid. A este respecto Negociación colectiva en la Junta de Andalucía (Coord. Cruz Villalón, J), op.cit., pgs. 471-472.

La rúbrica del artículo no concretaba a qué tipo de vestuario se refería ya que aunque podía deducirse del entorno en el que dicho precepto se ubicaba, la matización “de trabajo” que incorpora el artículo del CCLJA no deja opción a duda alguna.

El CCLJA establece la obligación de dotar de dicho vestuario al personal durante el segundo trimestre de cada ejercicio a diferencia del V CCLJA que lo establecía durante el primer trimestre.

Si bien como se ha señalado la remisión se hace en los mismos términos que el V CCLJA, se encomienda a la Subcomisión de salud laboral que proceda a la adaptación del acuerdo remitido a fin de adaptar su contenido al sistema de clasificación profesional del CCLJA y especialmente hace mención a algunas actividades respecto de las que dicha integración también deberá efectuarse (médico geriatra, médico rehabilitador, diplomado en trabajo social que preste servicios en centros de valoración y orientación y en centros de menores, educador especial, analista de laboratorio, monitor de residencias escolares, monitor de deportes y auxiliar sanitario). En este sentido es de destacar la mención expresa que se hace a la adaptación del vestuario en aquellos casos de situaciones especiales, haciendo una referencia concreta al caso de trabajadoras embarazadas.

Por último hemos de indicar que se introduce un plazo expreso- un año- a fin de que la Subcomisión de salud laboral efectúe el estudio que se le encomienda para unificar criterios de calidad y económicos en lo que respecta a las dotaciones de vestuarios.

6. Protección social

En el CCLJA se recogen en distintos artículos de forma dispersa y sin seguir un iter lógico al respecto, determinadas medidas que, destinadas a proteger y favorecer ante situaciones de necesidad en las que pueda encontrarse el personal laboral, podemos englobar bajo el amplio espectro que marca el término protección social⁴².

6.1. Mejoras voluntarias

Entendiendo por mejora voluntaria aquella obligación empresarial derivada de la negociación colectiva que tiene como objeto complementar la acción protec-

⁴² Vid. a este respecto, Alarcón Caracuel, M.R., La Seguridad Social en España, Aranzadi, editorial, Navarra, 1999, pgs.19-20; Márquez Prieto, A, Seguridad Social y protección social: un enfoque conceptual, Servicio de publicaciones Universidad de Málaga, Málaga, 2002, pgs. 151-155.

tora otorgada por el sistema público de seguridad social, el CCLJA recoge dos ejemplos de las mismas: primero, en determinados supuestos suspensivos y segundo, en el caso de jubilación voluntaria. Tanto uno como otro aparecían ya en el V CCLJA, si bien se han introducido determinadas modificaciones que creemos exigen nos detengamos en su análisis.

6.1.1. Incapacidad Temporal y riesgo durante el embarazo

Los supuestos suspensivos en los que se reconoce una mejora voluntaria, de prestaciones o complementarias⁴³, son la incapacidad temporal y el riesgo durante el embarazo. Supuesto este último añadido en el CCLJA frente a la redacción del V CCLJA como consecuencia de la incorporación de las modificaciones introducidas por la Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral y respecto del que el CCLJA guarda silencio entendiéndose sin más su remisión al ET.

En ambos supuestos cobra sentido dicha mejora desde el momento en que tanto en un caso como en otro la prestación de seguridad social que el beneficiario tiene derecho a percibir, si reúne los requisitos para ello, es un determinado porcentaje de la base reguladora que en ningún caso alcanza el cien por cien de la misma al ser en IT el sesenta o setenta y cinco por ciento dependiendo del origen común o profesional de la misma y dependiendo del día de IT en el que el personal se encuentre, y del setenta y cinco por ciento en el supuesto de suspensión por riesgo durante el embarazo.

El CCLJA añade un nuevo requisito para poder ser perceptor de esta mejora cual es “percibir prestación de la Seguridad Social”. Si existía alguna duda respecto de la posibilidad de percibir la misma en aquellos casos en los que no reuniendo el sujeto el período de carencia exigido para generar derecho a la correspondiente prestación de seguridad social (ciento ochenta días en el supuesto suspensivo por riesgo durante el embarazo e IT por enfermedad común) no fuera beneficiario de la misma⁴⁴, el CCLJA deja muy claro su exclusión si no se dan dichos condicionantes.

En cuanto a la cuantía de dicha mejora siguiendo en líneas generales lo estipulado en el V CCLJA, el convenio vigente modifica la retribución íntegra -excluido

⁴³ Este tipo de mejoras voluntarias se identifica de diversas formas por la doctrina, así Alarcón Caracuel habla de mejora de prestaciones, Comentarios a la LGSS (Dir. Alarcón Caracuel, M.R), Aranzadi, Navarra, 2003, pg.263; o de prestaciones complementarias, Gala Durán, C, El régimen jurídico de mejoras voluntarias de prestaciones de Seguridad Social, Bosch editor, Barcelona, 1999, pg. 195.

⁴⁴ Así se pone de relieve en Negociación colectiva en la Junta de Andalucía (Coord. Cruz Villalón, J), op.cit., pg. 395.

el plus de distancia o de transporte- que deberá tenerse en cuenta para determinar la cuantía de la mejora señalando que se calculará sobre la media de las retribuciones devengadas en los últimos seis meses inmediatamente anteriores a la baja o si éste no se alcanzara, sobre la media del tiempo que lleve trabajando, a diferencia de lo previsto en el anterior convenio en el que dichas retribuciones serían las del último mes. Evidentemente el beneficio o perjuicio que dicho cambio pueda suponer para el sujeto dependerá de la situación profesional de cada uno en el momento de producirse la IT ya que en algún supuesto el cálculo sobre el último mes pudiera resultar más beneficioso que la media o a la inversa, pero lo que sí es cierto que se solventa con ello el cómputo de determinadas retribuciones no periódicas que podrán ser estimadas en muchos casos al ampliar el lapso de tiempo a tener en cuenta.

Igualmente se señala que dicha mejora permanecerá inalterable durante todo el período suspensivo, lo que supone que aunque se tenga derecho a percibir con carácter retroactivo las subidas salariales que se produjeran o lo que corresponda por perfeccionamiento de antigüedad, no afectarán a la cuantía de la mejora calculada conforme a las reglas anteriormente previstas.

El último inciso del apartado 2 del artículo 41 recoge una matización sólo para el supuesto de IT. Su redacción puede inducir a error al señalar que este derecho se mantendrá mientras duren los efectos de la IT olvidando que en el mismo apartado se recoge el mismo derecho para otro supuesto suspensivo como es el riesgo durante el embarazo. Sólo una interpretación teniendo en cuenta la duración de la IT permite entender cuál ha sido la intención de las partes negociadoras. La inversión de los términos de la frase – Mientras duren los efectos de la IT este derecho se mantendrá- hubiera aportado mayor claridad a la materia y hubiera evitado alguna confusión posible.

Hecha dicha matización, hemos de decir que se intenta clarificar de manera vaga el derecho a percibir la mejora durante el lapso de tiempo que existe entre el momento de la extinción de la IT por transcurso del plazo máximo fijado en el artículo 128.1 a) LGSS (dieciocho meses) y el momento de la calificación de IP, entre el alta médica con declaración de IP y dicha calificación y durante la llamada prórroga especial.

Un análisis conjunto de lo establecido en este apartado y lo señalado en el artículo 131 bis 3 LGSS permite afirmar que los efectos a los que se refiere el CCLJA y que por tanto determinan la continuidad en el percibo de la mejora comprenden tales períodos al reconocer expresamente la LGSS durante ellos la prolongación de los efectos de la IT⁴⁵.

⁴⁵ En este sentido se apuntaba ya la solución ante el silencio del V CCLJA: Negociación colectiva en la Junta de Andalucía (Coord. Cruz Villalón, J), op.cit., pg. 395-396.

Si bien continúa la duda respecto de qué hacer en aquellos casos en los que procede la retroacción de la prestación económica por IP reconocida, al momento en que se agotó la IT al ser aquella mayor que ésta. Creemos que la intención de las partes negociadoras al incorporar expresamente el reconocimiento del derecho a la mejora ha sido extenderlo a todos los supuestos enunciados procediera o no la retroacción indicada. Lo que no es óbice para que se requiera un reconocimiento expreso que permita eliminar cualquier duda al respecto.

6.1.2. Jubilación voluntaria

El artículo 62 CCLJA reconoce en términos similares a lo que hiciera su precedente dos mejoras para aquel personal que se acoja a la jubilación voluntaria prevista en el mismo: un premio de jubilación y una indemnización a tanto alzado. Dos aspectos novedosos a destacar⁴⁶:

En primer lugar, señalar que el CCLJA corrige la fórmula ambigua⁴⁷ del V CCLJA al concretar la relación de pluses y complementos que no se computarán a efectos de determinar el salario percibido que será tenido en cuenta para calcular el premio de jubilación.

En segundo lugar, se mejora la indemnización a tanto alzado a percibir en estos casos ya que se computarán no solamente los años completos de servicio sino también las fracciones superiores a seis meses asimilándolas a un año de servicio.

6.2. Medidas de acción social

La acción social (Capítulo XVI, artículo 60) prevista en el CCLJA mantiene el mismo carácter genérico de su precedente remitiendo en lo que al contenido de tales medidas se refiere al Reglamento vigente.

Si bien debemos destacar una modificación de gran raigambre a efectos cuantitativos y por las importantes consecuencias que ello puede traer consigo, esperamos que beneficiosas. El CCLJA opta por encomendar a la Subcomisión de acción social la determinación de la cantidad del Fondo de acción social que corresponda

⁴⁶ En todos los demás aspectos no modificados por el CCLJA, vid. Negociación colectiva en la Junta de Andalucía (Coord. Cruz Villalón, J), op.cit., pg. 507-510.

⁴⁷ Así se ponía de manifiesto en Negociación colectiva en la Junta de Andalucía (Coord. Cruz Villalón, J), op.cit., pg. 509.

destinar anualmente al personal laboral atendiendo al número de personas que integran el mismo, cantidad que aparecía prefijada en el V CCLJA aunque sujeta a revisión según el aumento que se produjera en la Ley de Presupuesto de la Comunidad Autónoma.

En cuanto a las medidas de acción social hemos de decir que se ha producido la entrada en vigor de un nuevo Reglamento aplicable el mismo tanto a personal laboral como a personal funcionario y no laboral al servicio de la Administración de la JA⁴⁸. Así lo señala su artículo 1 al indicar que tales medidas, actividades o programas están encaminadas a promover el bienestar social “del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía”- sin distinguir tipo alguno de vinculación con la misma- y en el ámbito subjetivo establecido en su artículo 4 en el que se incluye el personal laboral, fijo o temporal sometido al ámbito de aplicación del CCLJA.

El Reglamento se estructura en tres capítulos: un primer capítulo en el que se encuadran las disposiciones generales; un segundo capítulo dedicado a las ayudas de actividad continuada y un tercer capítulo destinado a las ayudas sometidas a convocatoria pública.

El tratamiento unitario para todo el personal no ha supuesto importantes modificaciones respecto del anterior Reglamento⁴⁹ que regulaba las ayudas de acción social de este personal, salvo algunas modificaciones concretas⁵⁰.

Entre otras novedades podemos destacar en primer lugar, la atribución de competencia para la determinación de la cuantía de las ayudas a la Consejería de Justicia y de Administración Pública frente a la Consejería de Gobernación que la tenía atribuida en el anterior Reglamento, cuantías que han sido fijadas por Resolución de 16 de febrero de la Dirección General de la Función Pública (BOJA 2-3-2004).

En segundo lugar, se incorpora la posibilidad de fijar por la Consejería de Justicia y Administración Pública previa negociación con las organizaciones sindicales que se señalan, un tope máximo de rendimiento baremable como requisito para ser beneficiario de las ayudas (artículo 7).

⁴⁸ Orden de 18 de abril de 2001 (BOJA 10-5-2001) por la que se aprueba el Reglamento de ayudas de acción social para el personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía.

⁴⁹ Orden de 12-7-1996 (BOJA 25-7-1996).

⁵⁰ A fin de evitar repeticiones remitimos al respecto a Negociación colectiva en la Junta de Andalucía (Coord. Cruz Villalón, J), op.cit., pgs. 495-501, resaltando solamente las novedades incorporadas.

En tercer lugar destaca el tratamiento separado que se hace entre dos tipos de ayudas a los que si bien ya aludía el anterior Reglamento- ayudas de actividad continuada y ayudas sometidas a convocatoria pública- no se diferenciaba en que grupo encuadrar unas y otras, lo que sí hace el Reglamento actual.

Entre las primeras se engloban la ayuda médica, protésica y odontológica que incorpora para este personal ayudas por intervenciones quirúrgicas no reconocidas en el anterior Reglamento (oculares, periodoncia y las que se acuerden en la Comisión y Subcomisión de acción social); ayuda para atención a disminuidos; ayuda por defunción, ayuda por sepelio; préstamos sin intereses para necesidades urgentes, reconociéndose de nuevo el derecho para este personal a tales préstamos, lo que no aparecían en el Reglamento anterior, tasando las situaciones que a estos efectos tendrán la consideración de “necesidad urgente” (entre otros, enfermedad o intervención quirúrgica grave de algún miembro de la unidad familiar, matrimonio del solicitante o sus hijos, divorcio, separación legal o nulidad del solicitante etc.); indemnización por accidentes y ayuda de carácter excepcional.

Entre las segundas, se contemplan ayudas de estudios, ayudas de guardería y cuidado de hijos; ayuda para alquileres y préstamos sin intereses por adquisición de primera vivienda. Ayudas de idéntica índole a las contempladas en el anterior Reglamento.

El tratarse de un tipo u otro de ayuda tiene reflejo en el procedimiento a seguir para su solicitud al establecerse fórmulas procedimentales diferentes según se trate de un tipo u otro de ayuda (artículo 10). A este respecto hemos de destacar la incorporación de las nuevas tecnologías al Reglamento al permitir en el caso de ayudas sometidas a convocatoria pública su presentación en el registro telemático de la JA a través de las correspondientes formas de acreditación (firma electrónica avanzada o código de usuario y clave de acceso).

**LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
AUTONÓMICA EN
SECTORES ESPECÍFICOS**

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR SANITARIO ANDALUZ

Sebastián de Soto Rioja
Catedrático E.U. de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social
Universidad de Huelva

ÍNDICE

1. ANOTACIONES PRELIMINARES Y METODOLÓGICAS
2. LAS RELACIONES LABORALES EN EL ÁMBITO DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD: LAS ESPECIFICIDADES DEL PERSONAL ESTATUTARIO
 - 2.1. Acuerdo sobre Política de Personal de 20 de noviembre de 2002
 - 2.2. Condiciones individuales de trabajo
 - 2.2.1. Acuerdo en materia de jornada
 - 2.2.2. Acuerdo sobre el régimen de permisos, licencias y vacaciones del personal de centros e instituciones sanitarias del Servicio Andaluz de Salud
 - 2.2.3. Resolución 682/03, de 28 de julio de 2003, de la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Salud, sobre el complemento de productividad, factor variable, al rendimiento profesional por consecución de resultados
 - 2.2.4. Resolución 144/04, de 4 de marzo, de Retribuciones del Personal de Centros e Instituciones Sanitarias. Ejercicio 2004
 - 2.2.5. Circular 1/2004, de la Dirección General de Personal y Desarrollo Profesional sobre procedimientos para la tramitación de expedientes de jubilación y prolongación en la situación de servicio activo del personal estatutario del Servicio Andaluz de Salud
 - 2.3. Relaciones colectivas
 - 2.3.1. Pacto de 12 de septiembre de 2002 sobre unidades electorales y créditos horarios
 - 2.4. Política de empleo
 - 2.5. Prevención de Riesgos Laborales
 - 2.5.1. La Orden conjunta de 11 de marzo de 2004, por la que se crean las Unidades de Prevención en el Servicio Andaluz de Salud
 - 2.5.2. Acuerdo de la Mesa General de Negociación sobre derechos de participación en materia de prevención de riesgos laborales
 - 2.6. Acción Social
3. SUBSECTOR DE EMPRESAS PÚBLICAS DISPENSADORAS DIRECTAS DE SERVICIOS MÉDICO-SANITARIOS
 - 3.1. La negociación colectiva en los hospitales gestionados con forma de empresa pública
 - 3.1.1. Características generales y disposiciones comunes
 - 3.1.2. Selección y Contratación
 - 3.1.3. Clasificación profesional
 - 3.1.4. Tiempo de Trabajo
 - 3.1.5. Estructura salarial
 - 3.1.6. Otros contenidos

- 3.2. Servicios de Urgencia 061
 - 3.2.1. Características generales y disposiciones comunes
 - 3.2.2. Ingreso en la empresa y movilidad
 - 3.2.3. Condiciones de trabajo
 - 3.2.4. Otros contenidos
- 4. OTROS SERVICIOS SOCIALES Y DE ATENCIÓN A LA COMUNIDAD
 - 4.1. Patronatos de servicios sociales y fundaciones para la integración del enfermo mental y de atención a la drogodependencia
 - 4.1.1. Características generales y disposiciones comunes
 - 4.1.2. Ingreso en la empresa y movilidad
 - 4.1.3. Condiciones de trabajo
 - 4.1.4. Otros contenidos
 - 4.2. La Escuela Andaluza de Salud

1. Anotaciones preliminares y metodológicas

Este apartado del estudio va centrar su atención, tal como indica su rúbrica, en el sector público sanitario andaluz. Un nuevo objeto que conlleva de inicio la necesidad de su intento de delimitación, aunque sea con datos complementarios a los que ya se han incluido al inicio; así como la exposición, también breve, de algunas de sus singularidades estructurales, a fin de poder encuadrar correctamente los datos y posibles conclusiones del análisis.

En primer lugar habría que destacar que, con independencia de otras opciones que también permiten los epígrafes de la clasificación nacional de actividades económicas¹, se ha optado por localizar y agrupar textos negociados que resulten de aplicación en centros de titularidad exclusivamente pública. Es decir, dejando al margen todos aquellos establecimientos que puedan calificarse como semipúblicos o semiprivados, por mor de que su financiación ordinaria e incluso su funcionamiento desde el inicio de su actividad queda vinculado a la existencia de acuerdos económicos de sostenimiento (conciertos) con las Administraciones Públicas. En segundo lugar, y obviando la necesaria radicación en el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía, se ha optado por concretar la voz sanidad en su acepción central o más genuina, en cuanto que servicio médico-asistencial, no ya sólo por su innegable trascendencia cuantitativa sino como por su impronta y mejor identificación, lo que deja al margen otras manifestaciones próximas, conceptualmente hablando, pero muy dispares en su organización, como es la sanidad animal, la calidad agroalimentaria o la salud ambiental que, por esa misma razón, encuentran su mejor ubicación en otros bloques del estudio.

¹ En efecto, la clasificación de estas actividades (CNAE) permite al menos dos opciones de búsqueda y clasificación. De un lado estaría el epígrafe 75 (L para identificación de sector), referido a *Administración Pública, Defensa y Seguridad Social*, en el que se incluye de modo específico la regulación de las actividades sanitarias y otros servicios sociales, excepto la seguridad social obligatoria (7511) que se clasifica de manera autónoma (7514). De otra parte, sin tener en cuenta la titularidad o naturaleza privada o pública de la actividad, el epígrafe 85 (sector N) está referido a *actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales*, con desglose de actividades hospitalarias, médicas, odontológicas y otras (8511-4), además de las propias de servicios sociales (853).

Centrados así en el organigrama propio del sector sanitario público, tres grandes ámbitos organizativos pueden vislumbrarse a efectos de identificar los escenarios reales en los que se desenvuelve la autonomía colectiva. De una parte, el que conforma la Administración territorial en sentido estricto -Consejería y Organismo Autónomo-, de ámbito autonómico una vez concluido el proceso de transferencias y adscripciones, tanto desde la esfera estatal como desde las corporaciones municipales y provinciales. De otra, una singular estructura creada a instancias de esa misma Administración, consistente en la existencia de una red de empresas públicas que aparecen como titulares y gestoras de una serie de centros hospitalarios dispersos por todo el mapa andaluz. Por último, un tercer subsector que presentará también como principal criterio definidor el de la singular naturaleza jurídica con el que se establece, el de las fundaciones y patronatos que se encargan de la dispensa a la comunidad de otros servicios sociales de carácter sanitario-asistencial.

En todos y cada uno de estos ámbitos es además donde se concentran² los acuerdos, pactos y convenios colectivos, por lo que a sus contenidos habrá que estar a continuación.

2. Las relaciones laborales en el ámbito del servicio andaluz de salud: las especificidades del personal estatutario

No corresponde ahora, ni se pretende tampoco, entrar a describir ni las fuentes, ni los fundamentos que sirven de sostén jurídico a la más importante de las fórmulas de gestión del sistema médico-sanitario en nuestra Comunidad Autónoma, el Servicio Andaluz de Salud. No sólo porque supondría un exceso evidente, sino porque resulta absolutamente innecesario para el fin que aquí se pretende. Sin embargo, lo que sí puede considerarse procedente es reseñar ciertos datos técnico-jurídicos del personal que presta servicios en su seno, por cuanto que servirán tanto para aprehender el verdadero contenido de este epígrafe como el de los subsiguientes, sobre todo, si se tiene en cuenta el evidente efecto reflejo que provoca la primacía del sector administrativo *estricto sensu*, respecto de las fórmulas derivadas o secundarias.

En primer lugar, habría que destacar la singularidad del conjunto de relaciones jurídicas que se van a concentrar en este sector. Y es que junto a los funciona-

² Cabe anotar en este momento que, con independencia del ámbito exclusivamente autonómico que informa este estudio en su generalidad, en el sector público sanitario apenas quedan vestigios de acuerdos y pactos a nivel estatal que resulten vigentes o aplicables en nuestra Comunidad Autónoma, y que serán en todo caso debidamente apuntados, por lo que en ese sentido los niveles de negociación que se exponen son los únicos reconocibles.

rios públicos y al personal sometido a las reglas y principios propios del Derecho del Trabajo, no puede obviarse que el principal protagonista del ámbito subjetivo de la negociación colectiva en este sector sanitario va a ser el denominado personal estatutario. Un personal que tiene su fuente de regulación en la reciente Ley 55/2003, de 16 de diciembre, por la que se aprueba el Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud (EM). Norma que viene a sustituir y homogeneizar, en cierta medida, el régimen propio de los tres grandes colectivos que componen el sector (otrora regulados por sendos y específicos Estatutos): médicos o facultativos, personal sanitario no facultativo y personal no sanitario al servicio de las instituciones sanitarias. Y cuyos postulados habrán de resultar cruciales para encuadrar tanto algunos extremos relativos a las condiciones de trabajo de estos profesionales, como el grado de desarrollo, aún muy incipiente, de la negociación colectiva respecto de los nuevos espacios que se le dispensan.

En este último sentido debe apuntarse, por ejemplo, que el personal estatutario está sometido a un régimen jurídico de jornadas y descansos muy diferente al del resto de los trabajadores y empleados públicos. Así, y tras la acomodación definitiva de la legislación española a los dictados de la normativa comunitaria –concretamente a las Directivas 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre y 2000/34/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de junio, relativas al tiempo de trabajo y la necesaria protección de la salud laboral, y tras alguna que otra resolución condenatoria del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas³- puede afirmarse que: 1) el tope de jornada vigente en este sector es de 48 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo semestral –incluida jornada ordinaria y complementaria⁴- (art. 48 EM); 2) su jornada diaria puede alcanzar las 24 horas (art. 51.1 EM); y 3) el descanso entre jornadas, de 12 horas como regla general, puede reducirse no sólo en los casos de cambio o ausencia de relevo en los turnos, sino también por la sucesión de jornadas ordinarias y complementarias o especiales [art. 51.3.b) EM].

³ La referencia es a la conocida STJCEE de 3 de octubre de 2000 (Asunto C-303/98), instada por el Sindicato de Médicos de Asistencia Pública contra la Consejería de Salud de la Comunidad Autónoma Valenciana.

⁴ A este tope se ha añadido, sin embargo, el margen que supone la instauración de jornadas especiales (art. 49 EM). Estos suplementos de jornada se decretarán siempre que el centro sanitario lo requiera para garantizar la atención continuada y permanente. Aunque el propio precepto establezca que esta modalidad de jornada –que se equipara a la complementaria en sus efectos- se desarrollará tan sólo por profesionales que de manera individualizada, por escrito y libremente, presten su consentimiento para ello, sin que puedan suponer más de 150 horas más al año. La Disposición Transitoria Sexta dispone un plazo de hasta 10 años para que de forma progresiva resulte plenamente vinculante, remitiendo a un Real Decreto del Gobierno su desarrollo que podrá incluso prever más excepciones por razones como el hecho insular o las necesidades de especialistas.

Asimismo ha tenerse en cuenta que en virtud de este específico marco normativo, el tiempo de trabajo de estos profesionales se desglosa entre lo que se denomina jornada ordinaria y jornada complementaria. Jornada complementaria o de atención continuada (más conocida como “guardias”) que los profesionales de la sanidad deben realizar con carácter imperativo, no resultando por tanto potestativa. A los efectos de cómputo o tope de jornada, su principal virtualidad supone que se ha de excluir su calificación como horas o jornada extraordinaria de trabajo y, a efectos económicos, legitimar un trato o valoración diferenciada.

De otra parte, resulta también imprescindible destacar el efecto que provoca la singular combinación del artículo 6 y el entero Capítulo X sobre Jornada de Trabajo, permisos y licencias, *ex* Disposición Adicional 2ª (preceptos todos del Estatuto Marco), sobre el régimen jurídico aplicable a otros profesionales del sector, ya sea su relación de carácter funcional o, más concretamente, de naturaleza jurídico-laboral. Y es que puede afirmarse que esta normativa general ha venido a reformar también el marco jurídico aplicable a estos empleados, creando una especie de nueva relación laboral especial para el personal sanitario –es decir, excluidos tan sólo los de gestión y servicios, y que abarca tanto a facultativos, sanitarios y demás personal técnico-, en el sentido de resultar aplicables estas reglas sobre tiempo de trabajo *sea cual sea el vínculo jurídico de su relación de empleo*, siempre que presten servicios *en centros gestionados directamente por los servicios de salud*. Una interpretación que, sobre todo, viene a subsanar situaciones muy discutibles nacidas con carácter previo, tal como más adelante se comentará, y que se corrobora por el dictado del art. 2.3 del mismo Estatuto Marco, aun cuando este último precepto lo que pretende realmente es normalizar en el futuro este tipo de solución. Y ello por cuanto que en este artículo 2.3, lo que se viene a legitimar es que resulte de aplicación esta normativa estatutaria al conjunto del personal sanitario, funcionario o laboral, siempre que así lo prevean *las disposiciones aplicables al personal funcionario o los convenios colectivos aplicables al personal laboral de cada comunidad autónoma*. Previsión ésta que es de esperar realicen los acuerdos y convenios colectivos que se vayan firmando en el futuro pero que difícilmente pueden contener los alcanzados con anterioridad a la aprobación del EM.

Dejando ya al margen lo que son especificidades en el contenido del conjunto de derechos y deberes individuales del personal estatutario, lo que no resulta discutible - menos aún desde la última reforma operada que tiende a funcionarizar claramente a este colectivo- es que desde la perspectiva de la regulación de su derecho a la negociación colectiva o, mejor, de su participación en la determinación de sus condiciones de trabajo, este tipo de empleados se rigen por las mismas normas y principios que los funcionarios públicos, es decir, a través del marco diseñado por la Ley 9/1987, de 12 de junio (LOR) y no por el Título III del ET. Ello hace que los

Pactos y Acuerdos se entremezclen con Resoluciones y otras disposiciones de carácter objetivo que, a veces, hacen compleja su localización y recopilación, además de su armonización.

Pero lo que se quiere destacar, sobre todo, es que el reciente Estatuto Marco supone un nuevo punto de partida que, en modo alguno, parece que haya agotado aun todas las posibilidades. Y ello porque sus reglas se constituyen con carácter de legislación básica, en sentido estricto, en espera de que las Comunidades Autónomas las desarrollen en forma de estatutos propios. Normas que habrán de ser objeto de negociación en el seno de la correspondiente Mesa Sectorial, lo que hace que en la actualidad se esté aun, por el escaso tiempo transcurrido, en un momento de desarrollo demasiado incipiente. Al mismo tiempo, y pese a que lo anterior presupone un amplio y rico proceso negociador, se decía también que, no obstante, el Estatuto Marco no ha resultado en exceso rupturista. O por decirlo de otra forma, ha desaprovechado una gran ocasión para homogeneizar realmente una diversidad que no siempre resulta atendible. Basta en ese sentido traer a colación la multiplicidad de regímenes aplicables en materia de condiciones de trabajo, sobre todo en lo relativo a estructura salarial y tiempo de trabajo, declarados tácitamente vigentes por falta de derogación expresa, para comprobar que subsisten sistemas como el de cupo y zona, cuyas fuentes reguladoras se encuentran en disposiciones reglamentarias de la década de los sesenta⁵, que conviven con otras, mucho más próximas eso sí, a los del resto del sector público⁶.

En cualquier caso, y debido a esa necesidad de incorporación del contenido de los acuerdos a normas de carácter objetivo, incluso a veces, al carácter abierto y de remisión con el que los sujetos negociadores encomiendan a los responsables públicos la concreción y detalle de algunos de sus puntos, hay que hacer notar que no resulta fácil distinguir entre lo que son normas paccionadas y legislación en sentido técnico. De ahí que se corra el riesgo de que en la sucesión de materias y normas que se va a exponer, se pueda confundir lo que ha de ser un análisis de la negociación colectiva con una crónica legislativa más o menos extensa del régimen jurídico aplicable a estos profesionales, óptica esta última por la que nos decantaremos a fin de poder ofrecer al menos un cuadro más completo de la regulación del sector.

⁵ Más concretamente, en la Orden Ministerial de 28 de febrero de 1967 para el personal Facultativo y en los artículos 91 y 92.2 del Estatuto del Personal Sanitario no Facultativo, para los aspectos relacionados con uno de los conceptos retributivos más singulares y conflictivos como es el premio de antigüedad. Para la estructura salarial y resto de complementos, su régimen se actualizó por última vez con la Orden de 8 de agosto de 1986.

⁶ La Disposición Transitoria Sexta, en conjunción con la Disposición Derogatoria Única del EM, establece que: se mantienen vigentes, en cada servicio de salud y sin carácter básico, las normas previstas en la disposición derogatoria única 1.b), o las equivalentes de cada comunidad autónoma.

En tercer y último lugar, no puede dejar de destacarse que nos encontramos con uno de los mayores colectivos, en número de profesionales adscritos y por el nivel de recursos que demanda, del conjunto de la Administración autonómica. Ello se traduce en una complejidad organizativa y en una disparidad de regímenes y situaciones, sin duda, realmente extraordinaria. Atender tan sólo a la clasificación profesional o a una mera enumeración de los potenciales componentes de la estructura retributiva conllevaría todo un estudio monográfico en cada caso. De ahí que esta realidad sirva para refrenar el afán descriptivo anunciado en el párrafo anterior, por lo que a la síntesis o intermedio habrá finalmente que estar.

2.1. Acuerdo sobre Política de Personal de 20 de noviembre de 2002

El punto de referencia en esta materia, y aunque ya se avanza que no se limita exclusivamente a aspectos individuales de la relación de empleo, va a ser sin duda el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 20⁷ de noviembre de 2002, sobre Política de Personal para el periodo 2003-2005, refrendado por el Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía como Acuerdo de 11 de marzo de 2003 (BOJA 50/2003, de 14 de marzo).

Un Acuerdo que viene a suceder, por expiración del término de vigencia, a otro de 28 octubre de 1999 y que supone el cumplimiento de un Pacto expreso en ese sentido, suscrito por los propios sujetos negociadores presentes en la Mesa, de fecha 19 de diciembre de 2001. Y un Acuerdo, se decía, que ha de ser el punto de referencia para todo este capítulo en cuanto que es el más amplio y completo con diferencia, lo que le convierte en el sucesor a nivel autonómico del histórico Acuerdo de 22 de febrero de 1992⁸, suscrito por los agentes sociales y la Administración estatal, que ha llegado a desplegar sus efectos para muchos aspectos concretos hasta fechas muy recientes en el tiempo.

La trascendencia de este Acuerdo sobre Política de Personal no se debe medir sin embargo por su grado de detalle, sino más bien por el programa de preacuerdos que concentra. Lo que viene a significar que se trata de una especie de convenio marco o general que legitimará sucesivos textos puntuales y varias disposiciones normativas, ni mucho menos agotados aunque sí iniciados.

⁷ Ha de aclararse en cuanto a la fecha de este Acuerdo que, pese a que la referencia que se publica en el BOJA sobre la fecha de su consecución es la de 21 de noviembre de 2002, el acta de la sesión de la Mesa Sectorial está realmente datada el 20 de noviembre

⁸ El Acuerdo se publicó como Anexo del Acuerdo del Consejo de Ministros de 14 de mayo de 1992, publicándose por Resolución de la Secretaría General del Sistema Nacional de Salud de 10 de junio de 1992 (BOE de 3 de julio).

Respecto de su contenido y estructura interna cabe destacar que el Acuerdo se compone de once puntos o cláusulas, de las cuales siete abordan, cada una de ellas, un aspecto material concreto de la relación, mientras que las restantes quedan referidas a aspectos obligacionales y de contenido mínimo. Comenzando por estas últimas, cabe reseñar la relativa al compromiso de financiación (punto noveno), por la que se periodifican los compromisos alcanzados durante los tres años de vigencia del acuerdo (2003-2005, punto décimo); la última o de cierre⁹, constitutiva de una comisión de seguimiento en la que sólo están presentes los sindicatos firmantes del acuerdo, con independencia de la negociación que corresponda en el marco de la Mesa Sectorial; y, sobre todo, la primera, relativa al ámbito personal de aplicación. Y ello por cuanto que éste se limita al personal que percibe sus retribuciones conforme al RDL 3/1987, de 11 de septiembre, es decir, al denominado personal integrado o jerarquizado, lo que excluye a colectivos específicos como los que mantienen su adscripción al modelo de cupo y zona, a estructuras propias de sus Administraciones de origen (vgr. Diputaciones), además de a ciertos cuerpos funcionariales integrados en los dispositivos de apoyo como son las especialidades de Veterinaria y Farmacia del Cuerpo A.4. de la Junta de Andalucía.

Respecto de las cláusulas que pudieran denominarse normativas -algunas de las cuales ya han sido objeto de desarrollo expreso para favorecer su aplicación, y que exponen individualizadamente en los siguientes apartados-, destacar la existencia de dos tipos o modalidades: aquellas que contienen compromisos cuantificables; y aquellas otras que refieren la realización de informes y estudios de situación como requisitos para la elaboración de propuestas que, con posterioridad, serán sometidas a negociación y debate en el seno de la mesa sectorial. En ese primer grupo se localizarían los Puntos Tercero, sobre tiempo de trabajo; Cuarto, relativo al modelo retributivo; Quinto, sobre dimensión y estructura de la plantilla; y Noveno, por el que se compromete la creación de las Unidades de Prevención de Riesgos Laborales. Más difusos resultan por su parte los acuerdos sobre selección y provisión de candidatos para la cobertura de plazas y vacantes, la reorganización de los servicios y el modelo de desarrollo profesional a través de un sistema de acreditación de distintos niveles de competencia.

2.2. Condiciones individuales de trabajo

Siguiendo la clasificación propuesta, dentro de esta categoría son susceptibles de incardinarse los siguientes instrumentos normativos:

⁹ No se puede dejar de llamar la atención sobre la numeración del último de estos puntos o acuerdos, once en su orden o undécimo por posición, al que se titula como "onceavo".

2.2.1. Acuerdo en materia de jornada

Menos reciente en el tiempo, pero imprescindible en una recopilación sucinta de las normas pactadas en el seno del sector público sanitario, la primera referencia ha de ser la del Acuerdo de 27 de diciembre de 1999, del Consejo de Gobierno, por el que se ratifica el Acuerdo entre el Servicio Andaluz de Salud y las organizaciones sindicales CEMSATSE, CC.OO., UGT y CSI-CSIF sobre adecuación de retribuciones y jornada del personal dependiente del Servicio Andaluz de Salud para el trienio 2000-2002¹⁰.

En este Acuerdo, y al margen de ciertas mejoras retributivas –algunas de las cuales serán renegociadas con posterioridad, como es el caso del complemento específico que se detalla más adelante-, se viene a establecer esencialmente la implantación del módulo de las 35 horas semanales en el ámbito del personal que presta sus servicios en el seno de las instituciones sanitarias. Conforme a su artículo cuarto, y de conformidad con las distintas variables de prestación horaria existentes en el sector, se establecen cómputos anuales para el personal con turno diurno –1.582 horas-; con turno rotatorio -1.483 horas-; y con turno nocturno –1.450 horas-.

Módulos anuales que, por su mismo carácter global, han producido no pocas divergencias sobre su interpretación y alcance, toda vez que no se utiliza el calificativo de horas “efectivas” de trabajo y, sobre todo, por las dudas que genera en relación a su compatibilidad con el disfrute de ciertos permisos y descansos. En ese sentido, y pese a la creación de una comisión de seguimiento, ningún acuerdo expreso se ha alcanzado sobre su forma de cómputo en supuestos dudosos. Estos supuestos nacen en anualidades en las que los festivos coinciden en días de descanso semanal –sábados y domingos-, o cuando el cómputo total de días y horas trabajadas excede del tope sólo si se incluye como trabajo el tiempo correspondiente a las libranzas que se disfrutaban tras la realización de guardias en los fines de semana.

La solución en estos casos es realmente compleja. Téngase en cuenta que, por ejemplo, la duración de la jornada más común es la del turno diario. Es decir, la de aquellos profesionales que prestan servicios durante la mañana y/o la tarde de lunes a viernes. Para ellos, el tope anual se calcula teniendo en cuenta los siguientes parámetros. De los 366 días del año –el año 2000 en el que se ratifica el acuerdo es bisiesto-, se restan: 14 festivos, 30 días de vacaciones anuales y 48 sábados y domingos (es decir, todos los fines de semana del año -52-, tras restar los cuatro

¹⁰ Este Acuerdo ratifica el alcanzado por los agentes sociales en la Mesa Sectorial de Sanidad, el 28 de octubre de 1999 y se encuentra publicado en el BOJA 15/2000, de 8 de febrero. Su vigencia en cuanto a las cuestiones referidas a jornada continua vigente por falta de denuncia.

correspondientes al mes de vacaciones). Ello hace que queden 226 días computables. Como se trabajan 5 días a la semana, y en ésta han de prestarse 35 horas de trabajo, el promedio diario se fija en 7 horas. El total, pues, surge de multiplicar el módulo diario por el número de días computables, lo que lo eleva a las 1582 horas referidas ($7 \times 226 = 1582$). Pero estos parámetros, como se sabe, son aproximados, de ahí los problemas. No todos los años son bisiestos; las vacaciones pueden ser de 30 o 31 días; los festivos pueden coincidir en sábado y por tanto no descontarse; el año tiene algo más de 52 semanas; en el mes de vacaciones cabe disfrutar 5 y no cuatro sábados o domingos; etc.

Todo ello provoca, como se decía, múltiples supuestos de cómputo que sólo al final del año pueden resolverse, siempre que se tenga como preferente el módulo anual sobre el semanal, originándose entonces la divergencia sobre la existencia o no de horas de exceso o por encima de la jornada ordinaria debida. Pero éstos parecen, en todo caso, problemas comunes a todos los convenios en los que se anualizan las jornadas, como más adelante también se verá en relación al Convenio Colectivo de la Fundación Andaluza para la atención a las Drogodependencias, por lo que centraremos la atención en dos cuestiones más específicas. Una es la del cómputo como trabajo efectivo de los denominados o conocidos como días de asuntos propios o días “Moscoso” –en atención al apellido del titular del Ministerio que los instauró-, toda vez que no fueron contemplados entre los sustraendos de la fórmula de cálculo¹¹. Por ello, si se opta por compensar su disfrute con los posibles excesos de jornada que puedan computarse, difícilmente pueden calificarse como auténticos permisos retribuidos, toda vez que ello significa tanto como que la jornada no realizada ha de ser recuperada. En ese caso, los días de asuntos propios o de libre disposición se comportarían más como facultades de flexibilización otorgadas al trabajador respecto del momento de prestación de sus servicios¹², que como derecho al descanso retribuido.

El segundo supuesto peculiar se plantea porque este módulo de cómputo sólo está referido a la jornada ordinaria y no puede olvidarse que el personal estatutario,

¹¹ De todas formas téngase en cuenta que esa fórmula no está objetivada en el texto del acuerdo sino que es un instrumento interpretativo más para conocer el origen de la cuantificación del tope de jornada.

¹² Hay que hacer notar, no obstante, que en la práctica estos días sí juegan en el cómputo total como verdaderos permisos cuando no se excede la jornada ordinaria. Es decir, si como consecuencia de la dinámica habitual del número de festivos y vacaciones, más el disfrute de estas licencias, el profesional no llega a realizar al final del año el número de horas correspondientes a su turno, no se le exigen horas adicionales ni se le detrae parte alguna de sus salarios. El problema surge cuando ese mismo cómputo hace exceder el número de horas, pues, en ese caso tampoco por la empleadora se reconoce la realización de jornada extraordinaria alguna.

junto a ésta, desarrolla obligatoriamente también una jornada complementaria que es la correspondiente a las guardias. Sin necesidad ahora de insistir en cómo se retribuyen esas horas o si deben tener consideración de trabajo efectivo a efectos de descansos obligatorios y cómputo de un nuevo total absoluto de jornada –aplicable según la Directiva 93/104-, el problema nace cuando tras la jornada ordinaria, de lunes a viernes, se hace guardia el sábado o el domingo. En estos casos, resulta necesario desplazar el día de descanso semanal al lunes siguiente. Por lo que surge la duda sobre si ese lunes ha de computarse como trabajo efectivo o no a efectos de saber al final del año si se han realizado más o menos horas del tope ordinario de jornada¹³. De nuevo, estos días de “libranza” ponen de manifiesto conocer si el módulo anual es el verdadero y único referente y si las horas pactadas han de ser “efectivas en todo caso”. De lo contrario, los problemas son casi irresolubles.

La conclusión final no puede ser otra, pues, que la de recomendar a los negociadores la implantación de reglas complementarias o auxiliares que, como se ve, resultan necesarias e imprescindibles para la correcta modulación del tope de jornada que ha de marcar la duración de la prestación debida.

2.2.2. Acuerdo sobre el régimen de permisos, licencias y vacaciones del personal de centros e instituciones sanitarias del Servicio Andaluz de Salud

Fecha el 30 de diciembre de 2003¹⁴, el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad sobre permisos, licencias y vacaciones es una de las primeras manifestaciones directas que emanan del Acuerdo marco o general sobre Política de Personal. Su anuncio o título legitimador se localiza en la letra A del Punto Tercero de este último Acuerdo, al que no agota en última instancia en tanto que no abarca otras

¹³ El problema en estos casos es que no quedan días materiales para la recuperación de jornada, pues en los fines de semana que no se realizan guardias, ni siquiera organizativamente los centros están preparados para recibir la prestación en régimen ordinario, es decir, no de guardia. Lo que hace imposible compatibilizar descansos y cumplimiento de la jornada máxima.

¹⁴ Ratificado u homologado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 20 de julio de 2004, BOJA 152/2004, de 4 de agosto. Debe hacerse notar aquí la existencia de una discordancia importante entre el texto del acuerdo ratificado por la Mesa Sectorial, según original en forma de acta, y la redacción que se ha publicado en el BOJA. Diferencias que atañen no sólo a la estructura –cambio en los ordinales de los artículos-, sino también a cuestiones de fondo como las relativas a los permisos por razón de maternidad y a la consideración de neutros a efectos de cómputo de jornada de los días de asuntos propios. En la convicción de que lo publicado oficialmente responde a una errata, pese a la presunción de veracidad que debe predicarse de la misma –el texto facilitado por los representantes de la Mesa Sectorial coincide con el disponible en la web del SAS, hasta días antes de la publicación en el BOJA-, se ha optado por trabajar sobre la versión originaria, a expensas del resultado o siluación final que se adopte.

materias propias del tiempo de trabajo, también referidos en el mismo, como el establecimiento de medidas que aseguren el respeto del máximo comunitario en materia de jornada de trabajo -48 horas de trabajo efectivo en cómputo semestral.

De cualquier modo, y en espera del desarrollo de esos otros aspectos, el Acuerdo sobre permisos, licencias y vacaciones viene a adaptar y, sobre todo, a actualizar, el régimen jurídico generalizado en este ámbito de la Administración autonómica. Y ello por cuanto que tal como se indica en su propio Preámbulo, trata de recoger las previsiones de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras; a lo que cabría añadir, el conjunto de mejoras que con carácter general ya han sido alcanzadas tanto a nivel estatal con el Acuerdo 15 de noviembre de 2002 -por el que se aprueba el acuerdo Administración-Sindicatos para el período 2003-2004, para la modernización y mejora de la Administración Pública-, como a nivel autonómico, tras la firma del CCFJA.

De su articulado pueden destacarse así los siguientes preceptos. En materia de flexibilización y adaptación de jornada se da nueva regulación a la exención de guardias, técnicamente, exigibilidad de prestación de jornada complementaria o atención continuada. En ese sentido se prevé que se pueda solicitar la exención por razón de: edad -mayor de 55 años-; enfermedad; embarazo; o por razón de custodia de hijos menores de un año o que sufran algún tipo de discapacidad (art. 2). No obstante, la posibilidad de su reconocimiento no queda en última instancia a la mera discrecionalidad del trabajador, sino que su concesión o denegación se sujeta al contenido del informe que emita *el órgano competente de la Salud Laboral del centro*, así como al seguimiento de los trámites del procedimiento previsto en el Decreto 21/2000, lo que no excluye la competencia residual de la empleadora.

Respecto de la reducción de jornada por razones de guarda legal de hijos o menores -hasta nueve años si no padece disminución física, psíquica o sensorial-, así como por cuidado del cónyuge -o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad- u otros familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, se prevé la posibilidad de reducir la jornada de trabajo en un tercio o la mitad del tiempo de trabajo efectivo, percibiendo como contraprestación, sin embargo, el 80 ó el 60 por ciento de la totalidad de las retribuciones (art. 3), respectivamente, lo que representa una clara mejora respecto del régimen anterior. Asimismo, y aunque sin esas consecuencias económicas, también se prevé que la reducción de la dedicación pueda instarse por razones de interés personal, con carácter temporal y revocable (art. 4); o la instauración de un horario flexible, con hasta dos horas diarias de disponibilidad en cualquier momento del día, si se tienen a cargo hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial (art.5).

El Capítulo II del Acuerdo de 30 de diciembre de 2003 queda referido a las vacaciones anuales. Dejando al margen los preceptos relativos a su duración (un mes natural, computable a efectos de jornada como 30 días de igual carácter, art. 6.1), el periodo de disfrute (preferentemente en verano), la forma de distribución (por acuerdo en la unidad o sorteo rotatorio en caso contrario, art. 9), así como algunas reglas que refuerzan la necesidad de su disfrute efectivo y, por ende, su irrenunciabilidad e imposibilidad de compensación económica (art. 7) o las completas fórmulas de cálculo proporcional por días efectivamente trabajados –para supuestos de terminación *ante tempus* o extraordinarios, vgr. contratación temporal, jubilación, excedencia o suspensión de la relación (art. 10)-, las reglas más novedosas para el sector sanitario son las referidas al aumento del periodo vacacional para el personal con plaza en propiedad. Así, si se acredita una antigüedad de 15 años, el aumento es de 1 día hábil más; con 20 años, 2 días; con 25 años, 3 días adicionales y con 30 o más años de pertenencia al servicio, 4 días.

Otro conjunto de disposiciones reseñables son las referidas a la conjugación de la incapacidad temporal con el disfrute de las vacaciones, ya sea aquella acaecida con anterioridad a su inicio o sobrevenida con posterioridad, además del supuesto en que la baja se produzca por maternidad. En estos casos, y como ya viene siendo también regla habitual en otros sectores de la Administración e imposición reiterada de la doctrina judicial en el segundo de los supuestos, se distinguen las siguientes hipótesis: si la incapacidad temporal es sobrevenida, no se interrumpe el calendario de vacaciones; pero si la incapacidad es declarada con anterioridad o se produce un supuesto de baja maternal, entonces sí se reconoce el derecho a solicitar un nuevo periodo tras el alta, con el límite en todo caso, del 31 de diciembre si no se hubiere iniciado ya el disfrute, o el 15 de enero del año siguiente si es un supuesto sobrevenido de maternidad (art. 10.4).

El tercer y último Capítulo del Acuerdo se encarga de regular los permisos y licencias. Más amplio y casuístico que los anteriores incluye una serie de reglas generales y mejoras ostensibles, que serán sobre las que se llamará la atención. Entre las reglas generales se encuentra la contenida en el art. 11.3, en la que se establece que no se entenderán como días hábiles –refiriéndose a los días en que puede consistir el permiso- aquellos que en el turno del trabajador figuren como descanso. Lo cual supone un activo adicional para trabajadores con este sistema de fijación de la jornada, muy habitual como se sabe en el sector sanitario.

La otra regla general es la que introduce el art. 16, si bien resulta algo confusa pues no termina de quedar claro cuál es su verdadero objetivo. Según su redacción, los periodos de incapacidad temporal, permisos y licencias retri-

buidas¹⁵ y los días de huelga, “serán neutros para el cálculo de los promedios establecidos para el cómputo de la jornada”. Es decir, hay que entender que estos días se computarán como trabajados de manera efectiva y/o descansados. Lo que viene a suponer, hay que interpretar, que será una cosa u otra según para que se tomen como referencia, por ejemplo, para el cumplimiento de un requisito de carencia, de descanso mínimo o para el perfeccionamiento de un derecho de carácter económico.

El mismo precepto –quizás consciente de su propia oscuridad- pretende aclarar su indefinición añadiendo que si se trata de una situación de permiso no retribuido, también tendrán la consideración de neutros y se computarán de forma proporcional, “es decir, si en 365 días le corresponde una jornada anual, si descontamos los días en esa situación de los 365 días, a los días resultantes se le aplicará la jornada proporcional”. Regla ésta que se subraya no porque no se entienda, sino porque parece que debiera ser la solución lógica para ambos casos. O es que acaso si hay una adhesión a una huelga o una situación de incapacidad temporal, por ejemplo, puede entenderse que hay que trabajar la totalidad de las horas del cómputo anual una vez se solventa el conflicto o se cause alta médica.

En cuanto a las mejoras que se incluyen en relación a las causas que originan el derecho a la licencia retribuida o la duración de las mismas, y partiendo del paralelismo con el contenido del CCLJA que se analiza en otro apartado de este estudio, confirmar: la equiparación al matrimonio de la inscripción en registro oficial de uniones de hecho, la completa implantación de las normas sobre permiso parental, flexibilización y adaptación de jornada por nacimiento y maternidad biológica o jurídico-formal (adopción o acogimiento), o el tratamiento por traslados, enfermedad de parientes, asistencia a exámenes, (art. 12), etc. Lista amplia pues, que incluye también la ampliación del permiso por maternidad en cuatro semanas adicionales de licencia con plenitud de derechos económicos, aunque eso sí, aplicable sólo para situaciones en las que el hecho causante se produzca a partir del 1 de enero de 2005 (art. 13 y Disposición Transitoria¹⁶). Todo ello, por supuesto, al margen de otras situaciones que dan origen a solicitar permisos sin sueldo (art. 15) y los denominados días de asuntos propios o de libre disposición, entre los que se distinguen seis que resultan a instancias del trabajador y los días 24 y 31 de diciembre o

¹⁵ En la versión del Acuerdo publicado en el BOJA este artículo aparece como número 8, y en él se añade a modo de excepción a estos efectos, precisamente, el concepto más conflictivo de todos, el de los seis días de asuntos propios o permisos de libre disposición.

¹⁶ La discordancia entre el texto publicado y el firmado por las partes en la Mesa Sectorial alcanza también de forma decisiva a este punto, toda vez que en la versión oficial han desaparecido las disposiciones transitorias y finales. Así, podría interpretarse y exigirse la inmediata aplicabilidad de la ampliación del permiso al no constar la cláusula suspensiva.

los que resulten como festivos en el calendario local. Una distinción esta última no exenta de cierta crítica pues sólo de los segundos se predica de manera expresa su consideración de trabajo efectivo a efectos de cómputo de jornada (hasta la fecha y en el cómputo de la jornada ordinaria para su acomodación a las 35 horas semanales se entendían también incluidos los primeros). Pero, sobre todo, por cuanto que en estas fechas los centros hospitalarios permanecen activos en cualquier caso, lo cual debiera haber sido tenido en cuenta a la hora de su redacción.

2.2.3. Resolución 682/03, de 28 de julio de 2003, de la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Salud, sobre el complemento de productividad, factor variable, al rendimiento profesional por consecución de resultados¹⁷

Una segunda consecuencia directa del Acuerdo sobre Política de Personal suscrito en 2002 es la instauración de este nuevo complemento que viene a sumarse a una muy amplia y rica estructura salarial de los profesionales del sector. Y ello pese a que uno de los objetivos explicitados por los mismos sujetos negociadores fuese también el de alcanzar *la simplificación de los conceptos retributivos*. Más concretamente, es el Punto Cuarto del citado Acuerdo general el que se refiere, entre otros aspectos relativos al modelo retributivo, a la necesidad de recompensar el rendimiento, la calidad y el cumplimiento de los objetivos pactados mediante la creación de un Complemento de Rendimiento Profesional.

Este complemento, sólo anunciado por la autonomía colectiva es, pues, el que viene a articular la Resolución 682/2003, a cuyo texto se ha de estar en tanto que ha sido directamente la Administración la encargada de definirlo y estructurarlo, aunque con respeto, eso sí, de los toques o cuantías máximas que ya fueron incluidas en el Anexo B del Acuerdo general de 20 de noviembre de 2002.

Sintéticamente, este nuevo plus por consecución de resultados, que se une a otros complementos ya existentes de productividad por factor fijo, es variable, no lineal, no consolidable y queda vinculado a la consecución de objetivos tanto individuales como colectivos o de carácter general. La Resolución fija para ello un tope o cuantía máxima por categoría o puesto de trabajo que representa el 100% del mismo. Cuantías que en valores de 2004¹⁸ oscilan entre los 4.501 €/año para

¹⁷ Su texto puede consultarse en la dirección web www.juntadeandalucia.es/sas. Ha de tenerse en cuenta que, en lo que se refiere a las cuantías materiales, su contenido ha sido actualizado por la Resolución 767/04, de 12 de agosto.

¹⁸ Debe tenerse en cuenta que la tabla de valores para las anualidades 2003, 2004 y 2005 asciende en cuantía superior a la progresión del IPC, por acuerdo expreso de las partes.

los empleos más significativos (Jefe de Servicio Facultativo o Coordinación de Programas) y los 210 €/año para los menos cualificados.

Para alcanzar ese valor absoluto se distingue entre la consecución de los objetivos generales de la Organización y los específicos las propias Unidades, Servicios o Centros en los que preste servicio el profesional, que habrán de fijarse en todo caso conforme a una serie de parámetros que persiguen la mayor objetividad posible. Los objetivos generales representan el 40 % (aunque para determinadas categorías se rebaja al 20 % e incluso al 0), y su evaluación se somete a un complejo y periodificado proceso (por cuatrimestres), en el que al Responsable de la Unidad se le reconoce la potestad de realizar las propuestas. Al margen de las reglas sobre abonos de anticipos o pagos a cuenta durante el año y las reglas transitorias para el primer ejercicio de su puesta en marcha (para 2003 se establecieron con carácter excepcional pagos lineales del 30%), quizás lo más llamativo es la posibilidad del reparto de remanentes. Es decir, se establece el principio de posterior mejora por obtención de un resultado óptimo. Para ello se definen las fórmulas de cálculo del rendimiento medio según se trate de Atención Especializada, Atención Primaria o Centros de Transfusiones Sanguíneas. La falta de consecución total o parcial del complemento por no superación del mínimo, permite repartir los fondos no dispuestos entre los Centros y Unidades que sí superen esa nota promedio, lo que representa un incentivo añadido al proceso.

2.2.4. Resolución 144/04, de 4 de marzo, de Retribuciones del Personal de Centros e Instituciones Sanitarias¹⁹. Ejercicio 2004

La mención en este estudio sobre negociación colectiva de esta Resolución sobre retribuciones -que con carácter anual se elabora por la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Salud con el loable objetivo de resumir y clarificar el régimen retributivo vigente-, no va a ser mostrar ni mucho menos el complejo entramado que resulta de aplicación en el sector sanitario. Entre otras razones por que en su mayor parte no son fruto de pactos o acuerdos, si bien siempre hay excepciones, y algunas de ellas se concretan precisamente en esta disposición, de ahí el motivo por la que se selecciona.

Nos referimos básicamente a una serie de mejoras retributivas que encuentran su fuente originaria en el Punto Cuarto del Acuerdo sobre Política de Personal de 20 de noviembre de 2002 y, entre ellas, la referida a la revisión del complemento

¹⁹ Su texto puede consultarse en la dirección web www.juntadeandalucia.es/sas, en el apartado específico de la ventana dedicada a la atención al profesional, normativa, retribuciones.

de puesto de trabajo denominado complemento específico. En efecto, este compromiso -que se cuantifica en el Anexo A del propio Acuerdo de Mesa Sectorial- es desarrollado y explicitado en esta Resolución, en la que se aprovecha para solventar a su vez algunas dificultades aplicativas como consecuencia de la integración de un porcentaje adicional del complemento de destino en el monto de las pagas extraordinarias. Ha de tenerse en cuenta en ese sentido que el personal estatutario devenga la cuantía anual del complemento de destino en catorce pagas y no en doce como el resto de empleados públicos²⁰. De ahí que una vez que resultara también aplicable a estos profesionales el aumento de las pagas extraordinarias con un porcentaje de dicho complemento de destino en su cuantía mensual (20% en 2003 y 40% en 2004) resultara necesaria su acomodación a través de la elevación de una partida equivalente a dicho aumento.

Pero es que además de esa subida generalizada, como se ha dicho, el Acuerdo de 20 de noviembre de 2002 procedió a cristalizar una mejora adicional en el complemento específico para todo el personal que se cuantificó escalonadamente en el Anexo A, con cargo a los tres años de vigencia presupuestaria del mismo. Esas subidas se concretan para 2004 en la Resolución 144/04 y se hacen con cargo tanto al componente DI (Dedicación, Incompatibilidad o Exclusividad) como FRP (Dificultad técnica, Responsabilidad y Peligrosidad o Penosidad), que son los dos módulos que integran el complemento específico del personal sanitario.

De esta Resolución sobre retribuciones cabría destacar por último tanto la normalización que supone de otros componentes retributivos de productividad, categoría factor fijo, tanto en sus modalidades de dispersión geográfica (G.1, G.2, G.3 y G.4), como de población asistida con tarjeta sanitaria ajustada por edad (factor TAE), asistencia en otros centros (factor C) y por razón de horario (factor H), como los datos relativos a su ámbito subjetivo de aplicación.

Respecto de los componentes del factor fijo de productividad por cuanto que aunque establecidos desde el Decreto 260/2001, de 27 de noviembre, por el que se

²⁰ Esa peculiaridad, junto con el tratamiento diferenciado del denominado Premio de Antigüedad, que no es sino la forma que adoptaba el pago del complemento personal por servicios prestados antes de la implantación del nuevo régimen retributivo que supuso el RDL 3/1987, representa una de las notas más llamativas del esquema retributivo del personal estatutario, al margen, claro está, del pago de la jornada complementaria o atención continuada. Sobre el Premio de Antigüedad puede también señalarse que para el personal integrado está "congelado" desde dicha fecha, sin actualización o revalorización. Pero tampoco es absorbible, por lo que su devengo y abono es regular para todo el personal que acredita su perfeccionamiento antes de dicha fecha. Tras la misma, este concepto se retribuye como trienio, al igual que al común de los empleados públicos, con cuantías uniformes para cada uno de los grupos profesionales.

adaptan las retribuciones de determinado personal de Atención Primaria a la Tarjeta Sanitaria Individual y a la libre elección de médico, su operatividad no puede considerarse establecida con carácter definitivo hasta la anualidad de 2003²¹. Este sistema conlleva el pago de estos complementos a Médicos de Familia, Pediatras y ATS/DUE adscritos a Equipos Básicos de Atención Primaria, y a Odontostomatólogos, Fisioterapeutas, Matronas y Trabajadores Sociales adscritos a los Dispositivos de Apoyo de los Distritos Sanitarios, en función de una ratio entre el valor unitario por asegurado y el total de población adscrita al Médico de Familia o Centro de Salud, según los casos. Su puesta en marcha requería de la creación previa de una completa base de datos informatizada –BDU, Base de Datos de Usuarios-, que permitiera tanto la realización de los pertinentes cálculos como el oportuno control por parte de los interesados, proceso que no ha culminado realmente hasta el pasado ejercicio.

En cuanto al ámbito subjetivo de aplicación de esta Resolución sobre retribuciones, y más allá de poner de manifiesto que engloba a todo tipo de personal estatutario (integrados o no en el modelo del RDL 3/1987), funcionario o laboral que presta servicios para el SAS –cada uno con su régimen diferenciado-, quiere llamarse la atención sobre un colectivo singular como es el de los titulados sanitarios en formación (vgr. Médicos Internos Residentes, MIR), que son objeto de tratamiento explícito aunque sólo a efectos de fijar el módulo de retribución por guardias de presencia física. Y quiere llamarse la atención porque es ésta la única vez que se ha podido localizar en la normativa y en todo el conjunto de pactos y acuerdos una mención expresa a los mismos, sin que tampoco puedan considerarse englobados en otras menciones como las referidas al personal estatutario o funcionario, ni siquiera al personal laboral²².

²¹ El Servicio Andaluz de Salud y las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial, ante la situación de conflictividad y confusión que se originó por la aplicación de la implantación del pago por Tarjeta Sanitaria Individual, y con objeto de buscar una solución negociada al conflicto, suscribieron de hecho un Pacto el 22 de febrero de 2002 que entre otras cuestiones establecía un periodo de implantación transitoria durante el cual las diferencias retributivas se abonaron como pagos a cuenta (punto 8 del Pacto), delegando en la Mesa Sectorial la fijación de la fecha en que debía efectuarse la regularización definitiva. En uso de esas atribuciones delegadas se acordó –en sesión celebrada el 15 de mayo de 2002- que esa normalización habría de llevarse a cabo antes del 1 de julio de 2002, para los médicos de familia y en diciembre de dicho año para pediatras y otros profesionales.

²² La regulación de las condiciones de trabajo viene determinada en los propios contratos individuales que, a modo de contrato tipo, suscriben los profesionales en formación con los servicios sanitarios. Tal es la situación que no ya el Estatuto Marco, sino la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias (BOE 280/2003, de 22 de noviembre), crea en su Disposición Adicional Primera una relación laboral de carácter especial para estos trabajadores, a los que denomina de residencia. Para dotarla de contenido se encomienda al Gobierno la redacción de un Real Decreto específico que, en todo caso, tendrá por objeto una relación laboral de duración temporal determinada de carácter formativo.

2.2.5. Circular 1/2004, de la Dirección General de Personal y Desarrollo Profesional sobre procedimientos para la tramitación de expedientes de jubilación y prolongación en la situación de servicio activo del personal estatutario del Servicio Andaluz de Salud²³

Ha de aclararse desde el inicio que esta disposición, a diferencia de las anteriores, no trae causa ni directa ni indirectamente de la autonomía colectiva, por lo que su referencia aquí sólo puede justificarse por su novedad e interés, así como por el diferente trato que representa respecto de otras materias que pueden considerarse semejantes, por lo que parece que pronto será sometida a consideración de los sujetos presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad.

Antes de exponer brevemente su contenido, y a fin de situar correctamente los términos, ha de partirse de la modificación que ha supuesto la aprobación del EM en relación a la situación en que encuentran los profesionales de la sanidad frente a la contingencia de su jubilación. Concretamente, esa modificación ha supuesto reducir la edad de jubilación obligatoria de 70 a 65 años y la desaparición de la mejora voluntaria que para algunos profesionales se estipulaba, a partir de un número de años cotizados y el cumplimiento de una edad menor, en relación a la cuantía de la prestación económica a percibir.

En esencia, el nuevo art. 26 del EM establece como causa de extinción de la relación estatutaria la jubilación, que será forzosa al cumplir el interesado la edad de 65 años. No obstante esta previsión, tanto el apartado 2 de ese mismo precepto como la Disposición Transitoria Séptima establecen unas reglas complementarias que permiten suavizar los efectos del cambio normativo en el sentido de favorecer la continuidad en el servicio, con el fin evidente de que los profesionales puedan mantener y mejorar en lo posible su capacidad económica antes y, sobre todo, después de la jubilación. Son pues reglas sustantivas cuya aplicación viene a facilitar esta resolución de la Administración autonómica y que, en síntesis, trata de trasladar los principios propios de la regulación de la jubilación gradual y flexible instaurada por la Ley 35/2002, de 12 de julio. Así, y pese a la rebaja en la edad de jubilación, se va a permitir la continuidad en el servicio activo si expresamente se solicita por el interesado, con el máximo en todo caso de los 70 años y siempre que se acredite la capacidad funcional necesaria para el desempeño de la profesión. De

²³ A fin de agilizar la tramitación de los procedimientos que instaura esta Circular, se ha procedido mediante la Resolución de 24 de mayo de 2004 (BOJA 112/2004, de 9 de junio) a delegar competencias de la Dirección General de Personal y Desarrollo Profesional a favor de las Direcciones Gerencias de Hospitales y Direcciones de Áreas de Gestión Sanitaria, Direcciones de Distrito y Direcciones de Centros de Transfusión Sanguínea.

otra parte, y con el mismo tope de cinco años adicionales, se habilita la continuidad en el servicio de aquellos profesionales que a la edad de jubilación ordinaria no hayan alcanzado los 35 años cotizados –necesarios para la consecución de una prestación de jubilación equivalente al 100% de la base reguladora- y, por último, también se amplía esa edad de jubilación (con el mismo máximo y previa acreditación de la capacidad) cuando fuere necesario para alcanzar el periodo mínimo de carencia de acceso a la jubilación (15 años cotizados).

Pues bien, al menos por el momento, la conclusión es que desaparece una clara mejora voluntaria en materia de Seguridad Social instaurada por los anteriores estatutos reguladores que contrasta, sin embargo, con el mantenimiento de otras que sí permanecen. Es el caso del tratamiento de los complementos o mejora voluntaria de prestaciones que se perciben en caso de incapacidad temporal que, con la misma fuente originaria de regulación que la anterior contingencia, se mantiene inalterada tal como explícitamente declara la Resolución sobre Retribuciones vigente en el ámbito del SAS para el ejercicio de 2004²⁴.

2.3. Relaciones colectivas

Pese a la innegable trascendencia que ha tenido el Acuerdo sobre Política de Personal de 20 de noviembre 2002, aunque sólo sea por el desarrollo normativo que ha originado, un dato significativo es que no fue suscrito en realidad por la totalidad de los agentes sociales presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad. Más concretamente, se opuso al mismo la coalición electoral mayoritaria en el sector, la Convergencia Es-

²⁴ Este régimen es diverso según la adscripción del personal y la causa o contingencia de la que derive la incapacidad temporal. Así, para aquellos que prestan servicios en los Equipos Básicos de Atención Primaria o en los Dispositivos de Apoyo, según la Instrucción Segunda, B.3.2.7, y con independencia de que se trate de una contingencia profesional o común, las ausencias se abonarán en las mismas cuantías que haya percibido el trabajador en la nómina correspondiente del mes anterior al inicio de dicha situación. Por su parte, para el personal que presta sus servicios en los centros hospitalarios se distingue en razón a la contingencia. Si se trata de una contingencia profesional o licencia por maternidad, se garantiza el abono del importe necesario hasta completar la totalidad de los emolumentos que se viniesen percibiendo tanto por conceptos fijos como periódicos, así como la media aritmética de las cantidades devengadas por la realización de guardias durante los tres meses anteriores a la baja (Instrucción Segunda, B.5.1). Si la contingencia es de origen común y de aplicación sólo para los facultativos –excepción hecha, a su vez, de los que desarrollan su trabajo en los Centros de Transfusiones Sanguíneas-, el complemento por razón de las guardias realizadas queda supeditado a una serie de condicionantes: a) la disminución del índice de absentismo; b) se devenga a partir del decimosexto día de baja; c) el tope económico es el equivalente a tres módulos de 17 horas de presencia física; d) la ratio de referencia se calcula teniendo en cuenta el número medio de guardias realizado por la totalidad de facultativos del centro hospitalario en el último año.

tatal de Médicos y Ayudantes Técnicos Sanitarios (CEMSATSE), en contra de la opinión de UGT, CCOO y CSI-CSIF. En cualquier caso no es esa la materia que ahora nos interesa, la del análisis de estrategias o situación, sino más bien la localización de aquellas manifestaciones negociales sobre relaciones sindicales o colectivas de trabajo.

2.3.1. Pacto de 12 de septiembre de 2002 sobre unidades electorales y crédito horario

En ese sentido cabe destacar la existencia de un Pacto suscrito entre el SAS y todas las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad sobre unidades electorales y crédito horario, para el proceso electoral 2002, de fecha 12 de septiembre de 2002, vigente hasta la celebración del próximo proceso electoral en el año 2006 (Cláusula VI). Pacto que sustituye en su integridad a otro anterior sobre la misma materia de 17 de noviembre de 1999 y que justifica su existencia con base en una serie de argumentos y antecedentes como son: a) la mayoritaria integración del personal laboral en el régimen estatutario, lo que ha supuesto en la práctica la casi desaparición de comités de empresa en este ámbito; b) el desplazamiento de la carga de trabajo de los representantes a las distintas mesas técnicas creadas por delegación de la Mesa Sectorial; y c) la presencia de los representantes sindicales en las cada vez más numerosas comisiones de valoración y tribunales de selección como consecuencia de las ofertas de empleo público.

Respecto del contenido del Pacto, tres grandes temas van a conformar su objeto. En primer lugar, se determinan por consenso las unidades electorales que sirven de base a la configuración de las Juntas de Personal. Una materia que resulta llamativa en principio por cuanto que no es derecho dispositivo la determinación de las unidades electorales. Si bien, y para el caso concreto de la Administración sanitaria de las Comunidades Autónomas, la Disposición Transitoria Séptima LOR habilita este tipo de soluciones en tanto no estén constituidas las Áreas de Salud. En virtud de este Pacto, dichas unidades se fijan en el Anexo I, a razón de una Junta de Personal por cada centro hospitalario y otras tantas por agrupación de los distritos sanitarios de cada provincia, con algunas excepciones en las que se constituye una unidad electoral por distrito, atendiendo a su distancia geográfica y, sobre todo, a su gran dimensión unitaria.

La fijación y administración del crédito horario por representación unitaria y sindical es el segundo de los bloques de interés. En virtud de la Cláusula III se fijan una serie de criterios sobre cuantía y acumulación que pueden resumirse de la siguiente forma: a) Se crea una bolsa única por cada provincia y organización sindical que agrupa las horas de la totalidad de los representantes unitarios. Los créditos procedentes del residual comité de empresa regional, que perdura aminorado de ma-

nera considerable, se reparten proporcionalmente también en este ámbito, así como el que corresponda por secciones y delegados sindicales cuya fijación definitiva se aplaza hasta que sean oficiales los resultados. b) Cada representante goza de un crédito de 48 horas mensuales. c) Con 115 horas mensuales se puede acceder a la condición de liberado, mientras que la liberación parcial se somete al tope máximo de 100 horas, salvo excepciones debidamente autorizadas. En negativo, o por omisión, destaca por su parte la ausencia de regla o determinación alguna sobre el procedimiento, preaviso o la forma para la gestión de dicho crédito horario, lo que contrasta como se verá con el contenido de otros convenios colectivos.

La Cláusula IV del Pacto está referida a los liberados institucionales, figura que resulta, sin duda, la más novedosa de su articulado en cuanto que mejora de mínimos legales. En su virtud, la Administración sanitaria concede un total de 198 permisos institucionales a tiempo completo a repartir entre las organizaciones sindicales representadas en la Mesa²⁵. Sobre el nombramiento, duración y procedimiento de revocación sí se pronuncia de manera expresa la Cláusula V, de la que se deduce la capacidad de gestión de los mismos que se otorga a la organización y no tanto al beneficiario o titular último del permiso.

2.4. Política de empleo

Tanto el Punto Segundo como el Quinto del Acuerdo de Política de Personal se refieren a cuestiones relativas a la estructura y composición de la plantilla, es decir, al modo de provisión de puestos de trabajo y al número de puestos o plazas a cubrir por procesos que permitan la provisión de empleo estable y de calidad. En ese sentido son múltiples los compromisos alcanzados, algunos mucho más concretos que otros, como los que se refieren a la consolidación del empleo de 2050 plazas de eventuales o la creación de 1.410 plazas nuevas, en contraposición a aquellos que se refieren a la elaboración de nuevos Decretos u otros instrumentos de regulación específica, sea para la selección de cargos, la necesidad de homogeneizar la contratación de personal temporal o facilitar la integración de los colectivos de funcionarios y laborales en el régimen estatutario.

²⁵ El reparto se remite a un acuerdo ordinario de Mesa Sectorial que se formalizó, de hecho, el mismo día 12 de septiembre de 2002 por los propios sujetos negociadores, indicando que los criterios a manejar serían: 60 % lineal entre las organizaciones sindicales presentes y 40 % proporcional a los resultados obtenidos. No obstante, y tras ser impugnado judicialmente el resultado de algunas mesas electorales, hasta el 5 de junio de 2003 no llegó a solicitarse el que se hiciera efectivo el reparto de estos permisos. Un nuevo acuerdo de la Mesa novó o rectificó el anterior, en el sentido de primar a las organizaciones presentes en las mesas técnicas de seguimiento constituidas al amparo del Acuerdo sobre Política de Personal de 20 de noviembre de 2002, por lo que también ha sido objeto de impugnación judicial.

Sobre parte de estas materias versan no pocos acuerdos menores o previos, todos de la Mesa Sectorial de Sanidad, que no hacen sino hacerse definitivos o vinculantes una vez son recogidos y ratificados por el Acuerdo del Consejo de Gobierno el 11 de marzo de 2003. En ese listado²⁶ se encontrarían:

- El Acuerdo de 19 de diciembre de 2001, por el que se adquiere el compromiso de tramitar ante la Consejería de Economía y Hacienda un expediente de generación plazas con cargo a créditos presupuestarios de eventuales para la generación de 1.410 plazas
- El Acuerdo de 5 de febrero de 2002, por el que utilizando la cobertura del proceso extraordinario de consolidación y provisión de plazas de personal estatutario de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social y de los Servicios de Salud del Sistema Nacional de Salud, instaurado por la Ley 16/2001, de 21 de noviembre²⁷, se acordó por la Mesa proveer el 95 % de las plazas básicas vacantes del SAS, dotadas presupuestariamente y ocupadas de forma provisional, según relación anexa, hasta un total de 1.563 plazas.
- El Acuerdo de 21 de abril de 2002, por el que se intentaba resolver una compleja situación provocada por la no convocatoria de un concurso de traslados con carácter previo al proceso extraordinario de provisión y consolidación de plazas. Y ello, en realidad, por cuanto que en nuestra Comunidad Autónoma estaba próxima la culminación de una reestructuración territorial completa de las Zonas Básicas de Salud. De ahí que no resultara lógico adjudicar traslados a destinos que pudieran quedar integrados en zonas distintas a las elegidas por los interesados antes de su proclamación. En dicho acuerdo se optó por una solución transitoria consistente en realizar un proceso de acoplamiento previo al concurso de traslado para permitir la distribución de personal en una misma Zona Básica de Salud, además de la instauración de una serie de garantías individuales a la inamovilidad de los profesionales.
- El Acuerdo de 6 de noviembre de 2003, en el que se aprueba la oferta de empleo público del SAS para 2004²⁸. Según dicho acuerdo, la Administración se compromete a convocar un número igual al 90 % de las plazas ocupadas provisionalmente por personal interino y promociones internas temporales o situación especial de activo, siempre que el número de plazas citadas fuese igual o superior a 10 en cada categoría. Para Facultativos Especialistas de

²⁶ Téngase en cuenta que al tratarse de acuerdos ordinarios de gestión muchos de ellos, o que evacuan trámites de información y consulta, no son objeto de publicación.

²⁷ Esta convocatoria extraordinaria instaurada desde la Administración Central preveía la posibilidad de adhesión a la misma por parte de las CCAA con Servicios Transferidos. La Comunidad de Andalucía hizo uso de esa opción a través del Decreto 54/2002, de 19 de febrero.

²⁸ La cuantificación definitiva en el Decreto 97/2004, de 9 de marzo, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para el año 2004 de los Centros Sanitarios del Servicio Andaluz de Salud.

Área no resulta de aplicación ese número mínimo, sin embargo, ofertándose en todo caso el 90% de las plazas. Este mismo acuerdo puntualiza también que una vez finalice el proceso extraordinario de consolidación establecido por la Ley 16/2001, las plazas no adjudicadas se incorporarán mediante una oferta complementaria a las concursadas con carácter general en el ejercicio de 2004. De hecho, si con estas plazas se alcanza el número o barrera de 10, establecido como mínimo en el punto anterior, la categoría en cuestión se incluirá en la oferta complementaria.

No puede cerrarse este apartado sin una mención a otra de las singularidades que pueden detectarse en este ámbito sanitario y que, en parte, ya se ha anunciado de manera indirecta con la mención a uno de los compromisos incluidos en el Punto Segundo del Acuerdo de Política de Personal. Nos referimos a la necesidad que reconocen los propios actores sociales de *establecer una regulación homogénea y de procedimiento único en la selección de personal temporal en el SAS*. Mención que se explica por la existencia de tantas regulaciones como provincias integran el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma, al ser ésta una materia regulada por Pactos²⁹ suscritos entre las Gerencias Provinciales y las Organizaciones Sindicales, en virtud de una delegación expresa acordada en el seno de la propia Mesa Sectorial de Sanidad, el 3 de febrero de 1993³⁰.

2.5. Prevención de Riesgos Laborales

La mención una vez más al Acuerdo sobre Política de Personal resulta imprescindible pues ya su Punto Octavo anunciaba, entre otros, el compromiso firme del SAS de constituir las Unidades de Prevención en el plazo de tres meses a contar desde la publicación de la principal disposición sobre la materia.

2.5.1. La Orden conjunta de 11 de marzo de 2004, por la que se crean las Unidades de Prevención en el Servicio Andaluz de Salud

La referencia aquí ha de ser, sin duda, la de la Orden de 11 de marzo de 2004, conjunta de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico y de Salud, por la que

²⁹ Aunque las diferencias de procedimiento, organización o baremación puedan ser grandes, lo cierto es que estos Pactos constituyen Bolsas de contratación que se gestionan de manera paritaria por la Administración y las organizaciones sindicales.

³⁰ Los problemas que plantea esta descentralización no expresamente prevista en la LOR, además de su propia virtualidad jurídica, son múltiples, desde el acceso al conocimiento de su propia existencia y contenido como, y sobre todo, a la limitación territorial que conllevan, lo que dificulta cuando no imposibilita el cumplimiento de los imperativos constitucionales de mérito, capacidad y publicidad.

se crean las Unidades de Prevención en los centros asistenciales del Servicio Andaluz de Salud³¹. Una Orden consultada en el seno de la Mesa Sectorial y que sólo por ello puede considerarse mediatamente una disposición pactada. En ella se establece, para el ámbito específico del sector sanitario, toda una estructura organizativa a modo de servicio de prevención propio, de conformidad con las habilitaciones normativas que se dispensan tanto a nivel estatal como autonómico³².

La Orden va a establecer un conjunto o sistema autónomo que, sin perjuicio de la supervisión general que el art. 4.3 Decreto 117/2000, de 11 de abril, reserva a la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, nace con la pretensión de ser completo, con órganos centrales y periféricos relacionados entre sí horizontal y jerárquicamente, a fin de reforzar su coordinación y efectividad.

Teniendo en cuenta que cada una de las estructuras que componen el conjunto se constituye a modo de servicio de prevención propio a escala -cada unidad estará integrada por el conjunto de medios materiales y humanos necesarios para realizar las actividades preventivas (art.2.2.)-, puede esquematizarse su diseño atendiendo a las siguientes premisas:

- A nivel central se constituye la Unidad de Coordinación de la Prevención. Dependiente de la Dirección General de Personal y Servicios del SAS, es el órgano encargado de la gestión global de la prevención (art. 3), contando para ello con personal en posesión de la certificación de nivel superior en esta materia. La descripción de sus funciones y competencias coincide con las que son propias para garantizar este fin -intervención, información, capacidad de proposición, implantación de protocolos, etc.-, siendo la garante última del correcto funcionamiento de las unidades periféricas así como de la ausencia de conflictos negativos o ausencia de prestación en los concretos centros de trabajo.
- Para el desarrollo o ejecución de las tareas propias del servicio de prevención, se crean las Unidades de Prevención. Cada Unidad tiene asignada un ámbito funcional y territorial específico, así como una localización concreta en un centro de trabajo. Esta localización y la demarcación geo-

³¹ BOJA 53/2004, de 17 de marzo.

³² Esos títulos legitimadores son, según el propio Preámbulo de la norma, el RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; el Decreto 117/2000, de 11 de abril, por el que crean los Servicios de Prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y el Decreto 313/2003, de 11 de noviembre por el que se aprueba el Plan General para la Prevención de Riesgos Laborales en Andalucía. En última instancia, y más allá de los datos formales, es la especificidad organizativa y de riesgos existentes en los centros sanitarios la causa última que justifica este desarrollo singular.

gráfica de su ámbito de competencias se facilita a través de la parcelación del sector sanitario por Áreas de Prevención de Riesgos Laborales –con virtualidad exclusiva para estos efectos-, y que son definidas de manera expresa en los Anexos de la Orden.

- Por la diferente extensión y composición de cada una de las Áreas territoriales, las Unidades de Prevención se clasifican por niveles, 1, 2 y 3. Esa clasificación denota de menor a mayor su propia complejidad y, por tanto, también su haz de competencias. Las Unidades de nivel 1 estarán dotadas con personal que garantice las especialidades de medicina del trabajo y seguridad, con un Médico y un técnico de nivel superior, además de un ATS de Empresa. Las Unidades de nivel 2, que integran las especialidades de seguridad en el trabajo e higiene industrial, también son supervisadas, cada una de ellas, por un técnico de nivel superior. Y, por último, las Unidades de nivel 3, que integran las especialidades de seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada, cada una de ellas con un técnico superior, contando además con el apoyo de un técnico de nivel intermedio³³.
- Dadas las diferentes competencias de las Unidades de Prevención –recuérdese que éstas actúan como servicios de prevención propio para los centros a los que abarca, evaluando riesgos, diseñando los planes y programas, determinando prioridades, tutelando la formación e información, etc.-, la Orden señala que aquellas materias que no puedan ser ejecutadas por ausencia de personal cualificado en la unidad propia, se garantizará por la correspondiente unidad de distinto nivel –que tendrá asignado ese territorio a esos efectos-, a fin de cerrar así la estructura global del sistema³⁴.
- A nivel organizativo interno, cada Unidad de Prevención contará con una Jefatura, provista por uno de los técnicos de nivel superior que la componen. A su titular se le asignan las funciones y competencias propias que facilitan tanto el correcto desempeño de sus actividades como la interlocución con las demás estructuras, incluida la Autoridad Laboral, con

³³ La completa y correcta dotación de estas Unidades, así como la especificación del régimen jurídico del personal que ha de componerlas se establece en las Disposiciones Adicionales, Primera, Segunda y Tercera, que llegan a reformar incluso el régimen funcional de los centros asistenciales del SAS, así como la estructura de las plantillas de los Distritos sanitarios para su correcta acomodación.

³⁴ Nótese la ausencia de mención a la especialidad de medicina preventiva en las unidades de nivel 2 y 3. Esa ausencia es sólo relativa si se atiende al art. 8 de la Orden sobre vigilancia de la salud, así como a la localización de las unidades correspondientes a ese nivel –en centros hospitalarios-. Y es que esta competencia en los niveles superiores se garantiza por el Servicio de Medicina Preventiva de cada área hospitalaria, que contará para ello con el auxilio del resto de especialidades básicas, médicas y quirúrgicas del centro, incluido el Servicio de Protección Radiológica. La Dirección Médica del Hospital garantizará la adecuada coordinación entre la Unidad de Prevención y el Servicio de Medicina Preventiva.

el objeto de garantizar la adecuada coordinación del conjunto (art.6.2). Por su parte, cada unidad de prevención depende directamente del órgano directivo del centro hospitalario o del distrito de atención primaria en el que se encuentre ubicada.

2.5.2. Acuerdo de la Mesa General de Negociación sobre derechos de participación en materia de prevención de riesgos laborales

En este epígrafe sobre autonomía colectiva y salud laboral resulta obligada la mención al Acuerdo de la Mesa General de Negociación sobre derechos de participación en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía, suscrito el 5 de octubre de 2001³⁵. Vigente al menos hasta 2005, es renovable de forma automática por periodos anuales si no media denuncia, contiene disposiciones específicas para el sector público sanitario sin perjuicio de que su ámbito funcional sea mucho más amplio.

Y es que se trata de un acuerdo mixto que extiende su aplicación a todo el personal que presta sus servicios en la Junta de Andalucía, con independencia de la naturaleza jurídica del vínculo o relación³⁶. En cuanto a su objeto y propósito persigue mejorar y complementar, a través de una regulación propia, el derecho de participación de los trabajadores previsto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales. Refiriéndonos concretamente a las especificidades que instaura para el ámbito del Servicio Andaluz de Salud, más exactamente, para las instituciones sanitarias dependientes del SAS –lo que plantea la duda sobre si se extiende también sus efectos a las empresas públicas que gestionan determinados centros hospitalarios- , su contenido gira fundamentalmente en torno a los dos tipos de órganos previstos a este fin por la legislación general, los Delegados de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud.

En relación con los Delegados de Prevención, el Acuerdo reitera en sus puntos Sexto y Séptimo los derechos y deberes principales de los mismos, en forma de listado de competencias y facultades así como de garantías y deber de sigilo,

³⁵ Publicado por Resolución de 2 de noviembre de 2001 de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, BOJA 135/2001, de 22 de noviembre.

³⁶ En su pretensión de universalidad, el art. 2º.2 del Acuerdo establece que: *asimismo será de aplicación al personal que preste servicios en el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía y que no se encuentre incluido en el apartado anterior*. Dicho apartado anterior se refiere expresamente a funcionarios –personal con relación de carácter administrativo-, laborales y estatutarios, por lo que surge la duda sobre su aplicabilidad en relación a profesionales dependientes aunque no subordinados o asalariados, que pueden encontrar así su vínculo contractual incluido en tan amplia definición.

respectivamente, pero la regulación realmente novedosa es la que se refiere al procedimiento de designación y a las mejoras que se otorgan para garantizar su mejor funcionamiento. El punto Quinto prescribe así que los Delegados deberán ser designados *por los representantes del personal con presencia en los ámbitos de los órganos de representación del personal y entre los representantes legales del personal, siempre y cuando aquéllos tengan la condición de liberados totales o con crédito³⁷ parcial suficiente para desarrollar las funciones propias*. Por su parte, el apartado 2 del mismo punto ordena la constitución de Comités de Seguridad y Salud en una serie de ámbitos, con los que ha de coincidir cada uno de aquellos en que se designarán y desplegarán su actuación los Delegados de Personal. Conclusión ésta que se desprende de la letra del apartado 3, cuando afirma que *el número de Delegados de Prevención a designar en cada uno de los ámbitos de los Comités de Seguridad y Salud anteriormente determinados, se ajustará a la escala establecida en el artículo 35.2 LPRL, y su distribución se determinará por acuerdo de los órganos de representación*. Es decir, la determinación del ámbito en que ha de constituirse cada Comité de Seguridad y Salud, su número y la extensión de su demarcación constituyen la verdadera piedra de toque de todo el esquema, de ahí la trascendencia que alcanza.

Por último, indicar que para el sector sanitario esos ámbitos en los que se constituirán los comités y desplegarán su acción los delegados son todas y cada una de las áreas hospitalarias en que a estos efectos se constituye el SAS, ex punto Quinto, apartado 2, letra f). Más indicativo resulta el anexo que incorpora la cláusula decimocuarta, en el que llega a especificar el número de delegados que corresponde a cada una de esas áreas hospitalarias³⁸.

Pero no acaban ahí los requisitos, el texto del Acuerdo sigue condicionando el proceso al indicar que los Delegados de Prevención designados en cada uno de

³⁷ La razón de este condicionante ha de encontrarse en el sistema descrito *supra* sobre creación de una bolsa provincial de horas con todos los créditos que corresponden a cada organización sindical, y de la que dispone ésta en última instancia. De esta forma se pretende garantizar la coincidencia de quien disfruta el crédito horario y quien tendrá la obligación de representar y tutelar los intereses de los trabajadores en esta materia.

³⁸ En virtud de ese cuadro existen un total de 30 áreas hospitalarias en el conjunto de las ocho provincias, a las que por aplicación del censo total de empleados corresponden 171 Delegados de Prevención. Es importante hacer notar que esa distribución no coincide territorialmente con la división que se efectúa para la determinación del ámbito territorial de las unidades de prevención, para las cuales se prevén, 8 de primer nivel, coincidentes con los Distritos de cada provincia andaluza, 19 de segundo nivel, que vienen a su vez a corresponderse con las zonas de demarcación de los hospitales comarcales y otras 9 de tercer nivel, las más completas, residenciadas en los grandes complejos hospitalarios de cada una de las capitales de provincia. Ámbitos de actuación diversos, pues, que pueden puntualmente provocar dudas sobre la adecuación o coincidencia del ámbito en que ejercen sus mandatos los Delegados de Prevención y su necesario acceso a las respectivas unidades de prevención.

los ámbitos *serán acreditados por la Dirección General de la Función Pública de la Consejería de Justicia y Administración Pública* (Punto Quinto, 4). Mención ésta que resulta coincidente con uno de los compromisos del SAS materializados en el Acuerdo sobre Política de Personal –es decir, algo más de un año después- cuando se establece en el Punto Octavo que *el SAS se compromete... a la constitución de los Comités de Prevención y a la acreditación de los Delegados de Prevención*. Expresión llamativa ésta, máxime si se tiene en cuenta que su significación última no se aclara en ningún momento³⁹ –necesidad de reconocimiento por parte de la autoridad administrativa con potestad discrecional o reglada (sic)-.

En suma, un sistema de designación y determinación de los ámbitos de actuación de los Delegados de Prevención muy diferente al diseñado por el legislador estatal –por centros de trabajo y sin interferencia alguna por parte de la empresa-, pero legítimo en cuanto que normativa disponible para la autonomía colectiva.

En contraprestación, el Acuerdo va a instrumentar créditos horarios adicionales y suplementarios a los establecidos por la Ley, a favor de las organizaciones sindicales firmantes (todas las presentes en la Mesa General de Negociación). Así, las organizaciones que cuenten con Delegados de Prevención en los diferentes Comités de Seguridad y Salud, *incrementarán sus respectivas bolsas de horas a razón de cinco horas/mes más por cada Delegado* (Punto Octavo, 2). Las mejoras no acaban ahí, sin embargo, también para las organizaciones firmantes que ostentan la condición de más representativas en el ámbito de la Mesa General, se conceden un total de veinte créditos horarios de liberación total que se distribuyen por el propio texto articulado para las cuatro organizaciones que ostentan tal carácter (CCOO, seis; UGT, seis; CSI-CSIF, seis; CEMSATSE, dos). Eso sí, con el compromiso expreso por parte de dichas organizaciones de cumplimentar con cargo a este crédito horario el desempeño de todas las funciones inherentes a su responsabilidad, incluida la asistencia a las reuniones de los Comités de Seguridad y Salud, y a cualesquiera otras que puedan ser convocadas a instancia de la Administración⁴⁰.

Por lo que respecta a los Comités de Seguridad y Salud, órganos colegiados, consultivos y paritarios que, como se ha visto, se convierten en el verdadero eje

³⁹ Ni siquiera cabe pensar en un nivel formativo específico que siempre es recomendable pero difícilmente exigible. De hecho, el Punto Noveno, por el que contrae el compromiso por parte de la Administración de suministrar la formación adecuada a los Delegados, no establece mención alguna a esta certificación.

⁴⁰ Compatible con este régimen se presenta el destinado a la indemnización por desplazamientos y dietas que se reconoce en el punto Decimotercero, que remite a la aplicación del Decreto 54/1989, de 21 de marzo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, modificado por el Decreto 190/1993, de 28 de diciembre.

del derecho de participación y de las singularidades que aporta el propio Acuerdo, también se sigue el sistema de listar sus competencias y facultades (Punto Decimotercero). A destacar, sin embargo, su composición, en la que estarán presentes todos los Delegados de Prevención designados por el procedimiento descrito, en un número nunca inferior a cuatro ni superior a ocho (por cada una de las partes), condicionando así su propia dimensión.

2.6. Acción Social

La acción social, entendida como conjunto de mejoras de contenido económico no ligadas directamente a las condiciones de trabajo sino más bien a la necesidades asistenciales de los trabajadores o personas que de él dependen, representa una de las materias que más ha engrosado el contenido de la negociación colectiva en todos los ámbitos. Sus manifestaciones son por ello de una gran diversidad, enriqueciendo y singularizando los textos, aunque no puede ocultarse que parte de ese crecimiento se debe también al hecho de constituir una de las principales vías de escape a los corsés que representa el seguimiento de las directrices macroeconómicas –sujeción de los aumentos salariales a los índices de inflación y mejora de la productividad-, sobre todo, en el ámbito del sector público.

No obstante lo anterior, hay que partir de la premisa de que la regulación sobre acción social, amplia y plural también en el ámbito de la administración autonómica andaluza, se encuentra fuertemente centralizada y homogeneizada, por lo que apenas ninguna singularidad va a poder destacarse para el subsector que configura la administración sanitaria. En ese sentido no cabe sino mencionar que el conjunto de la regulación vigente resulta plenamente aplicable a los empleados y profesionales del SAS en las mismas condiciones en que resultan para el resto de funcionarios o personal laboral que presta sus servicios para la Junta de Andalucía, por mandato explícito que se incluye en esos mismos términos en los distintos preceptos que se refieren a su ámbito subjetivo de aplicación. Es el caso del art. 4 del Reglamento de Ayudas de Acción Social para el personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía -aprobado por Orden de 18 de abril de 2001⁴¹-, o del art. 2.1.b) de la Orden de 14 de diciembre de 1992⁴², por la que se regula la concesión de anticipos al personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía.

⁴¹ En su versión definitiva, tras modificaciones introducidas por Orden de 26 de junio de 2003 (BOJA 130/2003, de 9 de julio) y Orden de 9 de junio de 2004 (BOJA 123/2003, de 9 de junio).

⁴² BOJA de 24 de diciembre de 1992. Este texto ha sido a su vez modificado por Orden de 1 de octubre de 1993 (BOJA de 14 de octubre de 1993); Orden de 20 de noviembre de 2000 (BOJA de 23 de diciembre de 2000) y Orden de 18 de febrero de 2002 (BOJA de 26 de marzo).

Muy sintéticamente, pues, sólo queda añadir que el cuadro de prestaciones o contingencias cubiertas se clasifican en dos grandes grupos que, aun con peculiaridades, no dejan de estar sujetas a reglas y condicionantes comunes⁴³. De una parte se encuentran las denominadas Ayudas por Convocatoria, normalmente de periodicidad anual, con plazos y requisitos preclusivos que son fijados en cada convocatoria y que agrupan categorías como: ayudas por estudios; por guardería y cuidado de hijos; para alquileres –de vivienda habitual- y préstamos sin intereses por adquisición de primera vivienda. De otra parte, el grupo de las ayudas denominadas de Acción Continuada, no sujetas a plazo, por cuanto que las solicitudes pueden presentarse en cualquier periodo del año, y con condiciones y cuantías predeterminadas, sin perjuicio de sus actualizaciones. En este grupo se encuentran los capítulos relativos a: ayuda médica, protésica y odontológica; ayuda para atención a disminuidos; ayuda por defunción; ayuda por sepelio; préstamos sin intereses para necesidades urgentes; indemnizaciones por accidentes –de los que se derive una situación de incapacidad permanente-; o las ayudas de carácter excepcional.

En cuanto a la gestión o, mejor cogestión, decir que para este tipo de prestaciones se instaura la paridad en la mayoría de los casos. Ello se materializa a través de la composición de las comisiones, a las que se atribuyen competencias para la fijación de los criterios que han de informar la resolución de los procedimientos y las distintas solicitudes de los beneficiarios, con independencia de la limitación que supone en todo caso la cuantía de los fondos disponibles⁴⁴. Comisiones y subcomisiones de Acción Social que nacen de la propia Mesa General de Negociación y del seno de la comisión negociadora del convenio colectivo, en adecuación al ámbito de las reglamentaciones consultadas o negociadas en ese ámbito, por lo que adolecen de carácter subsectorial o específico más allá de ese extremo⁴⁵.

Un ejemplo puntual va a servir, por último, de excepción a la regla. Y es que dada la conflictividad judicial creciente en torno a la responsabilidad patrimonial por actos médicos –negligentes, se entiende-, el SAS, a modo de mejora, tiene concertada una póliza de seguros para su personal que actúa de manera complementaria a la que disponen la mayor parte de los profesionales, bien a título individual, bien, en la mayor parte de las ocasiones, a través de sus respectivos Colegios Profesionales. Contrato de seguro que, ha de entenderse, no desplaza respecto de los terceros usuarios ni las reglas sobre responsabilidad objetiva de la Administración

⁴³ Es el caso de las reglas del procedimiento de tramitación, incompatibilidades, sujeción a requisitos de renta, etc. ..., tal como establece el Capítulo I, de Disposiciones Generales, del citado Reglamento de Ayudas de Acción Social

⁴⁴ Art. 7 del Reglamento de Ayudas de Acción Social.

⁴⁵ Art. 11.8 del Reglamento de Ayudas de Acción Social.

por el funcionamiento normal o anormal de los servicios públicos, ni tampoco por su condición de empleadora o empresaria, por lo que ha de suponerse que protege realmente al trabajador en declaraciones de responsabilidad derivada de la comisión de un delito así como del derecho de repetición que pueda ejercitar la propia Administración pública si es ésta la que atiende al resarcimiento.

3. Subsector de empresas públicas dispensadoras directas de servicios médico-sanitarios

Un verdadero subsector dentro de este ámbito referido a la negociación colectiva en la administración autonómica de Andalucía y, más concretamente, de su sector sanitario, es el que configuran las empresas públicas constituidas con el objeto principal de gestionar una serie de centros hospitalarios y servicios médicos-asistenciales como el que representan las urgencias extrahospitalarias. Centros y servicios que conforman también la red del Sistema Nacional de Salud y de ahí su integración en el organigrama del Servicio Andaluz de Salud. En estos casos, hay que resaltar ya que una de las diferencias principales va a ser el carácter laboral de su plantilla, lo que excluye la necesidad de diferenciar entre personal laboral, funcional y estatutario. Todo ello sin perjuicio de que la titularidad pública de la empresa condicione inexorablemente ciertos pasajes, como el de los modos de provisión y acceso a las vacantes y puestos de trabajo, la aplicabilidad de las normas sobre incompatibilidades en el servicio público o la aplicación de las limitaciones que se fijan anualmente a través de las leyes presupuestarias.

3.1. La negociación colectiva en los hospitales gestionados con forma de empresa pública

Acorde con la singularidad organizativa que supone la existencia de una empresa pública por cada centro hospitalario sometido a este modelo de gestión, se ha desarrollado una estructura de negociación colectiva que se va a caracterizar, en primer lugar, por desarrollarse a nivel de empresa. Ello significa, al margen de la aplicabilidad de todas las normas específicas previstas en el ET para este nivel de negociación –desde las relativas al proceso mismo de negociación, de conformación de la comisión negociadora, hasta las que establecen límites a su contenido a través de la distinta dispositividad de las normas legales-, la posibilidad de contenidos plurales en cada uno de los textos, como de hecho va a ocurrir en la práctica, aunque ya se avanza, tampoco en exceso. Un segundo dato a resaltar, en parte conducente a la misma consecuencia que el anterior, es que esta negociación a nivel de empresa se va a presentar en régi-

men de exclusividad. Es decir, en ausencia de otros textos a nivel territorial superior, lo que viene a suponer inexistencia de contenidos mínimos a respetar –principio de no afectación- y, en principio, la máxima autonomía para fijar parámetros de negociación. No obstante, y ahí la curiosidad, pese a haber sido negociados todos los textos por la representación unitaria de las empresas, es la adscripción patronal a un ente público la que ha facilitado –o impuesto, en última instancia- la uniformidad que presentan.

Antes de entrar a analizar el contenido de los convenios, para lo que se aplicará un esquema o sistemática igual que en los subsiguientes apartados, señalar que son cuatro los convenios colectivos seleccionados, todos de carácter estatutario, y muy completos en cuanto a bloques y materias tratadas, entre otras razones, por la imposibilidad ya comentada de remisión a otros convenios generales. Concretamente, los convenios a analizar son: el Convenio Colectivo de la Empresa Pública “Hospital de Poniente de Almería” (CC Hospital de Almería)⁴⁶, el Convenio Colectivo del Patronato Municipal “Hospital San Sebastián de Écija” (CC Hospital de Écija)⁴⁷, el Convenio Colectivo de la Empresa Pública “Hospital Costa del Sol” (CC Hospital de Málaga)⁴⁸ y el Convenio Colectivo de la Empresa Pública “Hospital Alto Guadalquivir” (CC Hospital de Jaén), sito en Jaén.

3.1.1. Disposiciones mínimas y comunes

El contenido de este apartado va a girar fundamentalmente en torno al contenido mínimo u obligatorio que prescribe el art. 85 ET, junto con el de otras cláusulas que se han convertido por su reiteración en la práctica totalidad de los ámbitos de negociación en cláusulas comunes o de estilo, como es el caso de la indivisibilidad del convenio, la garantía *ad personam* o las reglas sobre supletoriedad.

Comenzando por el bloque referido a los ámbitos de aplicación, y teniendo en cuenta que son todos convenios de empresa que resultan de aplicación para todas las actividades que se desarrollan en su seno, es decir, que no hay convenios franja u horizontales, lo cierto y verdadero es que estos aspectos no plantean especial dificultad. También resultan muy homogéneas las estipulaciones sobre el ámbito o vigencia temporal de los convenios. Son convenios de media-larga duración, dos de ellos la fijan en cuatro años y los otros en tres, lo que supone una garantía de estabilidad de las relaciones laborales durante ese periodo, pese a que no se incluyan garantías expresas de paz laboral. Muy ligadas a las cláusulas de vigencia temporal

⁴⁶ Publicado en el BOP de Almería 115/2001, de 15 de junio.

⁴⁷ Publicado en el BOP de Sevilla 239/2003, de 15 de octubre.

⁴⁸ Publicado en el BOP de Málaga 192/2002, de 8 de octubre.

se encuentran las reglas sobre denuncia y prórroga de los convenios. Respecto de la denuncia, comentar que se encuentran en todos los casos regulaciones muy detalladas y precisas, tanto por lo que respecta a la forma como al plazo mínimo en que ha de realizarse, llegándose a concretar el término en que ha de constituirse la nueva comisión negociadora⁴⁹. Exista o no denuncia, también son unánimes los convenios en establecer la ultraactividad de todas sus cláusulas, normativas y obligacionales, o la prórroga año a año de sus textos *ex art. 86 ET*, respectivamente.

Mayor diversidad se va a observar en las cláusulas sobre el ámbito personal de aplicación, en especial, sobre las exclusiones. Y es que junto a algunas fórmulas que no resultan sino meramente declarativas y, por ello innecesarias, como es el caso de las menciones al personal contemplado en el art. 1.3 ET o a aquellos sometidos a contrato de naturaleza civil, mercantil o administrativa, destacan otras de mayor enjundia. Una de ellas es la que excluye al personal con relación laboral especial, a las que se refiere el art. 2 ET y, de forma expresa, a los que desempeñen funciones de alta dirección. Y no ya por su rareza o legitimidad, sino porque esta exclusión se extiende también a los que el propio convenio denomina “puestos de confianza”. Puestos que no se determinan de forma expresa, sino que su operatividad se condiciona a que así sean calificados por la empresa en función de sus competencias, responsabilidad y/o confianza. Ello viene a suponer una excepción a la generalidad e imperatividad del convenio colectivo que, en cuanto norma jurídica, resulta difícilmente justificable. Máxime si se tiene en cuenta que no siempre se exige de forma expresa el consentimiento del propio trabajador –incluso cuando se hace es más que dudosa esa competencia de la autonomía individual⁵⁰- y que a los representantes de los trabajadores sólo se les reconoce derecho de información que no consulta y, menos, de asentimiento. La exclusión de este personal del ámbito de aplicación del convenio suele ser por su parte parcial, respecto de las normas relativas a salario y jornada, a las que hay que añadir las de movilidad funcional o acceso, aunque no se diga, respecto de aquellos puestos de responsabilidad o confianza que representen un ascenso o la capacidad de libre designación y destitución.

Una exclusión también generalizada, a añadir a las anteriores, es la que afecta a los Médicos Internos Residentes (MIR). En este caso la no aplicabilidad del

⁴⁹ Un ejemplo, en el art. 4.d) CC Hospital de Almería: “La denuncia habrá de producirse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento normal o de cualquiera de sus prórrogas y dentro de los seis meses previos a la finalización del vencimiento. La parte denunciante deberá comunicar la denuncia a la otra parte firmante en el plazo de 10 días hábiles, debiéndose constituir la Comisión Negociadora en el plazo improrrogable de treinta días a partir de la fecha de la denuncia”. El art. 3.3. CC Hospital de Écija llega a determinar el contenido del escrito de denuncia, en el que se habrán de expresar hasta las “materias objeto de negociación”, del próximo convenio debe entenderse.

⁵⁰ Art. 2.2 CC Hospital de Écija.

convenio puede ser parcial –sólo a efectos salariales⁵¹–, o total, remitiéndose los negociadores a su normativa específica⁵² y al contrato individual para la determinación de la fuente concreta de regulación.

Teniendo en cuenta que el ámbito empresarial del convenio excluye la necesidad de regular el descuelgue salarial, sólo quedan las cláusulas de administración para concluir esta referencia al contenido mínimo de los convenios. En ese sentido todos los convenios coinciden en detallar la composición de la comisión paritaria, su constitución automática e incluso el procedimiento para su funcionamiento ordinario. Sin embargo, en el listado de funciones y competencias es donde se denota aún la escasa trascendencia que todavía se concede a las mismas, pues, al margen de conocer los asuntos que se deriven de la aplicación e interpretación de lo convenido, evacuar informes cuando así se lo soliciten las autoridades y vigilar y hacer cumplir en sus propios términos las cláusulas del convenio, resulta mayoritaria la autoexclusión en materia de resolución de conflictos, no ya individuales, sino también colectivos⁵³. Con la excepción que supone, en algunos casos, alguna determinación relevante en orden a la homologación de ciertas categorías y niveles salariales⁵⁴.

El segundo tipo de cláusulas a las que hemos denominado comunes o de estilo no responde a ninguna previsión legislativa expresa aunque resultan muy homogéneas, no sólo entre los convenios que ahora se analizan sino en general, sin bien no dejan de presentar aquí matices de interés. Es el caso de las cláusulas de compensación y absorción, que sólo mediatamente respetan las condiciones reconocidas a título individual por referirse a mejoras legales o convencionales que pudieran existir o que procedan de mejoras normativas. Sin embargo, lo más novedoso es la forma en que ha de medirse la posible mejora a efectos de su compensación, reproduciendo los textos la teoría del conglobamento -ideada en torno a la significación del art. 3.3 ET-, en el sentido de que “las condiciones pactadas han de compararse estimadas en conjunto y cómputo anual”. Esta redacción puede aparecer en la misma o en distinta cláusula a la de la compensación. En ese segundo caso se encabeza como “unidad e indivisibilidad del convenio”, apareciendo mezclada con otra mención clásica como es la de vinculación a la

⁵¹ Art. 3.4 CC Hospital de Almería y art. 2.4 CC Hospital de Málaga.

⁵² Art. 10 CC Hospital de Jaén.

⁵³ Arts. 65 y ss. CC Hospital de Almería; art. 42 CC Hospital de Málaga y arts. 52 y 53 CC Hospital de Jaén. En el caso del CC Écija, su art. 31, más parco que los anteriores, remite su tramitación al sistema autonómico (SERCLA).

⁵⁴ Es el caso de la Disposición Adicional Primera del Almería, sobre la distinción del nivel III de las enfermeras y auxiliares de enfermeras. En parecidos términos la Disposición Transitoria Cuarta del CC Hospital de Málaga.

totalidad para el supuesto en que judicialmente se declare ilícita alguna parte del convenio colectivo⁵⁵.

En este mismo bloque de pronunciamientos comunes cabe destacar la presencia de otra cláusula denominada de “prelación normativa”, algo inoperante por cuanto que viene a declarar la preferencia absoluta de la fuente propia que representa el convenio en relación a otros posibles acuerdos –excluido un posible convenio marco- que puedan suscribirse, y ello por lo que representa de oposición a las previsiones del art. 84 ET.

Por último, y siguiendo la estela de una mejora que resulta mucho más habitual en el sector público que en el privado, mencionar la existencia de una cláusula de “garantía laboral” en tres de los cuatro convenios colectivos⁵⁶. Se trata del reconocimiento a favor del trabajador del derecho de opción –indemnización vs. readmisión- en caso de despido declarado improcedente. Derecho que se le otorga una vez que no exista acuerdo expreso en el seno de la comisión paritaria, que es el órgano competente para debatir en primer lugar el sentido que ha de darse a la misma.

3.1.2. Selección y Contratación

De nuevo el patrón de servicio público se va a manifestar de manera evidente en el texto de los convenios colectivos al abordar los modos de acceso a los puestos de trabajo. El cumplimiento de los requisitos constitucionales a la hora de garantizar la objetividad del proceso, va a traducirse en una regulación muy detallada con un papel interventor de los representantes sindicales como principales características. Al margen de ciertas peculiaridades en aspectos muy concretos – vgr. requisitos de la convocatoria, composición de las comisiones o tribunales evaluadores⁵⁷- todos los convenios distinguen entre la provisión de plazas vacantes –aquellas que deben ser ocupadas por personal fijo o con relación laboral indefinida- y las necesidades de carácter coyuntural, que conllevan la utilización de una modalidad temporal de contratación.

⁵⁵ Vid. Arts. 5 y 6 Hospital de Almería.

⁵⁶ El único que no la incluye es el CC Hospital de Écija. De hecho, este convenio es el que más difiere de la línea que siguen los otros. Entre otras causas explicativas, sin duda, el que haya sido negociado por un patronato municipal y no por los administradores de las empresas públicas dependientes de la Consejería de Salud.

⁵⁷ Art. 12 CC Hospital de Almería, art. 13 CC Hospital de Écija, arts. 17 y 18 CC Hospital de Málaga y art. 14 CC Hospital de Jaén.

En relación al primero de los sistemas, el de provisión de vacantes, se establece una jerarquía en los procedimientos que exige su cobertura preferente a través, primero, de la promoción interna –en algún caso se especifica incluso la lógica primacía del traslado interno entre trabajadores del escalafón destinados en otras unidades⁵⁸–, y en segundo lugar, con mecanismos de selección y contratación externa. Pese a lo prolija que resulta la normativa en relación a estas materias, en una valoración general caben destacar pocas variaciones. Así, en relación al plazo para la iniciación de los procesos de convocatoria⁵⁹, en el grado de intervención de los representantes sindicales en la designación de los miembros de la comisión evaluadora⁶⁰, en los requisitos de participación de los candidatos⁶¹ o en la mención expresa de las excepciones a la aplicación del modelo⁶².

Respecto de las previsiones sobre contratación de duración temporal determinada y su necesaria ligazón con las cláusulas de empleo o de calidad de empleo, varias características comunes deben resaltarse. En primer lugar está muy generalizada la utilización de los mecanismos propios de las bolsas de trabajo, que se proveen con los candidatos que superan alguna prueba de los procesos de selección para la cobertura de vacantes. En segundo lugar, no existen limitaciones convencionales al uso de ninguna de las modalidades legalmente establecidas. En tercer lugar, los compromisos de creación neta de empleo o de limitación del uso de la contratación temporal, más allá de lo que representa la planificación de las plantillas, son inexistentes⁶³. Por último, se detectan incluso habilitaciones extramuros de la legalidad, como es el caso del art. 10 CC Hospital de Jaén, por el que un convenio de ámbito de empresa amplía la duración máxima del contrato eventual hasta los doce meses en un periodo de referencia que llega hasta los dieciocho⁶⁴.

⁵⁸ Art. 15 CC Hospital de Málaga.

⁵⁹ Este plazo oscila entre los 1 ó 2 meses según la cualificación del puesto, en el caso del CC Hospital de Málaga (art. 14); y los 4 meses que prevé el art.14 CC Hospital de Jaén.

⁶⁰ La norma más significativa es quizás la que se contiene en el art. 17.B.9º CC Hospital de Jaén, en el que se prevé que la representación unitaria designará al 50% de los miembros de la comisión evaluadora en los procesos de selección interna, siempre que sean trabajadores con igual o mayor cualificación a la del puesto a cubrir.

⁶¹ El art. 12 CC Hospital de Almería requiere una antigüedad mínima en la categoría de 18 meses para participar en los procesos de cobertura interna o restringida.

⁶² Excepciones que se refieren normalmente al personal de Alta Dirección o que haya de ocupar puestos de confianza (art. 15 CC Hospital de Écija y art. 19 CC Hospital de Jaén).

⁶³ Dos excepciones relativas cabe destacar, ambas en el art. 10 CC Hospital de Málaga, referidas a que sólo un máximo del 10% de la plantilla podrá estar sometida a contratos en prácticas, y al número de horas complementarias que pueden pactarse en los contratos de trabajo a tiempo parcial, que no podrá superar el 30% de las convenidas como de duración ordinaria.

⁶⁴ Como se sabe esa es una posibilidad que el art.15.1.b) ET, reserva en exclusiva a los convenios de carácter sectorial, ya sean de ámbito estatal o inferior.

El periodo de prueba, que es una materia en la que la regulación del ET permite un mayor juego a la autonomía colectiva, es otra de las instituciones a incluir en este bloque pese a que los convenios de referencia apenas aportan novedad alguna. De hecho, todos se limitan a establecer una duración máxima según la clasificación profesional, que oscila entre los 6 meses para el personal con titulación superior, 3/2 meses para los de titulación media o procedentes de la formación profesional y 2/1 mes para el resto de personal titulado u otros. Tan sólo en el caso del CC Hospital de Almería, se especifica el aplazamiento de su cómputo si acaece una situación de suspensión del contrato por incapacidad temporal o maternidad.

Para terminar este apartado, y aunque su ubicación sistemática pueda resultar extraña por referirse a un modo de extinción de la relación, ha de hacerse una referencia a la muy extendida regulación sobre la dimisión del trabajador y la existencia de cláusulas penalizadoras sobre el incorrecto ejercicio de este derecho. Y ello porque se trata de una regulación que normalmente se aplica a trabajadores con contratos de duración temporal determinada –terreno abonado para estas situaciones-, al margen ahora del carácter netamente protector de intereses empresariales que son los que de verdad pretenden tutelar los convenios. Todos los textos prevén regulaciones específicas que responden al siguiente patrón. Con aparente carácter neutral se comienza exigiendo un preaviso de 15 días para denunciar el fin de cualquier relación laboral -se dice aparentemente neutral porque en realidad es una norma que vincula sólo a la empresa, y no siempre⁶⁵-. A renglón seguido se exigen preavisos mayores cuando la denuncia se realiza por el trabajador. Preaviso que se mueve en una horquilla que va de los 10-15 días a los 2 meses según el convenio, pero en función siempre de la cualificación del trabajador. Plazo que puede aumentar considerablemente si el trabajador ha recibido una formación específica, siendo aplicable en esos supuestos una fórmula que combina el coste de la misma y la retribución diaria, a efectos de calcular en días la antelación con que debe formularse la denuncia. Se convierten así estas cláusulas en una regulación más propia del pacto de permanencia (art. 21.4 ET), que exige a su vez el cumplimiento de requisitos específicos –vgr. constancia escrita en el contrato, lo que hace dudar de su legalidad-, que de la denuncia o extinción, por dimisión, de los contratos.

Todos los textos, en cualquier caso, coinciden en declarar la legitimidad del comportamiento empresarial por el que se podrá descontar de la liquidación un día de salario por cada día en que no se haya anticipado debidamente la voluntad del trabajador. De contrario no se prevé, sin embargo, sanción alguna por el retraso de la empresa en el pago de la liquidación, contenido compensatorio que suele tam-

⁶⁵ Vid. art. 15 CC Hospital de Almería y art.12 CC Hospital de Málaga, que apostillan que ese plazo se respetará siempre que “sea posible”.

bién estar generalizado en la negociación colectiva para estos casos, aunque no en éste.

3.1.3. Clasificación profesional

Las normas destinadas a la delimitación del objeto del contrato y de la propia prestación laboral pueden calificarse, ya se anticipa, como escasas aunque correctas. De todas formas, hay que comenzar advirtiendo que en este bloque no se va a comentar sólo la regulación sobre grupos y categorías profesionales, sino que se va a ir un poco más allá, incorporando las menciones a figuras e instituciones funcionalmente ligadas a la propia clasificación profesional, como es el caso de la movilidad funcional.

Acorde con la inexistencia de convenios de ámbito territorial superior, y al mismo tiempo, mostrando la clara influencia del régimen jurídico aplicable a esta materia en la Administración Pública, algunas características comunes se pueden destacar. En primer lugar, todos los convenios incluyen una clasificación profesional propia. En segundo término, todos optan por estructurar las plantillas en torno a sólo cuatro grupos profesionales. Una tercera regla general es la indefinición de sus contenidos o, mejor, su remisión a un determinado grado de titulación académica o profesional, como vía casi exclusiva de concreción –no tanto de sus cometidos como de inclusión del trabajador en cada grupo-. Por último, y como viene siendo habitual en el conjunto de nuestra negociación colectiva, en contra además del objetivo perseguido por el legislador estatutario (art. 22 ET), la mayor parte de las veces se incluyen listados de categorías profesionales a incardinar en los diversos grupos –que resultan más numerosos cuanto menor sea la cualificación-; llegándose a asignar, incluso, el devengo de determinados complementos salariales por niveles, sin que se especifiquen en ningún caso criterios informadores de la escala de valoración de los puestos o funciones.

Más parca aún resulta la regulación de la movilidad funcional, donde se reiteran sin mayor aditamento las garantías legales contenidas en el art. 39 ET, ya sea en su modalidad descendente o *ius variandi in peius*, ya horizontal o ascendente. No obstante, alguna singularidad cabe destacar aunque sea cuestionable su calificación como ejercicio de este poder empresarial. Se trata de la previsión del art. 21 CC Hospital de Almería, sobre la posibilidad de que a instancia o solicitud del trabajador se manifieste su voluntad de acceder a puestos de categoría superior, cuando sea necesaria su cobertura por ausencias o sustituciones con una duración igual o superior al mes. Reservada esta posibilidad a los trabajadores con contrato indefinido, y siempre que se acredite capacidad y aptitud suficiente, la singularidad

estriba en que se crea una especie de bolsa de expectantes, de entre los cuales y por criterios objetivos se habrán de designar los elegidos por la Dirección del Centro.

Respecto de otras materias conexas como la polivalencia funcional, o algo más lejanas como las relativas a modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o movilidad geográfica, reseñar la ausencia absoluta de posicionamientos.

3.1.4. Tiempo de trabajo

El tiempo de trabajo, en todas sus manifestaciones, jornada, horarios, descansos, vacaciones y licencias, ocupa, sin lugar a dudas y sin excepción, un lugar absolutamente preeminente en todos estos convenios. Siguiendo ese orden de materias y con el mismo carácter general con el que se están presentando todos los contenidos, resulta procedente destacar:

Jornada. De manera unánime se anualiza la jornada de trabajo en razón a un módulo semanal de cómputo de 35 horas. El total del trabajo a realizar se cuantifica así en 1582 horas/año⁶⁶, si bien es éste un objetivo que, en algunos casos, no se alcanza hasta 2004. Pero esta jornada es, exclusivamente, la de carácter regular u ordinaria. Junto a ésta se prevé la realización de guardias, como consecuencia de la necesidad de la continuidad del servicio hospitalario. En ese sentido, las normas convencionales tratan esta jornada complementaria sin especificar más límite que el de la normativa comunitaria⁶⁷, lo que no deja de resultar llamativo toda vez que, como a continuación se verá, también se prevé la realización de horas de carácter extraordinario por encima del mismo, eso sí, por acuerdo expreso y voluntario. En cualquier caso, lo más llamativo es que se trata de convenios colectivos negociados con anterioridad a la habilitación que ha supuesto la aprobación del Estatuto Marco en diciembre de 2003, en el que se declara aplicable el régimen de jornada y descansos propios del personal estatutario. Es decir, 48 horas de promedio semanal (Disp. Adic. 2ª EM), al personal laboral que preste servicios en establecimientos sanitarios de titularidad pública. Una habilitación que viene a derogar la aplicabilidad del artículo 34 y ss. ET a estos trabajadores, que hay que entender era la normativa vigente para estos profesionales. Y una habilitación que ha entrado en

⁶⁶ En 1615 horas lo fija el art. 16.1,b) CC Hospital de Écija, si bien sólo computa vacaciones y festivos, no días de asuntos propios (6 al año), por lo que la jornada puede ser en realidad inferior a la de los otros convenios.

⁶⁷ Vgr. CC Hospital de Écija y Málaga, que reproducen el mandato de la Directiva 93/104. También se prevé la adaptación del régimen de jornada a lo que se resuelva por la Autoridad competente –ha de entenderse la Junta de Andalucía en el ejercicio de su competencia de desarrollo–, una vez se dilucide el modo de adaptación de la normativa nacional a los mandatos comunitarios.

vigor el 18 de diciembre de 2003, lo que supone que no cabe otra calificación que la de ilegalidad de los convenios en lo que respecta a su aplicación con anterioridad a dicha fecha.

Jornada Complementaria. En cuanto a la jornada complementaria, atención continuada o guardias médicas, los convenios colectivos siguen miméticamente la regulación vigente para el personal estatutario, distinguiendo entre guardias localizadas y de presencia física –retribuidas al 50% del valor–, módulos de 17 o 24 horas, carácter obligatorio de las mismas⁶⁸ e, incluso, reconociendo el derecho a la libranza en el día semanal siguiente –teniendo consideración de trabajo efectivo– cuando la guardia se realiza durante el fin de semana⁶⁹. Salvo en el caso del convenio aplicable al Hospital de Écija, también se reproduce el régimen aplicable a la posibilidad de exención de guardias para los trabajadores mayores de 55 años, a los que se encuentren en estado de gestación o reciente maternidad o por razón de enfermedad o estado físico, previo informe favorable, en estos casos, del Servicio de Prevención⁷⁰.

Jornada Extraordinaria. El régimen que se prevé para las horas extraordinarias parte en estos casos de distinguir entre el personal que tiene obligación de prestar horas complementarias o de guardias y el resto de los trabajadores, en cuanto que sólo a estos últimos les resultan aplicables los preceptos. En este sentido pocas singularidades merecen destacarse, más allá de la limitación anual de 80 horas con este carácter y la incentivación a su compensación en descanso frente a la gratificación económica. Incentivo que se articula otorgando mayor valor al primero que al segundo de los sistemas. Así, si se opta por el descanso la compensación es del 150, 175 o 200%, según el convenio, mientras que si se demanda la retribución económica resulta aplicable en todos los casos una fórmula que viene a suponer un recargo del 25% aproximadamente, pues no se tienen en cuenta todos los componentes ordinarios o regulares de la nómina⁷¹.

⁶⁸ Sólo para los Supervisores de Enfermería y Facultativos, en el caso del CC Hospital de Málaga (art. 20).

⁶⁹ Art. 25 CC Hospital de Almería y art. 26 CC Hospital de Jaén. En este último caso la regulación es algo más confusa pues refiere el derecho a descansar o a acumular el mismo en periodos de hasta 14 días, lo que no supone necesariamente ampliación del descanso semanal de, al menos, 36 horas ininterrumpidas, cuando la guardia se realiza a continuación de la jornada ordinaria.

⁷⁰ Art. 26.1 CC Hospital de Jaén.

⁷¹ A título de ejemplo, arts. 26 y 27 CC Hospital de Almería y Málaga, respectivamente. De este último convenio cabe destacar una figura original a la que se denomina “jornada de rebase”, consistente en el ofrecimiento a los trabajadores que lo deseen de realizar un exceso de jornada entre las 35 pactadas y las 40 permitidas por el ET, que se retribuirán como jornada ordinaria. El reparto de estas horas, se dice, se realizará con criterios equitativos, lo que da a entender que hay más trabajadores queriendo hacer más horas por un mayor salario que capacidad del centro para suministrarlas, lo que no deja de ser un dato para la reflexión.

Horario y turnos. Si bien la fijación de las horas concretas de entrada y salida es competencia de la Dirección, todos los convenios -respondiendo al tipo de actividad continua que se desarrolla en estos centros- van a establecer la necesidad de fijación de calendarios y cuadrantes para que se puedan conocer con antelación los días en que se ha de efectuar la prestación de servicios⁷². Calendarios y cuadrantes que se pueden modificar ante situaciones imprevistas o de necesidad, aunque no siempre han de ser pactadas, sino sólo negociadas, con la representación unitaria en la empresa⁷³.

De otra parte, y a diferencia de lo que ocurre con el personal estatutario, hay que hacer notar que aunque en todos los convenios se definen de igual forma la existencia de turnos fijos o diurnos, turnos rotatorios -siempre que incluya noches- y turnos nocturnos, esta diferenciación no se va a traducir en diferentes topes de jornada, el cual, tal como ha sido expuesto antes, resulta único para todo el personal.

Descansos, vacaciones y licencias. Las referencias son más escasas, en general, cuando se regula el descanso intrajornada, entre jornadas y de carácter semanal que cuando se trata de las vacaciones anuales o los permisos retribuidos. Respecto de los primeros, destaca el reconocimiento como trabajo efectivo de una pausa superior, de 30 minutos -bocadillo-, sólo cuando se trata del turno de noche⁷⁴; la reducción a 10 horas entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente, en lugar de 12, cuando se produce un cambio de turno en la rotación⁷⁵; o el individualizado reconocimiento de dos días de descanso semanal por cada siete⁷⁶, que contrasta con la fórmula de las 36 horas ininterrumpida que reza en la mayoría de los convenios. Por lo que hace a las vacaciones, las notas más comunes son: la utilización de factores múltiple de fijación, mes natural, días naturales, días hábiles (22-26) según se incluya o no el sábado; la indicación sobre la preferencia/necesidad para que su disfrute coincida en los meses de verano -también Diciembre-; la primacía del acuerdo entre las partes a efectos de su planificación y la previsión de un sorteo en caso contrario; y, sobre todo, la posibilidad de suspender y aplazar su disfrute cuando se sufre un proceso de incapacidad temporal, si bien en este caso, la contingencia ha de acaecer antes del inicio de las vacaciones -no durante los mismos- y queda siempre ligada a la consecución de un objetivo razonable de absentismo en el centro⁷⁷.

⁷² En el caso del CC Hospital de Málaga este cuadrante se realiza mensualmente y no de forma anual (art.22).

⁷³ Art. 23 CC Hospital de Jaén y art. 23.6 CC Hospital de Almería.

⁷⁴ Art. 17.3 CC Hospital de Écija.

⁷⁵ Art. 24 CC Hospital de Jaén.

⁷⁶ Art. 20.1 CC Hospital de Écija.

⁷⁷ En ese sentido se pronuncian todos los textos salvo el del Hospital de Écija.

Por último, del elenco de causas que habilitan permisos retribuidos y licencias, algunas reproduciendo el listado del art. 37.3 ET, a veces con mejoras puntuales en cuanto a su duración, quizás las más novedosas resultan las referidas a la homologación al matrimonio de las parejas de hecho registradas; o a nuevas causas justificativas, como la necesidad del trabajador o de sus familiares directos de acudir al médico y la asistencia a exámenes oficiales conducentes a la obtención de títulos académicos. Así como, las licencias sin sueldo –normalmente hasta tres meses, no computables como trabajo efectivo para vacaciones o pagas extraordinarias- y la singular adaptación de los días de asuntos propios o de libre disposición. Tema éste sobre el que ya se vertieron algunas referencias en cuanto al personal estatutario, pero que en estos convenios presentan una regulación dispar. Así, su cuantía es algo inferior, 3-4 días en lugar de 6, con algunos días adicionales que resultan “recuperables”, y con un régimen de disfrute efectivo que queda a disposición, en realidad, de las necesidades del servicio, por lo que no se garantiza su virtualidad.

3.1.5. Estructura salarial

Si se tienen en cuenta los elementos estructurales que se han ido exponiendo acerca de este ámbito de negociación colectiva –nivel empresarial, ciclo productivo continuo, mediana dimensión de las plantillas, estructura profesional muy equilibrada o incluso de mayor envergadura entre los puestos más cualificados- poco más hace falta añadir para adivinar que la estructura salarial ha de ser rica y completa en conceptos y complementos.

Partiendo del elemento más clásico y extendido, como es el salario base⁷⁸, cuya cuantía se determina en función del grupo profesional en el que se encuadra cada trabajador, y con distintas denominaciones y formas de cálculo pero compartiendo buena parte de los conceptos centrales, pueden destacarse las siguientes notas en torno a las distintas clases de complemento salarial.

Complementos personales. Dentro de este capítulo el trienio conforma, al igual que en el entero sistema público, el complemento personal por excelencia. Sin reglas sobre su eliminación, limitación o sustitución, suma una cantidad fija al total del salario que sólo varía según la cualificación del trabajador. La única excepción a esta homogeneidad se manifiesta en el CC Hospital de Écija, en cuanto

⁷⁸ Al igual que ocurría con el complemento específico en el ámbito del personal estatutario, es común establecer entre las disposiciones transitorias, mejoras para este concepto por cada año de vigencia del convenio, con independencia de la actualización anual conforme al porcentaje que se prevea para el conjunto del sector público en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

que su modo de cálculo se hace depender de la aplicación de un porcentaje –concretamente, el 7.5%– sobre el importe del complemento de destino. Por lo demás, y aparte del reconocimiento expreso que se hace acerca del tiempo destinado a la formación –vía MIR o Matrona– para acrecer en la antigüedad total, sólo quedaría destacar la inexistencia de otros pronunciamientos de esta naturaleza; o lo que es lo mismo, no existen complementos de titulación, de idiomas u otros análogos.

Complementos según el trabajo realizado o de puesto de trabajo. En esta categoría se han de englobar la mayor parte de los complementos que se localizan. En cualquier caso, hay que anticipar que sobre ninguno de ellos se va a alterar la regla que dispone su no consolidación. La amplia lista está compuesta por: 1) Complemento Funcional, un complemento que retribuye, de nuevo, la cualificación profesional sólo que ahora indirectamente, al fijarse una cantidad determinada para cada uno de los niveles en que se clasifican los diversos puestos de trabajo. Las cuantías son así, acorde con los niveles, más altas cuanto mayor sea la responsabilidad y dificultad de la prestación⁷⁹. En el caso del CC Hospital de Écija, no se utiliza sin embargo esta fórmula, sino la propia del sector público, con un complemento de destino y otro específico⁸⁰, de nuevo también, en función del nivel que se desempeñe. 2) Nocturnidad, debido al ciclo continuo de la actividad hospitalaria se prevé un complemento por el desempeño del trabajo durante la jornada nocturna. A estos efectos se concreta un importe determinado por noche trabajada, que varía según el grupo profesional⁸¹. La definición de las horas nocturnas –las comprendidas entre las 22 h. y las 6 h.–, se realiza para permitir también la retribución proporcional siempre que se realicen no menos de tres. 3) Domingos y festivos, la idea, tal como indica su denominación, es retribuir adicionalmente la prestación del servicio en días tan señalados. Su fijación gira de nuevo en torno a un importe determinado según el grupo profesional que se devenga sólo por cada día de coincidencia⁸². 4)

⁷⁹ La similitud en este caso con el régimen del personal estatutario llega al punto de que el complemento específico, a su vez, también se compone de tres factores, denominados PDP-DR-DE, siglas que responden a los mismos conceptos de penosidad-disponibilidad-responsabilidad-exclusividad (art. 22.2.1).

⁸⁰ Los Facultativos están excluidos del devengo de este complemento en tanto que no realizan jornada ordinaria en horas nocturnas, previéndose la compensación de esa parte durante las guardias a través de su complemento específico de atención continuada.

⁸¹ Algunos textos, como el art. 33 f) CC Hospital de Jaén, limitan a través de los cuadrantes a un máximo de 30 unidades por profesional el número de días de esta naturaleza que deben de trabajarse al año. Este complemento ha desaparecido sin embargo en el CC Hospital de Écija, si bien se crea un Complemento Personal Transitorio – no absorbible– para compensar las mermas retributivas que puedan originarse por el actual convenio colectivo (art. 22).

⁸² La similitud es tal que aunque este complemento es por definición variable, no consolidable y evaluable, para el primer año de su puesta en funcionamiento, se prevé también al igual que en el SAS una paga única excepcional no sometida a ese régimen (vgr. Disp. Transitoria 7ª CC Hospital de Málaga).

Guardias, destinado a retribuir la jornada complementaria del personal facultativo, y tal como se ha expuesto con anterioridad al referirnos a las cuestiones de jornada, se fijan cantidades determinadas según que el módulo sea de 17/24 horas o de presencia física o localizada (50%). También se prevén complementos adicionales, por este mismo concepto, para los jefes de guardia y supervisores del personal de enfermería.

Complementos en función de los resultados o situación de la empresa. Todos los convenios incluyen a modo de incentivo un complemento variable al rendimiento profesional o la calidad de la prestación. Con módulos para el cálculo que dependen tanto del cumplimiento de objetivos de carácter colectivo -de la unidad o del centro- e individuales, se formulan en términos muy parecidos a los que se analizaron anteriormente en relación al complemento aplicable en el SAS por productividad, factor variable⁸³. Es decir, definición objetiva de los criterios, creación de una comisión de valoración, abono de anticipos parciales, valoración global al final del periodo de referencia (semestre o anual), aplicabilidad proporcional al personal que preste servicio por un periodo temporal inferior, etc.

Pagas extraordinarias. En esta materia los convenios apenas innovan lo que era habitual entre los empleados públicos. Se devengan dos al año, cuyas cuantías se han de corresponder con la suma del salario base⁸⁴ y el complemento de antigüedad. Salvo en el caso del CC Hospital de Écija, en el que se reproduce la novedad de la adición del complemento de destino, que en 2005 habrá de alcanzar el 100% de su importe. En los otros convenios la compensación se produce con la adición del promedio de lo cobrado en concepto de nocturnidad en el último semestre.

Vacaciones. En relación a este título, interesa destacar también la existencia de reglas específicas para el cálculo de la retribución, toda vez que la existencia de múltiples complementos que se devengan sólo en función del trabajo efectivamente realizado puede hacer variar sustancialmente la cuantía a abonar. Las especificaciones se deben fundamentalmente a los conceptos de nocturnidad, domingos y festi-

⁸³ Haciendo un alarde de precisión dogmática, el art. 33 del CC Hospital de Jaén califica a las pagas extraordinarias como sueldo base, lo cual no casa bien con la fórmula de cálculo aunque pueda defenderse doctrinalmente, y es que el problema ha de localizarse más en la defectuosa técnica del art. 26.3 ET que en la virtualidad de una calificación u otra.

⁸⁴ El supuesto más dudoso se encuentra en el Anexo del CC Hospital de Málaga, toda vez que no hay definición alguna en el articulado en relación al establecimiento de un concepto económico por desplazamiento que varía según el grupo profesional. La duda se genera por su posible calificación como plus de transporte, al no superar en su cuantía el 20% del Salario Mínimo Interprofesional. En su contra -o a favor de su naturaleza estrictamente salarial- juega el no ser de cuantía fija precisamente, así como la ausencia de especificación sobre el número de meses (11 ó 12) en que se devenga.

vos y plus por guardias. Lo habitual va a ser que tanto el primero como el último de estos conceptos también se abonen en esta paga, promediándose lo devengado en el último semestre a fin de que resulte más o menos homogéneo.

Partidas extrasalariales. De entrada cabe afirmar que no se encuentran en absoluto generalizadas esta clase de partidas, aunque alguna mención puntual deba hacerse⁸⁵. Es el caso del CC Hospital de Málaga, en el que se prevé la posibilidad de destinar personal a los Centros de Salud, en cuyo caso devengarán los gastos ocasionados por kilómetros, dietas e incluso parking. Más generalizada resulta, si bien a medio camino entre la retribución en especie y la compensación por jornada prolongada, el derecho a comida en los casos de guardia o permanencia en el centro.

3.1.6. Otros contenidos

La razón de este epígrafe ha de encontrarse en la necesidad de poner de manifiesto el resto de materias y contenidos que encuentran una regulación en los distintos convenios, ahora de forma algo más resumida a fin de no cometer excesos en la extensión.

Formación Profesional. La regla más extendida es el reconocimiento de este derecho de forma genérica, aunque a veces con ciertas precisiones que resultan de interés. Por ejemplo, el derecho a solicitar el cambio de turno cuando se cursen estudios; reconocimiento de licencias y permisos, con sueldo o sin sueldo, según la duración de la actividad; o la consignación de un fondo consistente en una cantidad fija (CC Hospital de Écija) o un porcentaje sobre la masa salarial (0,7% en el caso del CC Hospital de Málaga) con asignación de competencias de cogestión a una comisión paritaria.

Acción social. En este campo hay que poner de manifiesto la existencia de una regulación específica en materia de anticipos, pólizas de responsabilidad civil –para casos de muerte e invalidez, pero también por actos médicos– y, sobre todo, de mejoras voluntarias por Incapacidad Temporal⁸⁶. Esta última materia resulta la más compleja toda vez que se distingue según se trate de contingencias comunes o profesionales (en este caso también por maternidad) y en algún caso en función del absentismo general. Lo más habitual suele ser garantizar sueldo, antigüedad, com-

⁸⁵ El CC Hospital de Écija añade a esta lista un amplio elenco de situaciones que protege con una cantidad económica fija, como: natalicios, sepelios, jubilación, guarderías y ayudas por minusvalías de hijos y descendientes.

⁸⁶ Art. 57 CC Hospital de Almería.

plemento funcional y promedio de nocturnidad y guardias desde el primer día para las enfermedades comunes, e incluir la derrama de incentivos, sólo si es una contingencia profesional o si el proceso alcanza en todo caso un mínimo de 21 días.

Poder sancionador. También como consecuencia del carácter único con el que actúan estos convenios en sus respectivos ámbitos, los negociadores se ven compelidos a tratar las tablas de infracciones y sanciones para hacer realmente operativo el poder empresarial de sancionar los incumplimientos contractuales de los trabajadores. En ese sentido, y partiendo de la existencia de una regulación específica en cada convenio, se puede destacar la inclusión de una cláusula sobre el acoso sexual como tipo autónomo, la escasez de reglas específicas en materia de procedimiento y la existencia de sanciones singulares como la inhabilitación temporal para el ascenso⁸⁷ o la previsión de un plazo de hasta dos años para la cancelación de los antecedentes⁸⁸.

Prevención de Riesgos Laborales. Tratada en todos y cada uno de los convenios colectivos, el régimen jurídico que se instaura en materia de prevención ha de calificarse sin embargo como reiterativo e innecesario por cuanto que constituye una reproducción de los mandatos legales. No obstante, alguna singularidad puede mostrarse como la ejemplificación de las competencias del comité de seguridad y salud que realiza el CC Hospital de Málaga o la previsión del art. 50 CC del Hospital de Almería, en el que se prevé la cesión del crédito horario al Delegado de Prevención, si éste no forma parte del órgano de representación legal, lo cual sí supone implícitamente una variación sustancial respecto de la regulación legislativa en la materia.

Derechos sindicales y de representación. Una última mención ha de realizarse al tratamiento de los derechos de representación y acción sindical en la empresa, al ser otra materia generalizada en los textos. Los principales pronunciamientos se refieren a: 1) Mejora del crédito horario. Esta mejora no se va a materializar tanto en un mayor número de horas respecto de la escala garantizada en el art. 68 ET, sino en la facilidad para la consecución de un delegado sindical, con independencia del volumen de plantilla, siempre que la sección cuente con un 25% de afiliados o de representantes en el órgano de representación unitaria⁸⁹. 2) Regulación o

⁸⁷ Art. 29.6.2 CC Hospital de Écija.

⁸⁸ Vid. art. 41.3 CC Hospital de Málaga y art. 41 CC Hospital de Jaén.

⁸⁹ Aunque la lista de personal excluido no es tan numerosa como en los anteriores convenios no puede dejar de resaltarse la dificultad interpretativa que presenta (art. 1.2). Y es que junto al personal con contrato de Alta Dirección, también se excluye a *quienes desempeñen funciones directivas en EPES* –Empresa Pública de Emergencias Sanitarias–, sin que se especifique ni en la clasificación profesional (Anexo I), ni en el resto del articulado qué puestos adquieren esta condición; así como *quienes asuman la responsabilidad directa en la Coordinación y Dirección de Proyectos o líneas corporativas en la sede central*.

procedimentalización del crédito horario. Es regla común exigir un preaviso de 48 horas –a veces 24 ó 72-, salvo casos extraordinarios, para el disfrute efectivo del crédito horario. También se prevé la acumulación de las horas, con restricciones a la hora de la revocación. 3) La dificultad del cálculo de la retribución de los liberados sindicales se manifiesta sobre todo a la hora de cuantificar su participación en los incentivos o pagas por rendimiento profesional, estableciéndose reglas específicas de evaluación para esos casos.

3.2. Servicios de Urgencia 061

El IV Convenio Colectivo de la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias (CC 061), ha sido publicado en el BOJA 225/2003, de 21 de noviembre y, como en los casos anteriores, resulta de aplicación a una única empresa que gestiona servicios médicos-sanitarios, de titularidad pública, y que conforma la red del sistema público de salud de Andalucía. En ese sentido son muchas las similitudes que va a presentar este convenio respecto de las que se acaban de exponer, tanto en el ámbito administrativo como, sobre todo, entre las empresas que gestionan determinados centros hospitalarios. Por esa razón resultará conveniente modificar parcialmente la estructura del análisis, resaltando fundamentalmente las singularidades a fin de evitar reiteraciones innecesarias.

Un par de diferencias importantes, de carácter estructural u orgánico, sí merecen ya ser puestas de manifiesto pues van a condicionar el entero régimen convencional y, en especial, alguno de sus aspectos más conflictivos. Nos referimos, en primer lugar, a que en este caso la empresa, aunque única, dispone de múltiples centros de trabajo repartidos por toda la geografía andaluza, de ahí que el ámbito o nivel regional –en su papel coordinador- y las naturales consecuencias de la dispersidad –movilidad geográfica- jueguen un papel decisivo en el equilibrio del convenio. De otra parte, la organización del trabajo o, mejor, las funciones que ha de desempeñar este servicio público de emergencias aleja esta empresa y sus necesidades del subsector anterior. Ha de tenerse en cuenta que el objeto social ahora es la prestación de los primeros auxilios médicos *in situ*, así como facilitar y garantizar el traslado de enfermos y accidentados en las mejores condiciones sanitarias para su posterior tratamiento médico y/u hospitalario cuando así sea prescrito. De modo que la localización última de la prestación efectiva de los servicios –en su mayor parte o, al menos, en la más específica- no se va a realizar en un espacio físico sometido a la supervisión directa del empresario, sino donde se demande el servicio y la atención, fuera evidentemente del domicilio social o centro de trabajo en sentido clásico.

3.2.1. Características generales y disposiciones comunes

Pese a lo anterior, y como todo convenio que resulta además de aplicación en una sola empresa, sin referencia negocial en un ámbito territorial superior e incardinada en el sector público, el CC 061 va a presentar una serie de cláusulas genéricas que en nada varían, prácticamente, el análisis realizado en el epígrafe anterior. Así, se trata de un convenio cuyo ámbito funcional se hace coincidir con el de la actividad de toda la empresa, aplicable a todos sus trabajadores con la excepción de los que ocupen puestos de dirección o especial responsabilidad⁹⁰, de larga duración temporal⁹¹ –4 años-, con un régimen específico tanto de las cuestiones referidas a la denuncia como a la prórroga, en su caso; y con un articulado, en general, muy amplio y rico en cuanto a bloques de materias tratadas se refiere. Eso incluye, por supuesto, pronunciamientos sobre el respeto de derechos individuales, la compensación y absorción de mejoras y la garantía personal de permanencia en caso de despido declarado improcedente en sede judicial (art. 5.2).

A destacar en este conjunto, dos cuestiones aparentemente muy diferenciadas pero que van a dar muestra de lo más significativo de esta empresa. La primera se refiere a la cláusula de unidad del convenio o vinculación a la totalidad (art. 3). Con una inicial formulación clásica, encomendando a la comisión paritaria regional la tarea de renegociar y alcanzar un acuerdo en un plazo de 30 días respecto de los preceptos que fuesen declarados nulos, se declara la vigencia o mantenimiento del resto del articulado, salvo que afecte a los artículos 14, 15 ó 22, *en cuyo caso habrá que negociar un nuevo convenio en su integridad, de no alcanzarse acuerdo en el plazo de los treinta días*. Son los preceptos referidos a la movilidad geográfica, la jornada y la retribución. Y es que parece que el proceso de ampliación sucesiva de estos servicios de emergencia en los principales núcleos urbanos de la Comunidad Autónoma, ha provocado no pocas dificultades de compatibilización entre el régimen originario de algunos profesionales –procedentes del SAS- y las nuevas reglas que se han querido implantar para la totalidad de la plantilla. De ahí el complejo equilibrio que se ha establecido en lo que pueden denominarse materias sensibles, y la protección que quiere dispensarse del mismo.

⁹⁰ Como ocurre en todo el sector público, se prevé que la revisión salarial durante los años de vigencia del convenio se realizará acorde con lo que se establezca en las distintas Leyes de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía (Anexo). Sin embargo, un análisis de la evolución de los complementos retributivos –especialmente de puesto de trabajo-, que están materializados cuantitativamente en las tablas para todos los ejercicios, revela subidas sensiblemente superiores, que habrán de añadirse a las correspondientes a las actualizaciones anuales.

⁹¹ A esta extraña inclusión de materias, se añade en este mismo párrafo del art. 6.7 una garantía excepcional, en cuya virtud “la empresa garantiza a los profesionales que actualmente prestan sus servicios en Sevilla, su pertenencia a dicho Servicio Provincial”.

El segundo tema, incluido en el art. 6 y titulado *Normas Generales*, es el referido al poder de organización y determinación de los sistemas de trabajo. De nuevo, y tras una serie de menciones genéricas sobre las competencias de la Dirección y de los propios representantes de los trabajadores, se van a incluir reglas concretas sobre la estructuración de los servicios de emergencia. En éstos destaca: 1) La unidad de atención para la emergencia sanitaria extrahospitalaria primaria en unidad móvil. Unidad constituida por un médico, un enfermero y un técnico de emergencias sanitarias, coordinados por un médico⁹². 2) Los equipos de coordinación avanzada, constituidos por un enfermero y un técnico, que apoyan las labores médicas de coordinación por indicación del médico coordinador. 3) Los equipos de soporte vital básico, integrados por dos técnicos, por indicación del médico coordinador.

A esa esquematización, que reproduce una composición cualitativa de los equipos, su jerarquización y la adjudicación al médico en última instancia del poder de decisión, hay que añadir una nota adicional. Esa regla general es que todo el personal ha de estar contratado por la propia empresa pública. Sin embargo, en la Disposición Adicional 6ª se establece una salvedad, como consecuencia de la creación de equipos mixtos, pudiendo formar parte de las unidades médicos y enfermeros procedentes del SAS, que quedarán en todo caso bajo la supervisión del médico coordinador de la empresa pública. La habilitación de estos equipos mixtos se reviste de una serie de cautelas y garantías cuando menos sorprendentes. Y es que, a la creación de un protocolo conjunto y otras garantías de participación de los representantes legales, se exige como requisito para la actuación del personal del SAS que, previamente, se modifique el Decreto de selección y provisión de puestos en el sistema público a fin de que en el apartado de méritos y experiencia, se valore el tiempo de trabajo en la empresa de emergencias en idénticas condiciones que el trabajado en el SAS, lo que trasluce un conflicto singular entre las distintas estructuras del sistema sanitario.

3.2.2. Ingreso en la empresa y movilidad

De lo anterior ya se puede desprender que la composición de la plantilla en esta empresa no es especialmente complicada –la clasificación profesional reproducida en el Anexo I sólo prevé 5 categorías profesionales–, y que las reglas sobre ingreso y compatibilidad van a estar fuertemente condicionadas por los mismos parámetros de igualdad, mérito y capacidad que informan el acceso a cualquier puesto

⁹² Entre éstas, la garantía de que la representación sindical tendrá acceso “a los méritos alegados por los aspirantes y estará presente en las pruebas de selección”. Terminado el proceso se le dará traslado desglosado de los resultados (art. 7.3).

de trabajo –máxime si fijo o indefinido- en la propia Administración. No obstante, y acorde con la sistemática elegida, algunas reglas merecen ser destacadas, como las referidas a algunos aspectos ligados a la selección y modalidades de contratación y, sobre todo, a la movilidad del personal en sus variantes funcional y geográfica.

Ingreso en la empresa. Del conjunto de previsiones que se contemplan en los arts. 7 y ss, cabe destacar que: 1) La cobertura de puestos se realizará, primero por el sistema de traslado interno, segundo por promoción interna y, en último lugar, por provisión externa. Lo curioso es que, pese a que la dimensión de la plantilla es competencia exclusiva de la Dirección, estos procesos se abrirán siempre que haya un incremento de vacantes por creación de nuevos equipos y, al menos, una vez cada treinta meses, a computar desde el inicio del anterior proceso. Lo que viene a garantizar un mínimo de potencial movilidad entre los profesionales contratados. 2) Para la contratación temporal se utilizarán los resultados obtenidos por los aspirantes excluidos en esas mismas pruebas, creando una bolsa de trabajo que se nutrirá de procesos *ad hoc*, con similares baremos y garantías⁹³, para el caso de que se agote. 3) En materia de contratación temporal, y tras reproducirse casi literalmente la regulación del art. 15 ET, se incluye una mención anacrónica al contrato de aprendizaje (art. 9.6.2 CC 061) que se traduce finalmente en la aportación del convenio, quizás más novedosa, en esta materia. Y ello, por cuanto que sólo se autoriza el contrato en prácticas para los trabajadores que *opten a su primer empleo* (art. 9.6) pero, en ningún caso, para prestar servicios asistenciales –médico, enfermero, técnico de emergencias sanitarias-, lo que reduce el campo material de la contratación al ámbito de los administrativos y auxiliares (¿)⁹⁴. 4) El ingreso se complementa con la fijación de un periodo de prueba, según cualificación profesional, sin mayor previsión en cuanto a la sus-

⁹³ Junto a esta cláusula de (posible) calidad de empleo, otra de signo diverso es la que permite la conservación del trabajo y de los emolumentos para los técnicos que se vean privados del permiso de conducción. En este caso se distingue según se trate de una infracción cometida en vehículo de la empresa o en viaje “in itinere”, respecto del supuesto en lo sea en vehículo particular, menos generoso que el anterior, aunque “si se trata de la primera vez y es una simple imprudencia” se le aplicará también el tratamiento de reubicación una vez agotadas las vacaciones anuales (art. 24). Complementando este capítulo de la conducción, y entre las mejoras de acción social, se contempla para estos mismos trabajadores la garantía de una asesoría jurídica, a cargo de la empresa, cuando el trabajador se vea envuelto en algún proceso civil o penal, con independencia de que la resolución judicial sea o no favorable (art. 23).

⁹⁴ También se localizan inmediatamente a continuación de estas previsiones, las propias de la extinción del contrato temporal y la dimisión o abandono del trabajador. Para este último caso, el tratamiento sancionador por falta de preaviso, que justifica la retención de haberes de la liquidación, es idéntico al de los convenios ya analizados, si bien se prevé un tope –en los casos de haberse adquirido formación no obligatoria a cargo de la empresa- de un máximo de 4 meses adicionales para los médicos y dos para el resto del personal (art. 12).

pensión de su cómputo por contingencias como la incapacidad temporal, y sin alterar otras reglas estatutarias⁹⁵.

Movilidad funcional. Aunque en su acepción técnico-jurídica la movilidad funcional forma parte del poder de dirección, de las iniciativas empresariales⁹⁶, las reglas que interesa destacar ahora son aquellas que facilitan las posibilidades de cambiar de puesto a instancias o voluntad del propio trabajador. Dos son las fórmulas que se prevén. De una parte se regulan los denominados traslados internos temporales, dentro de la cobertura provisional de puestos (art. 7.4), que recuerdan a una figura netamente funcionarial o administrativa como la comisión de servicios. Se trata de una adjudicación provisional de vacantes que permite el traslado de los profesionales a otros servicios provinciales, con una duración mínima y máxima (4 meses y 1 año, respectivamente), pero sin que se genere derecho a indemnización o compensación económica alguna por ese motivo. La segunda modalidad es la permuta entre puestos. De nuevo, con carácter excepcional al modo de provisión ordinario de vacantes y traslados, dos trabajadores con idéntica cualificación pero distinto servicio provincial pueden solicitar un intercambio un plazo de un año, prorrogable hasta tres, que deberá ser resuelto por la comisión paritaria regional siempre que se ajuste la simetría en el cumplimiento de la jornada.

Movilidad geográfica. La segunda parte en lo que a estructura organizativa de la empresa se refiere, y primero de los preceptos especialmente protegidos por la cláusula de unidad del convenio, se encuentra en el art. 14, referido a la movilidad geográfica. Los negociadores parten aquí de una declaración de principios: sólo cuando los cauces para la cobertura definitiva o provisional de vacantes –incluidos los procedimientos voluntarios– (art. 7), resulten insuficientes para atender las necesidades técnicas, organizativas, económicas o de producción, se podrá acudir por la empresa al mecanismo previsto en el art. 40 ET.

Un precepto importante, se decía, no ya sólo por las limitaciones o mayores garantías que instaura para los trabajadores –vgr. los desplazamientos del art. 40.2 ET se limitan a un máximo de seis meses (art. 14.2 CC 061)–, sino porque parte de una serie de premisas organizativas que van a resultar claves para otros aspectos

⁹⁵ Su regulación se encuentra en el art. 13 del convenio, donde tras reproducir las previsiones legales al uso, se introduce como regla novedosa la necesidad de proveer los puestos con concursos voluntarios y, de no ser suficientes, con carácter rotatorio y con un máximo de seis meses de duración en cualquier caso.

⁹⁶ En la ordenación de ese proceso de adscripción el convenio da prioridad al acuerdo entre los propios profesionales, siempre en el entendido de que no podrán estar asignados más profesionales que los que demanda la plantilla teórica y siempre que se respeten los derechos adquiridos antes del 1 de enero de 2003. En última instancia será la comisión paritaria provincial la que resuelva los posibles conflictos y, si no hubiera acuerdo, se decidirá por la Dirección.

como el cómputo de jornada y la retribución. En efecto, el apartado 3, describe que los servicios provinciales están compuestos por un centro de trabajo y uno o varios lugares de producción (bases asistenciales), a los que cada profesional deberá quedar adscrito⁹⁷. Esta ubicación concreta determinará cuándo puede entenderse que existe un desplazamiento compensable, al que se define como aquél que exceda de 24 kilómetros contados desde el centro de trabajo. Desplazamiento que genera el devengo de una doble compensación, una en dinero (0,17 €/Km) y otra en tiempo de trabajo (una hora si no se alcanzan los 60 kilómetros, de dos horas si la distancia es mayor)⁹⁸. Téngase en cuenta que pese a la terminología, aquí se está haciendo en realidad referencia a dos clases de desplazamientos. Uno es el que exige cambio de domicilio, que en este caso se concreta cuando el trabajador es trasladado provisionalmente a otro centro provincial. Otro tipo, es este último comentado, en el que el desplazamiento se realiza desde el domicilio, cada día de trabajo⁹⁹, a la base o centro en el que se le requiera para prestar los servicios.

3.2.3. Condiciones de trabajo

Por lo que a la jornada y al tiempo de trabajo se refiere, el personal queda sometido al régimen de las 35 horas semanales, que anualizadas alcanza las 1582 horas (art. 15 CC 061). A primera vista, y si se tiene en cuenta que en estos servicios todo el personal rota en turnos de día y noche, incluidos los facultativos, podría pensarse que tienen peor ratio que sus compañeros del SAS. Sin embargo, si se observa el desglose de la jornada incluido en el mismo art. 15.1, se concluirá que el tratamiento que se les dispensa en cuanto a trabajo efectivo es el mismo que el personal con turno nocturno del sistema público. Así, las 1582 horas anuales están compuestas, para el personal asistencial en: 1452 h., de asistencia directa; 48 horas de actividades de formación obligatoria; 44 h. de libre disponibilidad (los ya varias veces reiterados 6 días de asuntos propios); y 38 horas de compensación máxima

⁹⁷ Salvo ofrecimiento voluntario del trabajador, en cuyo caso devenga sólo compensación económica -u otro sistema que se pacte a nivel provincial-. En tiempo de trabajo, exclusivamente para los desplazamientos que realice al centro de coordinación o a otra base asistencial.

⁹⁸ La compensación económica se devenga también en los casos en que el trabajador es movilizado cuando se encuentre de guardia localizada, si bien, en ese caso el concepto no es consolidable. Lo que da a entender que lo es respecto de los días programados. Interpretación ésta última que no resulta convincente, más bien, parece que de lo que se trata es que respecto de los días de trabajo ordinario el complemento que se devenga puede calcularse y preverse, mientras que en el segundo caso sólo existirá cuando el llamamiento se haga efectivo.

⁹⁹ De las vacaciones resulta destacable la garantía de que al menos 15 días serán efectivos en los meses de verano y que la incapacidad transitoria acaecida con anterioridad a su disfrute las desplazará o suspenderá siempre que el nivel de absentismo del trabajador de los últimos tres años sea inferior al 6%.

por desplazamientos. Para el personal no asistencial la única diferencia es que al no tener derecho a compensación por desplazamientos, incrementan hasta 86 las horas destinadas a formación.

El capítulo de turnos y calendarios, clave también en una actividad asistencial que se presta las 24 horas diarias los 365 días del año, merece la atención pormenorizada del art. 16 del convenio. En éste, además del establecimiento de principios de organización de los cuadrantes de horarios y ciertas garantías de reparto equitativo, para lo que se prevé la participación de los representantes de los trabajadores, se da preeminencia al acuerdo interno, facilitándose incluso los cambios entre compañeros siempre que no redunden en perjuicio del servicio. Garantía adicional y condicionante previo para la correcta ordenación del tiempo de trabajo, es el preaviso con el que los trabajadores han de conocer sus turnos e incluso las vacaciones anuales¹⁰⁰ (mes de noviembre anterior). Pero también, las facultades que se reserva la dirección en orden a su modificación, que habilita incluso al pacto individual, pese a la llamada que se realiza del art. 41 ET. El descanso semanal, sin embargo, agota las posibilidades estatutarias, al fijarse en un día y medio ininterrumpido, acumulable en periodos de hasta cuatro semanas salvo catástrofes o fuerza mayor por los que la empresa deba realizar servicios extras (art. 18).

El capítulo retributivo, por su parte, resulta mucho más simplificado que en las empresas hospitalarias toda vez que el complemento funcional va a aglutinar conceptos varios como turnicidad, nocturnidad, festivos o utilización de medios de transporte diversos. Y, sobre todo, porque las guardias o atención continuada no entran en contradicción con la jornada ordinaria, ya que ésta última es la única que se realiza, funcionando las guardias a modo de retén, que sólo computan como tiempo de trabajo en caso de llamamiento con independencia de su retribución en todo caso.

La estructura salarial es así relativamente sencilla, salario base¹⁰¹ (14 pagas), antigüedad, incentivos y complemento funcional¹⁰². En este último caso existen dos

¹⁰⁰ El prorrateo de las pagas extraordinarias se decide individualmente por el trabajador antes del 15 de diciembre de cada año (art. 22.2.1).

¹⁰¹ Existen otros complementos, menos habituales, como: traslados fuera de la Comunidad Autónoma, Guardias Localizadas, Turnos Asistenciales –eufemismo con el que se denominan las horas extraordinarias, aunque eso sí demandadas voluntariamente por los propios trabajadores- y dispositivos de riesgos previsibles, que más que como complemento salarial opera como salvoconducto para la empresa en orden a poder acudir a la contratación temporal externa, si no dispusiera de voluntarios para realizar estas tareas excepcionales –se paga por horas, de igual valor que la hora ordinaria de trabajo- (art. 22).

¹⁰² Los representantes unitarios designan a este Delegado, que tiene que tener la condición de trabajador fijo de la empresa aunque no haya sido candidato proclamado en el proceso electoral (art. 30.2).

variantes, de diversa cuantía (CF1 y CF2) según se utilicen medios de transporte aéreo o terrestre. Por lo que respecta a los incentivos, existen también dos componentes del 8 y el 16% de la masa salarial, que se devengan proporcionalmente en función de los resultados que se consiguen tanto a nivel individual como colectivo en sede provincial.

La mayor novedad va a residir, sin embargo, en el tratamiento del complemento personal de antigüedad. Y es que es la única manifestación en la que se encuentran topes o limitaciones al peso que puede representar este capítulo en el conjunto del salario. Ese tope se fija (art. 22.2.3) en 21 años de devengo –siete trienios- y un 20 % máximo de su remuneración total, compuesta a estos efectos por salario base y complemento funcional. Aunque respetando, en todo caso, las cantidades consolidadas por el personal estatutario procedente del SAS.

3.2.4. Otros contenidos

En este último bloque, y a efectos de poder realizar una comparación eficiente con los contenidos seleccionados con anterioridad, cabe hacer referencia al capítulo de acción social, prevención de riesgos laborales, poder disciplinario y derechos sindicales. En el primero de ellos, y al margen de las garantías ya expuestas por la privación del permiso de conducción, destacar el tratamiento de la incapacidad temporal (art. 25). Si la contingencia es común, el trabajador devenga desde el primer día el 100% del sueldo base, complemento funcional y antigüedad, así como la parte proporcional del complemento variable de incentivo. Pero si la contingencia es profesional o por causa de maternidad, se obtendrá la totalidad de lo obtenido por su servicio provincial en ese mismo concepto, además del 75% de la media de las retribuciones devengadas en concepto de guardias localizadas en el último semestre.

Del tratamiento disciplinario, completo por ser un convenio de empresa en cuanto a cuadro de infracciones y sanciones, lo más llamativo es el deteni-miento con el que se regula la adopción de medidas cautelares o provisionales (art. 26). Con garantías ciertas de procedimiento, el plazo máximo de suspensión no podrá exceder de dos meses, durante los cuales se percibirá salario base más antigüedad.

La regulación de la prevención y los riesgos laborales sirve, entre otros motivos, para mejorar el tratamiento de la prestación de seguridad social cuando se suspende la relación por riesgo durante el embarazo en el puesto de trabajo (hasta el 100%), así como para alterar y mejorar el crédito horario de los que sean desig-

nados como Delegado de Prevención¹⁰³. Por último, y en materia de representación y derechos sindicales, destacar la constitución de un comité intercentros de 13 miembros, con competencias para la negociación colectiva (art. 27.4); la adjudicación de un fondo de 4.500 € por parte de la empresa para compensar los gastos de las actividades representativas y la posibilidad de acumular los créditos horarios de los trabajadores hasta un máximo del 50 % de la jornada laboral anual, lo que imposibilita en esta sede la existencia de liberados.

4. Otros servicios sociales y de atención a la comunidad

Este tercer grupo o escenario de negociación colectiva va a estar constituido por un conjunto mucho más heterogéneo de entidades, cuyo encuadramiento es también el del sector público sanitario, aunque no presten servicios médicos de manera principal y en sentido estricto. Ello se debe en parte a la modalidad organizativa seleccionada para su implantación, pero también –debe reconocerse-, a la necesidad de aglutinar otros establecimientos singulares, de ahí el carácter residual o de “otros” con el que se encabeza este epígrafe. Su dependencia orgánica, en forma de tutela y control presupuestario por parte de la Administración pública, es también su nexo o hilo conductor, de ahí que sean abundantes las similitudes aunque la mayor autonomía propicie al mismo tiempo diferencias importantes respecto del conjunto anterior.

4.1. Las fundaciones para la integración del enfermo mental y de atención a la drogodependencia

En esta categoría se van a integrar tres¹⁰⁴ convenios colectivos concretos, los cuales a su vez permiten una subdivisión –que, de hecho, se materializa también en sus contenidos- entre aquellos que regulan las relaciones laborales de empresas dependientes en última instancia de la Administración autonómica, y un tercero que lo es de otra de ámbito provincial. En común, la prestación de servicios sociales a la comunidad. En el primer grupo se encontraría el II Convenio Colectivo de la Fundación Andaluza para la Atención a las Drogodependencias (CC FADA) y el

¹⁰³ Aunque se barajó en un principio su inclusión, finalmente se ha optado por dejar fuera del estudio el convenio colectivo del personal de la Fundación Centro de Acogida San José para los años 2002-2003 (BOP Cádiz 216/2002, de 17 de septiembre), por cuanto que su referencia al carácter supletorio del convenio sectorial de Residencias Privadas y la regulación del poder de dirección dan a entender que si no minoritaria, sí al menos no es exclusiva la titularidad y adscripción pública de la misma.

¹⁰⁴ Publicados en el BOJA 86/2003, de 8 de mayo y 94/2003, de 20 de mayo, respectivamente.

Convenio Colectivo de la Fundación Andaluza para la Integración Social del Enfermo Mental (CC FAISEM)¹⁰⁵. El tercer texto a analizar, el correspondiente al II Convenio Colectivo del personal laboral propio del Patronato Provincial de Servicios Sociales de Córdoba (CC PSSC)¹⁰⁶.

4.1.1. Características generales y disposiciones comunes

En cuanto a las características generales lo primero que hay que destacar es que se trata en todos los casos, una vez más, de convenios colectivos de empresa, con todo lo que ello conlleva de tendencia al tratamiento completo de todas las instituciones dada la ausencia de referentes a nivel sectorial o territorial superior. Son convenios negociados además por la representación unitaria, en unos casos por el comité de empresa, en otros –el de las fundaciones–, por el conjunto de delegados de personal, toda vez que estas últimas se estructuran como empresas con varios centros de trabajo, de pequeña dimensión y sitios en el territorio de nuestra Comunidad Autónoma.

Las definiciones que cumplimentan su contenido mínimo o necesario plantean, sin embargo, pocas novedades respecto de lo ya comentado. La definición de sus ámbitos personal, territorial y funcional, acorde al nivel de negociación y de extensión a todas las actividades de la empresa, sólo permiten cuestionar las ya mencionadas dudas sobre ciertas cláusulas de exclusión. Concretamente, aquellas que asimilan la Alta Dirección con el ejercicio de funciones directivas o de responsabilidad, refiriéndose a puestos de trabajo que no terminan de determinarse en el texto negociado. Junto a ellas, otras exclusiones meramente declarativas como las de profesionales o autónomos, personal de empresas contratadas o subcontratadas, funcionarios, voluntarios, etc. No obstante, ha de mencionarse la existencia también de la exclusión, en algún caso, del personal contratado para el cumplimiento de programas dependientes de otros organismos “que contemplan labores y regímenes retributivos propios”. Se trata de personal subvencionado que, en la práctica, no deja de plantear dificultades y serias dudas respecto de la proporcionalidad del tratamiento dispar que se le dispensa, pues, en cuanto que encuadrados en la misma estructura empresarial quedan sometidos a las mismas coordenadas de tiempo de trabajo y sujeción al poder de dirección único –su relación laboral no siempre es

¹⁰⁵ BOP de Córdoba 112/2003, de 20 de agosto. El Patronato se constituye como un organismo autónomo de la Diputación cordobesa.

¹⁰⁶ Art. 2 e) CC FADA. No puede olvidarse tampoco que este tipo de trabajadores suele ser eventual en el sentido de relación temporal en la empresa en la que presta sus servicios, de ahí quizás la escasa implicación de los representantes o negociadores en una mayor defensa contra la desigualdad, por legal que ésta resulte.

con una tercera empresa- encontrándose la justificación, tan sólo, en el hecho de que el capítulo financiero del que se nutren no posibilita una homologación salarial plena¹⁰⁷.

En la duración o vigencia temporal son también numerosas las coincidencias con los convenios de las empresas públicas. Son todos convenios recientes, de 2003, que proyectan sus efectos a largo plazo -de los 3 a los 5 años-, retrotrayendo como regla general el capítulo retributivo a la anualidad anterior de 2002. La regulación de la forma de denuncia y de prórroga de la totalidad de su articulado, en su defecto, es a su vez completa y sin carencias. Lo realmente novedoso reside en este caso en el índice de referencia para la actualización del monto salarial, ya que ahora la regla general es directamente la de la evolución real de la inflación, no nominal o prevista como en los casos anteriores, con cláusula de revisión salarial expresa¹⁰⁸.

También se localizan previsiones al uso sobre respeto de derechos adquiridos, condiciones más beneficiosas o *ad personam*, de compensación y absorción y de unidad o indivisibilidad del convenio en caso de revisión judicial de su legalidad, con compromisos de renegociación en un plazo relativamente breve de las cláusulas que sean objeto de censura. Por el contrario, desaparecen en este ámbito las cláusulas de garantía laboral de permanencia en caso de despido declarado improcedente.

La administración de lo negociado se garantiza eficazmente a través de las comisiones paritarias -con facultad para delegar materias en diferentes subcomisiones- que de manera automática se constituyen por el mero trascurso del término que a tal efecto se prevé. Entre su listado de competencias, que suele hacerse explícito, las de vigilancia, interpretación e intervención en los conflictos que surjan de naturaleza colectiva. En ese sentido, merece destacar el caso del CC PSSC, en cuyo art. 38 se establece de manera imperativa, como requisito de procedibilidad para la tramitación de cualquier conflicto colectivo -ha de entenderse que jurídico-, el previo sometimiento del mismo a la comisión paritaria del convenio. Hasta ahí no habría nada que objetar, el problema surge sin embargo cuando en su segundo apartado se establece que "caso de que no se llegue en dicha comisión a una solución, la misma podrá acordar las condiciones y personas a quienes se somete en arbitraje la cuestión controvertida". Solución que no casa bien con la hipótesis de

¹⁰⁷ Art. 5 CC FAISEM y art. 4 CC FADA.

¹⁰⁸ En el caso concreto de esta comisión, sus integrantes, tres más tres, son designados por los organizaciones firmantes en número proporcional a la representación obtenida en el comité de empresa (art. 8.1).

que se plantee, por ejemplo, por una organización sindical que no estuviere presente o representada en la propia comisión, toda vez que dicha solución no podría imponerse si una anuencia o consentimiento expreso de la misma. Incluso para las integrantes, la solución también es cuando menos discutible, al poder alcanzarse ese acuerdo por el resto de miembros toda vez que sólo se exige la mayoría de cada uno de los bancos¹⁰⁹.

4.1.2. Ingreso en la empresa y movilidad

La clasificación profesional, las reglas sobre contratación, el periodo de prueba y las modificaciones en la prestación o del lugar de realización de la misma, merecen atención específica en cada uno de los convenios de este ámbito de negociación. Con el ánimo de seguir mostrando principalmente los puntos de coincidencia y de divergencia respecto de los análisis anteriores, para favorecer así una mejor comparación, puede afirmarse lo siguiente.

Clasificación profesional. La clasificación merece un comentario netamente positivo pues se trata de las pocas veces en que se detectan sistemas verdaderamente coherentes con los postulados que quiere imponer el legislador estatutario. Así, la clasificación en grupos profesionales, que es la que impera¹¹⁰, se estructura en áreas funcionales de la actividad prestacional, lo que equivale no a una mera jerarquía de grupos sino de puestos y funciones. En cada grupo profesional se encuentran así categorías correspondientes a la máxima y a la mínima cualificación, en un intento por agrupar los contenidos generales de la prestación en un arco que va de los tres a los cinco grupos, en total, según convenio¹¹¹.

Contratación y cláusulas de empleo. Suele ser habitual en esta materia –en toda la negociación colectiva, no sólo en este subsector– la reproducción casi literal de los postulados legales sobre la contratación temporal y sus causas justificativas, y lo cierto es que no es este caso ahora ninguna excepción. Sin embargo, la aten-

¹⁰⁹ La excepción la marca el CC PSSC en el que la clasificación se da por supuesta o ya implantada con anterioridad. Por lo que se infiere de las tablas salariales incluidas en el anexo, se reproduce en este caso la estructura clásica de la Administración de cinco grupos profesionales ordenados según el nivel de titulación o grado académico de cada trabajador.

¹¹⁰ Art. 12 CC FAISEM y art. 11 CC FADA, respectivamente. La definición de cada grupo y, en su caso, de cada categoría profesional, no empece sin embargo la procedencia de ciertas críticas por la indeterminación que introducen en el objeto de la prestación. Es el caso de la descripción del cometido del personal titulado superior como: “profesional que en posesión de un título de licenciado o escuela técnica superior ejerce funciones propias de su titulación”.

¹¹¹ Art. 12 CC FADA.

ción ha de llamarse cuando esa reiteración del art. 15 ET es incompleta o provoca no ciertas dudas de interpretación. Así ocurre en los convenios de ambas fundaciones. En un caso, porque se relatan como viables todos los contratos temporales, según decisión de la empresa, y sin embargo se omiten algunos como el de inserción; o bien, cuando se instaura la indemnización por fin de la relación contractual –de ocho días de salario por año de servicio, es decir, sin mejora del mínimo imperativo– pero se menciona tan sólo respecto del contrato eventual y no de otras modalidades a las que también corresponde. Ausencia que no impide, evidentemente, su aplicabilidad¹¹². El contrato eventual, parece en ese sentido que acumula las menciones más discutibles. Nos referimos ahora a su habilitación por el art. 14.2.3 CC FAISEM, para los supuestos de “apertura de nuevos centros”, lo que merece una seria tacha pues significa tanto como revivir una modalidad, ya derogada hace algún tiempo, como fue el contrato de duración temporal determinada “por lanzamiento de nueva actividad”.

La mayor concentración de mejoras o alteraciones del régimen legal, sin embargo, se concentran en torno a los contratos formativos y también en el trabajo a tiempo parcial. Respecto de los primeros, al aumentarse sensiblemente los porcentajes a aplicar al salario de la categoría correspondiente para calcular el devengo a favor de estos trabajadores¹¹³. En cuanto al trabajo a tiempo parcial, su tratamiento obedece a la limitación del número de horas complementarias que pueden pactarse, si bien, parece que la autocontención empresarial se compensa con una mayor disponibilidad a la hora de su exigencia¹¹⁴.

Por último, y en cuanto a las cláusulas de empleo, destacar la existencia de compromisos muy ciertos que, por ello mismo, resultan nada habituales en nuestra negociación, lo que significa tanto como decir que pueden calificarse como vinculantes y exigibles. Así, con porcentajes y fechas de cumplimiento previamente determinadas, se pacta la conversión en fijos o indefinidos de un número importante del total de trabajadores de plantilla¹¹⁵, o de alguna de las categorías más numero-

¹¹² Para el contrato en prácticas las subidas se cifran en un 80-100% para el primer y segundo año (CC FADA) y en un 75-90% (CC FAISEM). Por su parte, para el contrato en formación la mejora es del 75-90% en el primer caso y del SMI en el segundo, en el que se llega a especificar la viabilidad de la acumulación del periodo teórico al final de la relación contractual.

¹¹³ Art. 14 CC FAISEM, donde se fija en un máximo del 15 % de las horas comprometidas, aunque pueden acumularse fuera del periodo de referencia e, incluso, ser exigidas (notificadas) el mismo día de su prestación.

¹¹⁴ Dice el art. 15 CC FADA, que a 30 de junio de 2003, habrá un mínimo del 75 % de trabajadores fijos en la plantilla de cada centro de trabajo.

¹¹⁵ El compromiso del art. 14 CC FAISEM consiste en que, previo estudio, durante la vigencia del convenio se transformarán en fijos el 70% de los monitores ocupaciones.

sas y significativas¹¹⁶. Todo ello, entre otras cláusulas algo más comunes, como la de garantía de permanencia por retirada del permiso de conducir¹¹⁷.

Periodo de prueba y reglas sobre la extinción. El periodo de prueba es objeto de regulación sólo en los convenios aplicables en las fundaciones asistenciales y aunque la duración que establecen según la cualificación profesional no suponga una alteración sustancial de las reglas del art. 14 ET, sí al menos sirve para establecer la suspensión del cómputo de los plazos en caso de incapacidad temporal u otra causa análoga. No obstante, lo que sí merece destacarse es que al igual que ocurría en el subsector anterior, también en estos textos se sanciona la falta de preaviso por parte del trabajador cuando quiera causar baja en la empresa. Con una formulación muy similar –descuento de una cantidad equivalente en el finiquito de tantos días de salario como días de incumplimiento–, al menos se prevé que en caso de que el preaviso se realice correctamente, el trabajador generará una indemnización adicional de dos días de salario por cada día de retraso en el abono de la liquidación por parte de la empresa, con el límite en todo caso que representa el número de días de preaviso (art. 18 CC FAISEM).

Movilidad funcional y geográfica. Carentes por completo¹¹⁸, o mucho menos garantistas en todo caso, las normas sobre el proceso de selección de nuevos trabajadores y la participación de los representantes de los trabajadores en el mismo, las reglas sobre movilidad funcional apenas van a presentar novedades respecto del régimen legal vigente o de las incluidas en otros convenios ya analizados. Es el caso de la preferencia por la promoción interna y el traslado antes que de la apertura a candidatos externos o sin relación contractual previa, la regulación de las permutas de puestos de trabajo o la limitación temporal del *ius variandi in peius* del art. 39.2 ET.

Sin embargo, en el capítulo de la movilidad geográfica sí se detectan dos previsiones muy llamativas. La primera es la del art. 11 CC FAISEM. En ella se prevé como regla de compensación específica en el caso de traslado *ex art.* 40 ET, el de-

¹¹⁶ Disposición Adicional 3ª CC FADA. No obstante, si resulta singular en cuanto que la garantía se predica sin distinguir cuál es la causa o las circunstancias –comunes o profesionales– que justifican la sanción administrativa.

¹¹⁷ Es el caso del CC PSSC, aunque ello no quita el carácter público de la organización como explicita su art. 3 al declarar la aplicabilidad de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre sobre incompatibilidades en el sector público.

¹¹⁸ Sobre esta concreta materia, y en particular para la resolución de un conflicto colectivo de interpretación que se propició sobre el cómputo de jornada en el ámbito del CC FADA, tuvo oportunidad de dictar un laudo, en cumplimiento de su función arbitral, el Prof. J. Cruz Villalón en el que abunda sobre las consideraciones que han de orientar el alcance de esta clase de pronunciamientos. Vid. BOJA 143/2004, de 22 de julio, páginas 16.337 y ss.

recho a una indemnización de 6.000 € si como consecuencia del mismo el cónyuge se ve obligado a perder un empleo de carácter indefinido, así como al pago de los derechos de matrícula en un colegio privado si no se consigue plaza en uno de naturaleza pública. La otra regla es la del art. 16 CC FADA. En su virtud, la empresa renuncia al ejercicio del poder de traslado respecto de trabajadores mayores de 60 años, y se cuantifican los gastos de desplazamiento de la unidad familiar y sus enseres en la cantidad de 1.800 €.

4.1.3. Condiciones de trabajo

La regulación de la jornada, los descansos, turnos, cuadrantes, permisos, reglas de horario y, en general, de los tiempos de trabajo, como puede suponerse, configuran uno de los grandes objetos de regulación también en este ámbito de negociación. Centrando la atención en aquellos aspectos más relevantes puede destacarse, en primer lugar, la implantación generalizada de la jornada de 35 horas semanales. Módulo de cálculo que, no obstante, cuando llega el momento de su totalización o anualización provoca no pocas divergencias. Se encuentran así convenios que lo elevan a 1.575 horas (art. 29 CC FADA), a 1.582 horas (art. 25 CC FAISEM) o a tan sólo 1.484 horas (art. 12 CC PSSC). Nótese que en todos los casos se ronda más o menos el módulo horario establecido en el SAS para el personal con turno de trabajo rotatorio –aquél que incluye turno nocturno en su prestación-, sin referencias a otros topes como el de jornada diurna o exclusivamente nocturna. Ello se debe a que estos turnos no son aplicables en estas empresas, siendo la regla general y extendida la de la rotación de la práctica totalidad de la plantilla. Las divergencias en la anualización de la jornada se deben una vez más a la inclusión del año de 365 o 366 días, en los dos primeros casos y a la inclusión de los días de asuntos propios o licencias retribuidas sin causa específica en el cómputo de jornada. Es decir, si el trabajo pactado es de un determinado número de horas efectivas al año, se ha de deducir que el reconocimiento de días de asuntos propios no permite su detracción del número total de jornadas a realizar, siempre que ello impida alcanzar el total del trabajo pactado¹¹⁹. Razonamiento que debe servir al menos a los negociadores para concretar en próximas mesas si efectivamente los días de asuntos propios han de ser días adicionales de permiso o si por el contrario solo suponen una cierta disponibilidad o flexibilización de los horarios, que no de la jornada, que queda a instancias o voluntad del trabajador.

¹¹⁹ La novedad a resaltar es su cuantía en el CC FADA, que equivale exclusivamente al equivalente del salario base (art. 24.7), así como la ausencia de complemento personal por antigüedad. Lo que contrasta con el caso del CC PSSC en el que pese a no incorporar porcentaje alguno del complemento de destino sí incluye el complemento de categoría.

Por lo demás, y asumiendo que la regulación resulta muy completa, sobre todo en el caso de los convenios aplicables en las fundaciones, tanto en materia de turnos y horarios (10 horas con carácter general -12 horas excepcionalmente-, debiendo doblarse si no aparece el relevo); de descanso semanal (día y medio ininterrumpido acumulable en periodos de 14 días); pausa intrajornada (20 minutos que se consideran trabajo efectivo); vacaciones anuales (un mes/30 días, con garantías de disfrute en caso de incapacidad temporal certificada con anterioridad y reglas de fijación y rotación); licencias, con o sin sueldo, que incorporan las últimas novedades en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, incluida la equiparación de las parejas de hecho y el reconocimiento de permiso para asistir a exámenes o cursos de formación; destacar como en última instancia, y pese al respeto de las competencias de información de los representantes de los trabajadores, la dirección suele reservarse la potestad de introducir variaciones o modificaciones en los horarios y cuadrantes, sin que ello exija la puesta en marcha del art. 41 ET en tanto que no son fijos o contenido concreto del convenio colectivo.

De la estructura y conceptos salariales cabe decir que aunque ningún convenio puede calificarse individualmente como excesivamente complejo, lo cierto es que son difícilmente reconducibles a un único patrón, más allá de ciertos pronunciamientos comunes. Y es que a las menciones del salario base según grupo o categoría y el reconocimiento de dos pagas de carácter extraordinario¹²⁰, el elenco de complementos singulares incluiría: 1) En el CC FADA, plus convenio -fijado también por grupo y categoría-; turnicidad, festivos y nocturnidad -de baja cuantía y lineal para todas las categorías; guardias localizadas -se retribuye por horas-; y jornada extraordinaria -con un recargo del 75 %, si bien no se aplica a las horas de fuerza mayor y estructurales, entre las que se encuentran la provocadas por imprevisión, ausencia de personal y cambio de turno-. 2) En el CC PSSC, antigüedad -por trienios y sin tope o limitación-; complemento de categoría; y complemento de puesto de trabajo. Lo que denota ausencia de pronunciamientos en materia de festivos, turnos o guardias. 3) En el CC FAISEM, complemento personal por antigüedad; complemento de turnicidad y nocturnidad -que requiere para su devengo el cumplimiento de ambas características a la vez-; complemento de puesto de trabajo -reservado a los que no devengan el de turnicidad y nocturnidad-; plus festivos ordinarios y especiales; complemento por baja siniestralidad -una especie de premio de asistencia equivalente al 1% de la masa salarial bruta-; complemento de aproximación salarial -de cuantía fija pero reservado a los grupos menos cualificados que sirve para absorber complementos personales transitorios-; complementos variables por encargo adicional de funciones, como el de responsable de programas -que se convierte en complemento de regularización si quien lo realiza no tiene cualificación de técnico

¹²⁰ BOP Granada 147/2004, de 2 de agosto.

superior- y responsable de unidad, actividad o subprograma; o la retribución por acompañamiento del plan vacacional –retribución que se devenga en las salidas del centro y que puede o no coincidir con días de trabajo, de ahí la variabilidad de su cuantía-.

4.1.4. Otros contenidos

Consecuencia una vez más del papel de instrumentos únicos y autónomos que estos convenios de empresa juegan en sus respectivos ámbitos de aplicación, los negociadores muestran una clara tendencia a abarcar todos los posibles bloques temáticos de interés para la regulación de las relaciones laborales. Resultan habituales pronunciamientos sobre acción social, prevención de riesgos laborales, ejercicio del poder sancionador o disciplinario o modalizaciones y mejoras en el tratamiento del derecho de representación sindical y participación en la empresa. También ahora la diversidad de matices y detalles hacen difícil la reconducción a un patrón único más allá de la propia existencia de todas y cada una de estas voces en la totalidad de los convenios agrupados, por lo que muy sintéticamente se intentará señalar tan sólo aquellos preceptos que pueden resultar más llamativos.

En el campo de las mejoras voluntarias y de las medidas de acción social, cabría destacar el tratamiento de la incapacidad temporal. De una parte se encontraría el régimen más ventajoso en el art. 44 CC FAISEM y en el art. 26 CC PSSC, en el que la garantía de indemnidad es total, tanto para las contingencias comunes como profesionales, siempre que aquéllas alcancen el cuarto parte de confirmación (28 días); mientras que el más exigente, precisamente para el mismo tipo de contingencias, resulta el CC FADA, en el que el 100% de las retribuciones sólo se devenga en los procesos que superen los 21 días de duración. Los seguros de responsabilidad, la regulación de los anticipos y préstamos y la creación de diversos fondos para atender desde indemnizaciones, a ayudas por necesidades médico-farmacéuticas o programas de formación ocupan también su espacio en cada uno de los convenios de referencia.

El ejercicio del poder disciplinario por parte de la empresa y la garantía que representa el principio de tipicidad, acompañado de ciertas garantías procedimentales que suelen reservarse para las infracciones consideradas como graves o muy graves, representa también un campo de pronunciamiento necesario en los textos. En ese sentido confirmar la tendencia al tratamiento autónomo del acoso sexual (art. 44 CC FADA), la permanencia de sanciones como el traslado forzoso (art. 36 CC FAISEM) o la regulación de la suspensión preventiva de empleo y sueldo mientras se sustancie un expediente pro razón de una falta que perturbe gravemente

la necesaria disciplina o el normal desarrollo en la prestación del servicio (art. 24 CC PSSC).

Por último, y en el capítulo de la salud laboral y la representación sindical, campos en los que con mayor asiduidad suelen reproducirse los mandatos legislativos, no dejan tampoco de deslizarse ciertas mejoras o concreciones que facilitan el ejercicio de los derechos. Sería el caso de la constitución de comités autonómicos de seguridad y salud (art. 49 CC FAISEM y art. 47.2 CC FADA); o de neto carácter representativo, en forma de comité intercentros -con competencias de negociación colectiva-. Junto a estos, la protocolización del ejercicio del crédito horario sindical a través de preavisos necesarios y la mejora directa en esta materia, facilitando la designación de delegados sindicales cuando se alcanza un determinado porcentaje de afiliación en la plantilla -5 o 10%, *ex art. 37.1 CC PSSC*-.

4.2. La Escuela Andaluza de Salud

De difícil encaje en un estudio sobre el sector sanitario si no se hubiera optado desde el inicio por el método de la adscripción o titularidad de las empresas a esta parcela de la Administración pública, el último ámbito/convenio que resta por comentar es el que responde al título de IV Convenio Colectivo de la Escuela Andaluza de Salud¹²¹ (CC EAS). Texto muy reciente en el tiempo que resulta aplicable en el centro de formación y estudios sanitarios, sito en Granada, que tutela el SAS a estos efectos.

Como expone su propia exposición de motivos, el acuerdo aborda una nueva clasificación profesional al objeto de homogeneizar el tratamiento retributivo de determinadas categorías y grupos, que queda ahora compuesto por elementos fijos y variables, tal como ya es norma común en el resto del Sistema Sanitario de Andalucía. De otra parte, se adecuan sus preceptos a los requisitos de la conciliación de la vida laboral y familiar, se reafirman las garantías frente a conductas o actos discriminatorios, en especial, frente a las que suponen una situación de acoso y se establecen limitaciones a la contratación temporal, reforzando a un tiempo la mayor participación de los trabajadores con procedimientos a través de las comisiones de vigilancia e interpretación.

¹²¹ El acuerdo específico viene poco menos que a reproducir una clasificación profesional diferente que no tiene mayor virtualidad que la de asignar salarios base de cuantía superior a los que figuran en la tabla común (que no se sabe a quien se aplica), así como un porcentaje en forma de incentivo o complemento variable que aumenta progresivamente en cada uno de los tres años de vigencia del convenio.

Por ello, y siguiendo las propias pautas que marca ese preámbulo, en esta parte final del capítulo se va a intentar dar una visión panorámica de cómo se han traducido esos propósitos y, sobre todo, de que forma se han redactado las cláusulas compromisorias que pueden considerarse más novedosas u originales, al objeto de poder contrastar la intención con su resultado.

Para situar esas notas hay que comenzar por tener en cuenta que se trata de un convenio de ámbito empresarial, que se extiende a toda la actividad de la empresa y con un ámbito temporal de vigencia de media duración, como es ya regla casi unánime, de tres años naturales (2004-2006).

Entre las disposiciones comunes, de absorción y compensación, indivisibilidad del convenio o vinculación a la totalidad, reglas de denuncia y prórroga de lo negociado, etc., destacan fundamentalmente tres materias. La primera es el reforzamiento a través de un pronunciamiento general y abstracto del principio de igualdad y la interdicción de la discriminación que se encaja sistemáticamente en el frontispicio del articulado (art. 6). La segunda es la implantación de la garantía laboral de permanencia del trabajador despedido de forma improcedente a través de una solución hasta ahora inédita. Se trata de que decida el sentido de la opción la comisión paritaria que se crea al efecto, pero si no hubiera acuerdo, el derecho no se cede al trabajador sino a un mediador que actuará como arbitro en el caso concreto. La tercera cuestión es la que resulta más compleja y tiene que ver con el ámbito personal de aplicación del convenio y las exclusiones que se realizan.

En efecto, entre el art. 2 y el art. 3 se declara la exclusión de una parte importante del personal que presta servicios a la empresa, lo que convierte la pretendida homogeneización predicada al inicio en un principio más que en una realidad. Y es que el personal técnico dispone de un acuerdo propio, que se integra en el anexo del convenio¹²², de forma que el texto de este último resultará aplicable en la medida en que no contradiga a aquél. Junto a esta curiosa segregación, el listado de exclusiones personales se alimenta de pronunciamientos meramente declarativos (profesionales autónomos, alta dirección) y de otros que no lo son tanto. Es el caso del equipo de dirección hasta el nivel de subdirección de la Escuela; los contratados para la realización de proyectos de cooperación internacional en el extranjero; a efectos de jornada (1.582 horas) y retribución variable, “los trabajadores seleccionados para ocupar puestos que la Escuela califique, según sus funciones de

¹²² La composición de este personal se reproduce en el Anexo III, si bien, podrá ser engrosado por otros trabajadores previo informe, que no aceptación, de los representantes de los trabajadores.

responsabilidad y confianza¹²³; y, a efectos de organización del trabajo, clasificación profesional, selección, jornada y horarios, retribución, acción social, formación y perfeccionamiento, los trabajadores seleccionados como docentes, consultores e investigadores. Para este personal, las condiciones de trabajo se recogerán también en acuerdos específicos y se anejarán al propio convenio. Todo lo cual, al menos lo parece, deja reducido el propio convenio -de ahí las dudas que sobre legitimación negociada y selección de los verdaderos interlocutores provoca-, poco menos que al personal de administración y servicios de la Escuela que no ostenten la cualificación propia de los técnicos.

Cercenada de esta forma tan importante la trascendencia real del ámbito de aplicación del convenio, no deja de ser cierto que introducen multitud de menciones singulares en la práctica totalidad de los bloques temáticos que se abordan, todos los posibles, aunque no siempre con el mismo acierto. Un ejemplo es el referido a la Comisión de Interpretación y Vigilancia del propio convenio. Y es que tras declarar su competencia para la resolución de conflictos colectivos e individuales (art. 10), se remite su tramitación al procedimiento del art. 64. Situado realmente en el art. 67, en éste lo único que se viene a establecer es la necesaria remisión al SERCLA en caso de falta de acuerdo, sin mención alguna adicional ni a la tramitación ni a la resolución de las contiendas de naturaleza individual.

Donde verdaderamente se van a localizar reglas novedosas, en forma además de compromisos vinculantes, es en el capítulo de las cláusulas de empleo (art. 19). En el caso de los contratos eventuales, que se limitan al 15 % de la plantilla, prohibiéndose la sucesión de trabajadores con ese título en un mismo puesto. El contrato de obra o servicio no podrá suscribirse para la cobertura de vacantes que se produzcan como consecuencia de concesiones administrativas o contratación mercantil. El contrato de trabajo a tiempo parcial -máximo 15 % de la plantilla- no podrá suscribirse con una dedicación superior al 80 % de la jornada comparable, sin que las horas complementarias puedan rebasar el 15 %. Los trabajadores en prácticas no pueden representar más del 10 % de la plantilla, devengando una retribución durante los dos años de vigencia de sus contratos del 80 y 100% del módulo equivalente. Los trabajadores en formación, cuyo tope será otra vez del 10 % de la

¹²³ Hay que llamar la atención también sobre: 1) Las horas extraordinarias, que resultan vedadas con carácter general (art. 24), pero que si se realizan se abonarán con un recargo del 50 %, o del 100 % si se efectúan en domingos o festivos, en dinero o descanso a opción del trabajador. 2) La flexibilización del horario, salvo para el personal a turnos, en 30 minutos al inicio o final de la jornada, sin perjuicio de su carácter recuperable -para los productores con hijos discapacitados el arco se ensancha hasta las dos horas-. 3) La compensación especial para aquellos trabajadores que con carácter voluntario trabajen de 18 a 20 horas los sábados, en cuyo caso cada hora se computará como una y media de trabajo efectivo.

plantilla, serán retribuidos también de forma mejor a como se prevé en el ET, con un 75 y 90%, respectivamente. Y, por último, las necesidades de cobertura temporal se satisfarán mediante el recurso a una bolsa de trabajo que se nutrirá de los trabajadores que hayan superado las pruebas en los concursos de acceso previos.

También resultan compromisos ciertos, tal como anunciara el preámbulo, la acomodación del convenio a las últimas normas –no sólo legislativas- sobre conciliación de la vida laboral y familiar. En ese sentido, y junto a las reglas sobre disposición horaria en caso de hijo recién nacido que necesite de hospitalización, destaca el aumento en 4 semanas del permiso de maternidad o el cómputo a efectos de antigüedad de hasta dos años de excedencia por guarda de hijos (art. 28).

En materia de condiciones de trabajo, se implanta la jornada de 35 horas semanales que se anualiza en un tope de 1582 horas (art. 21) que deberán ser compatibles con el reconocimiento de hasta ocho días de asuntos propios (art. 28.2) y con 48 horas destinadas a formación. La fijación de un horario completo (ordinario y reducido en época de fiestas) que incluye tramos de tarde de lunes a sábado, para servicios generales y, sobre todo, biblioteca –cuyo personal estará sometido a turnos-, es otra materia que, con carácter original, sólo figura en este convenio colectivo de forma tan precisa¹²⁴.

Para concluir este rápido repaso, sólo quedarían por mencionar las singularidades en el capítulo retributivo (art. 53) que se centran: en la inclusión de incentivos variables que se gradúan por una comisión técnica; el reconocimiento del complemento personal de antigüedad a todos los trabajadores, incluidos eventuales, que se fija además en una cantidad única para todas las categorías; la implantación de una paga única no consolidable del 1% de la masa salarial para 2004 si el incremento del IPC en el ejercicio de 2003 es superior al 2 % y diversas reglas especiales de reclasificación que tienen también como efecto último el aumento de la partida salarial o gasto general de personal.

¹²⁴ En cuanto al tratamiento de la incapacidad temporal, resaltar el reconocimiento como mejora voluntaria de un complemento para garantizar el 100 % de la retribución sea la contingencia común o profesional. Si bien en este último caso es cuando la indemnidad es total, ya que incluiría también la partida correspondiente a incentivos (arts. 57 y 58).

LA NEGOCIACION COLECTIVA EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS ANDALUZAS

José Manuel López Gómez

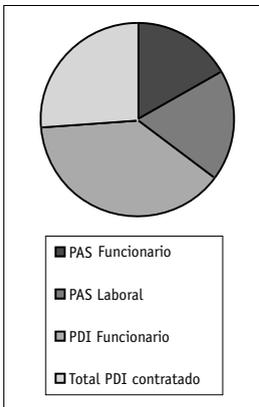
*Profesor Asociado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Sevilla*

ÍNDICE

1. Fuentes de la regulación de las relaciones de trabajo
 - 1.1. Fuentes del régimen jurídico del PDI y PAS funcionario
 - 1.2. Fuentes del régimen jurídico laboral: PAS y PDI
 - 1.3. Autonomía colectiva y autogobierno universitario
2. Punto de partida: el Protocolo de 13 de marzo de 2002
3. El IV Convenio Colectivo del PAS Laboral
 - 3.1. Legitimación de las partes
 - 3.2. Ámbito
 - 3.3. Homologación *versus* norma mínima. Condiciones más beneficiosas
 - 3.4. Dirección del trabajo y participación de los trabajadores
 - 3.5. Arbitraje *versus* derecho de veto
 - 3.6. Las Relaciones de Puestos de Trabajo
 - 3.7. Clasificación profesional y calidad
 - 3.8. Movilidad funcional e *ius variandi*
 - 3.9. Provisión de puestos de trabajo
 - 3.10. El periodo de prueba
 - 3.11. La contratación de duración determinada
 - 3.12. Excedencias
 - 3.13. Régimen disciplinario
 - 3.14. Estructura salarial
 - 3.15. Jubilación
 - 3.16. Derechos colectivos
4. Acuerdos sobre PAS funcionario: Homologación de estructuras y retribuciones
5. Acuerdos unitarios del PAS
 - 5.1. Complemento de homologación y de mejora de los servicios
 - 5.2. Régimen de jornada, horarios y permisos del PAS
6. Conflictos de los Acuerdos con otros pactos y normas de ámbito estatal y andaluz
7. Acuerdos sobre PDI funcionario: complemento a méritos docentes, investigadores y de gestión
8. Acuerdos sobre PDI contratado
 - 8.1. Acuerdo sobre contratación y retribuciones
 - 8.2. Acuerdo para la adaptación a la LOU y estabilización del profesorado
9. Negociación unitaria de aspectos comunes. Acción Social y Prevención de Riesgos

1. Fuentes de la regulación de las relaciones de trabajo

La estructura y el contenido de la negociación colectiva en las Universidades andaluzas vienen determinados por varios condicionantes, relacionados entre sí, entre éstos y en su origen, la diversidad de regímenes jurídicos de las relaciones de trabajo, ya que por cuenta y bajo la dirección de las Universidades de Andalucía prestan servicios retribuidos trabajadores con diferentes regulaciones legales. Efectivamente, como en el resto de las Administraciones públicas de nuestro país, en las Universidades persiste la clásica separación del personal funcionario y personal laboral, pero además ésta se yuxtapone con otra división entre personal docente e investigador (PDI) y personal de administración y servicios (PAS), creándose una dispersa situación que ha venido a profundizar la Ley orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOU), al introducir las figuras de los profesores contratados en régimen laboral con relevantes particularidades con respecto al resto del personal laboral. La distribución del personal en las Universidades de Andalucía la podemos detallar en el siguiente cuadro



Personal de Universidades Andaluzas. Año 2003		
		TOTAL
PAS Funcionario	3.874	8.246
PAS Laboral	4.372	
PDI Funcionario	8.970	15.111
PDI – Contrato Administrativo	4.611	
PDI – Contrato Laboral	1.530	
Total PDI contratado	6.141	

En efecto, el art. 47 LOU dispone que “el PDI de las Universidades públicas estará compuesto de funcionarios de los cuerpos docentes universitarios y de personal contratado”, “en régimen laboral”, aclarará el art. 48. Por su parte, el

art. 73.1 establece que “el PAS de las Universidades estará formado por personal funcionario... y personal laboral contratado por la propia Universidad”. Obviamente las diferencias entre el régimen jurídico laboral y funcional son aún, por mucho que se acerquen, intensas¹ e implican no sólo la existencia de diferentes órganos de representación, en el caso de las Universidades al menos tres de carácter unitario (Junta de PAS, Junta de PDI y Comité de empresa) y las consiguientes sindicales, sino una diferente regulación de la negociación colectiva, que la jurisprudencia exigirá transcurra de forma separada².

1.1. Fuentes del régimen jurídico del PDI y PAS funcionario

La distinta ordenación de las fuentes de la regulación de las citadas relaciones de trabajo es un condicionante de la negociación colectiva que adquiere especial importancia, sobretudo en las de naturaleza funcional, pues el que se atribuyan o no competencias a las diferentes Administraciones públicas será determinante para conocer el ámbito, los sujetos legitimados y el contenido de la negociación, pues, éstos deberán coincidir con el espacio competencial de cada Administración y sus límites serán los mismos que se establezcan respecto de sus competencias³, de forma que aquéllas sólo podrán negociar materias respecto de las cuales tengan atribuidas expresamente título competencial en virtud de norma habilitante⁴. Como dice la STS de 2/3/2004, que cita a la de 22/10/1993, “el marco de la contractividad está en correlación con el contenido de las potestades normativas y de auto-organización del órgano administrativo correspondiente”⁵.

1.1.1. Las fuentes de regulación del PDI funcionario se regulan en el art. 56.2 LOU, según el cual, “el profesorado universitario funcionario se regirá por la presente Ley

¹ V. en AA.VV. “Las relaciones laborales en las Administraciones Públicas”, XI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2000 y AA.VV. “Seminario sobre relaciones laborales en la función pública, 1989.

² V. Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, “Criterios jurisprudenciales sobre la negociación colectiva en la Administración pública” en “Negociación colectiva en la Junta de Andalucía”, AA.VV., dir. Cruz Villalón, J., 1977. STC 57/1982, de 27-6, SSTS 22-10-1993, RJ 7544 y 9-6-1977 (RJ 5138) entre otras muchas. V. por todos, Marín Alonso, I. “La negociación colectiva conjunta del personal laboral y funcional en la Administración pública. Los Acuerdos Mixtos”, 1999.

³ Alfonso Mellado, C.L., “La negociación colectiva de los funcionarios públicos”, en Revista de Derecho Social, nº 13/2001, pág. 2

⁴ Del Rey Guanter, S. y Luque Parra, M., “Criterios jurisprudenciales recientes sobre la negociación colectiva de los funcionarios públicos”, en Relaciones Laborales nº 1/1997, pág. 316

⁵ En parecidos términos la STSJ de Madrid, de 15-2 (JUR 2003/186645) con cita de la STS de 25-6-1999, que dice que “los pactos deben celebrarse sobre materias que se correspondan estrictamente con el ámbito competencial del órgano administrativo que lo suscriba (artículo 35 Ley 9/87)...”

y sus disposiciones de desarrollo, por la legislación general de funcionarios que le sea de aplicación y por los Estatutos”, así pues, la LOU no confiere ni a la Comunidad Autónoma, ni la propia la Universidad, potestad normativa para determinar condiciones de trabajo de PDI funcionario (art. 69).

El papel de las Comunidades Autónomas queda reducido a la posibilidad de establecer complementos retributivos adicionales a ligados a méritos individuales, docentes, investigadores y de gestión.

Esta es la vía que ha permitido la entrada de la negociación colectiva de carácter regional del PDI, de hecho, en la mayoría de las Comunidades Autónomas se ha negociado con los representantes sindicales de profesorado universitario aspectos relativos a la regulación de los complementos autonómicos al mérito docente e investigador⁶, de tal modo que la negociación colectiva del profesorado de los cuerpos docentes en el ámbito andaluz queda, hasta ahora, prácticamente reducida a la regulación de los criterios de asignación del citado complemento.

Tampoco las Universidades disponen en este ámbito de competencias normativas aunque existen prácticas negociadoras sobre diversos aspectos relacionados con las condiciones de trabajo. De hecho, los Estatutos de las Universidades andaluzas, aunque entran a regular diversas condiciones de trabajo, generalmente se limitan a reproducir fielmente la normativa estatal o autonómica correspondiente, salvo aspectos como permisos por estudios, año sabático, ordenación de las cargas de trabajo docente, investigación, tutorías... que acometen con mayor discrecionalidad. Es mas, apenas reconocen facultades de negociación a los órganos de representación del PDI, en comparación a las que se atribuyen al PAS⁷, así, en general los Estatutos se limitan a reconocer a los órganos de representación del PDI facultades de negociación respecto de la RPT⁸, y sólo una minoría se refieren a las condiciones de trabajo en general⁹, incluidas las “económicas y profesionales”¹⁰.

⁶ Acuerdo de la Mesa Consultiva para el PDI de las Universidades publicas de la Región de Murcia, sobre retribuciones complementarias del profesorado, de 23-5-2002; Acuerdo Junta de Castilla León, Universidades y organizaciones sindicales de 24-11-2003; en la Mesa PDI de U. de Cantabria de 23-10-2002; Acuerdo suscrito el 7/7/2000 por la DGU de la Comunidad de Madrid, las Universidades y las Centrales Sindicales; Acuerdo PDI Universidades de Valencia de 15-10-2002; Islas Baleares: Acuerdo Universidad, Junta de PDI y Comunidad Autónoma de 23-2-2000...

⁷ Encontramos 11 referencias a la negociación del PDI, frente a 37 a la del PAS, Relación: 23%/ al 77%

⁸ UAL, art. 101, UCA habla de “negociación de la propuesta”, al igual que art. 104; UJA; UGR, art. 108;

⁹ UCA, art. 104; UMA, art. 90; UGR, art. 107;

¹⁰ UCA, art. 124

1.1.2. Las fuentes de regulación del PAS funcionario se relacionan en el art. 73.3 LOU, que dispone “El personal funcionario de administración y servicios se regirá por la presente Ley y sus disposiciones de desarrollo, por la legislación general de funcionarios y por las disposiciones de desarrollo de ésta que elaboren las Comunidades Autónomas, y por los Estatutos de su Universidad”.

La referencia la “legislación general de funcionarios” debe identificarse con la legislación que es aplicable a todos los funcionarios o a la generalidad de éstos: a los del Estado, a los de las Comunidades Autónomas, a los de las Corporaciones Locales, etc., por tanto, a la legislación que el Estado dicta como “bases del régimen estatutario”, según dispone el art. 149. 18ª CE, que efectivamente se aplican a todos los funcionarios públicos, es decir, a la legislación básica de función pública que corresponde al Estado y, en ausencia de normas autonómicas o universitarias, al resto de legislación estatal¹¹.

Entre las fuentes del régimen jurídico del PAS, la LOU cita las disposiciones de desarrollo de la legislación general de funcionarios que elaboren las Comunidades Autónomas. No obstante, las facultades normativas de la Comunidad Autónoma se encuentran, por otra parte, limitadas respecto a determinados aspectos que la propia LOU, al reconocer la autonomía universitaria, atribuye a las propias Universidades, especialmente respecto de las normas sobre selección (art. 75.2 LOU), provisión de puestos de trabajo, perfeccionamiento, promoción interna (art. 76.3 LOU), y régimen retributivo de los funcionarios, dentro de los límites máximos, que entendemos globales¹², que determine la Comunidad Autónoma y en el marco de las bases que dicte el Estado (74.2 LOU).

1.2. Fuentes del régimen jurídico laboral: PAS y PDI

1.2.1. La ordenación de las fuentes reguladoras del régimen jurídico del PAS laboral y el papel de la negociación colectiva en este ámbito es mucho más clara, porque la regulación autonómica no tiene cabida, dado que la legislación laboral es competencia exclusiva del Estado, según dispone el art. 149.1.9º CE.

Seguramente, dada esa exclusividad de competencias, también debemos entender proscrita la regulación reglamentaria por parte de la Universidad de las condiciones de trabajo, que queda reservada al Estado.

¹¹ En ese sentido, Chaves García, J.R., “Impacto de la LOU en la gestión del PAS: cuestiones abiertas”, inédito, 2002, puede verse en <http://www.ti.usc.es/webxer/Xornadas/2002>, pág. 3.

¹² Pues de otra forma el precepto quedaría vacío de contenido. Aunque por el contrario Chaves García, op. cit., pág. 4, sostiene que “tal límite máximo puede ser entendido como techo global conjunto, o bien como techos de niveles para determinados puestos, o como techos globales para cada concepto retributivo..., o incluso limitaciones a la cuantía de las retribuciones individuales”.

En efecto, en este ámbito la LOU no concede atribución normativa alguna a las Comunidades Autónomas, aunque sí lo hace respecto de las Universidades, así su art. 75, 3, 2º párrafo, establece que “El personal laboral de administración y servicios, además de las previsiones de esta Ley y sus normas de desarrollo y de los Estatutos de su Universidad, se regirá por la legislación laboral y los convenios colectivos aplicables”. Sin embargo está atribución normativa a favor de la Universidad, dada la exclusividad que a favor del Estado la Constitución proclama respecto de la legislación laboral, sólo podemos entenderla referida a la regulación del aspectos organizativos o administrativos de su régimen jurídico como pueden ser las RPTs¹³, la Oferta Pública de Empleo y demás actos previos a la formalización del contrato, como los procedimientos de selección, aplicando la teoría de los actos separables base de la tesis que sostiene su naturaleza pública¹⁴.

No pueden considerarse extralaborales aspectos tales como la promoción interna, las retribuciones, las funciones atribuidas a las categorías o grupos profesionales, jornadas, vacaciones o permisos y licencias pues, la jurisprudencia entiende que, una vez nacido el contrato de trabajo, toda la regulación de los aspectos relativos a los derechos y deberes de los trabajadores es propia del Derecho del Trabajo. Sin embargo, algunos Estatutos de las Universidades de Andalucía regulan aspectos referidos no sólo a los actos previos a la relación laboral, sino también los que afectan a su desarrollo, especialmente a la promoción profesional¹⁵, si bien generalmente se remiten a un posterior desarrollo reglamentario¹⁶,

¹³ Pues son Reglamentos de organización, para la jurisprudencia (SSTS 28-12-1990, RA 10559 y STC 159/1994, de 23-5, y parte de la doctrina, Arroyo Yáñez, “La carrera administrativa de los funcionarios públicos”, pág. 407, Zambonino Pulito, “Organización y empleo público”, en “Negociación colectiva en la Junta de Andalucía”, cit., pág.58. En contra, Cordero Saavedra, L, “La controvertida naturaleza jurídica de las RPT en las Administraciones públicas”, AA 26/2002

¹⁴ Vid notas anteriores, STS 16-3-1992, RA 1650; 21-7-1992, RA 5641, 11-3-1993, RA 8677, entre otras muchas.

¹⁵ Aunque en términos tan abstractos y generales, que difícilmente puedan considerarse una invasión de competencias ajenas, así por ejemplo, la UCO, art. 214.4, “La promoción del personal laboral se realizará de acuerdo con lo que se establezca en el respectivo Convenio y en la legislación laboral aplicable”

¹⁶ Así el Estatuto de la UGR, prevé: arts. 145.3. “El Consejo de Gobierno, a propuesta del Gerente, previa negociación con los órganos de representación de los trabajadores, aprobará un reglamento de régimen general de funcionamiento del PAS, en el marco de la legislación vigente y en desarrollo de las singularidades y principios establecidos en estos Estatutos en materia de selección, provisión, perfeccionamiento y promoción profesional” y 145 “Reglamento de Régimen General de Funcionamiento del PAS”; art. 212, “un Reglamento de contratación y provisión de puestos de trabajo del PAS”; el de la USE, más allá aún, se refieren al “Reglamento General del PAS y las disposiciones que lo desarrollen”, que deberá regular entre otros aspectos los procedimientos de selección, art. 116, movilidad del personal a otras Administraciones públicas, art. 118, formación y perfeccionamiento, art. 119; el Estatuto de la UCA, art. 151,2 establece que “El Consejo de Gobierno aprobará un reglamento de selección, contratación y nombramiento de PAS...”.

eso sí, previa negociación con los representantes del personal y de carácter unitario.

1.2.2. Respecto del PDI laboral deberíamos reproducir las anteriores consideraciones sobre la exclusividad de la legislación estatal en la regulación de esta relación laboral, sin embargo, aparece un factor que puede distorsionar esa primera apreciación: el art. 48 LOU dispone que “en los términos de la presente Ley y en el marco de sus competencias, las Comunidades Autónomas establecerán el régimen del PDI contratado de las Universidades”, lo que en la doctrina mayoritaria, bien se considera inconstitucional, bien se interpreta de una forma muy restrictiva¹⁷. En efecto, como ya hemos señalado el art. 149.1.7º CE otorga competencia exclusiva al Estado en relación con la “legislación laboral”¹⁸, de forma que, en principio, la Comunidad Autónoma sólo dispondría de capacidad reglamentaria en aspectos organizativos y precontractuales.

No obstante ello, entendemos cabe una interpretación más flexible que permitiría a la Comunidad Autónoma cierto desarrollo de la normativa estatal respecto del régimen jurídico del profesorado universitario contratado, pues, la jurisprudencia constitucional sobre el concepto “legislación laboral” lo que trata es “garantizar la finalidad del precepto constitucional de mantener una uniformidad en la ordenación jurídica de la materia»” (STC 18/1982, 102/91, 86/1991 y 195/96), que quedaría a salvo, puesto que la LOU establece pautas o reglas generales suficientes para asegurar la necesaria uniformidad en la materia. Por otra parte, se podría entender que, a través del art. 48 LOU, el Estado atribuye a la Comunidad Autónoma potestades reglamentarias de tipo autoorganizativo o, mejor dicho, de organización del sistema educativo de la Comunidad, e igualmente, como señalábamos respecto del PAS laboral, podría aceptarse, en la medida que no son materia laboral, una regulación autonómica de los procesos de selección y demás actos previos a la formalización del contrato, así como de las RPTs, las evaluaciones del profesorado y la distribución y los límites de la plantilla.

¹⁷ Molina Navarrete, C., “Una nueva e inaudita relación laboral especial: la difícil reconstrucción del sistema de fuentes reguladoras de los contratos de PDI”. En AA.VV., “Ordenación y gestión del PDI contratado: problemas y soluciones”, pág. 24.

¹⁸ Sobre la interpretación de estos términos del texto constitucional existe abundante jurisprudencia constitucional, así las SSTC de 194/1994, 360/1993 y 18/1982, entre otras, sintetizan su doctrina subrayando, de una parte, “que la expresión «legislación» comprende «toda actividad normativa que termina en su expresión de menor grado en el reglamento ejecutivo», aunque la competencia de ejecución puede comprender también actividades puramente normativas de autoorganización.” La expresión “laboral” (SSTC 194/1994 y 35/1982) “equivale a referido sólo al trabajo por cuenta ajena, entendiéndose, por consiguiente, como legislación laboral aquella que regule directamente la relación laboral.

Por lo demás, podría entenderse que estamos ante de una norma de transferencias de “facultades correspondientes a materias de titularidad estatal que, por su propia naturaleza, sean susceptibles de transferencia o delegación” que el Estado, en virtud de lo dispuesto en el art. 150.2 CE, transfiere o delega en las Comunidades Autónomas¹⁹, como hemos intentado demostrar en otra ocasión²⁰, aunque hay diferencia doctrinales al respecto, ya que gran parte de la doctrina sostiene que las materias por naturaleza indelegables son las que se establecen en el art. 149.1 y 2 como exclusivas del Estado, mientras que otra mantiene que también pueden operar dichas técnicas respecto de muchas de las competencias relacionadas en el artículo 149.1 de la CE, si bien el Estado nunca puede atribuir o delegar la totalidad de la competencia sobre la materia de que se trate, ni las directamente vinculadas a las nociones de soberanía y unidad de España.

La materia a regular –algunos aspectos del régimen jurídico del profesorado contratado- puede entenderse susceptible de transferencia o delegación, pues lo sería de haberse mantenido la naturaleza administrativa de su relación de empleo y la interpretación de la Constitución no se puede dejar al arbitrio de una decisión política discrecional, y será la misma, independientemente de la calificación de la naturaleza jurídica que se de a la relación de trabajo, ya sea estatutaria, ya sea contractual administrativa, ya sea laboral. Desde este punto de vista, el revestimiento formal de la relación no puede ser determinante para, desde el punto de vista constitucional, determinar la naturaleza de la facultad y materia transferible.

Por otra parte, el desarrollo del régimen jurídico laboral de las condiciones de trabajo de un sector profesional determinado corresponde, en nuestro sistema de relaciones laborales, a la negociación colectiva (arts. 82 y siguientes ET). A tales características de regulación sectorial de condiciones de trabajo obedece la regulación del PDI contratado que, si es una materia susceptible de transferencia a favor de la Negociación colectiva, difícilmente se puede mantener que sea una materia que “por su propia naturaleza” resulte indelegable e intransferible. Reservando el espacio oportuno a favor de la negociación colectiva, no parece arriesgado conceder a la Comunidad Autónoma facultades que se reconocen a sujetos privados -representantes de empresarios y trabajadores -. En definitiva, si “la finalidad del

¹⁹ En contra, Molina Navarrete, op. cit., pág. 24. Especialmente es reacia a esta posibilidad la doctrina iuslaboralista que afirma que la materia laboral es constitucionalmente inaccesible al poder legislativo de las Comunidades Autónomas, siendo el Estado fuente única de normas laborales vid. Alonso Olea, Casas Baamonde, Derecho del Trabajo, 2002, pág. 790. Aunque no faltan posiciones más abiertas (Martín Valverde y otros, Derecho del Trabajo, 2003, pág. 103)

²⁰ “Atribuciones de la LOU a las Comunidades autónomas en materia de personal” en AA.VV. “Informe sobre la LOU y su incidencia en las competencias de la Comunidad Autónoma de Andalucía”, 2002, inédito.

precepto constitucional (art. 149.1) de mantener una uniformidad en la ordenación jurídica de la materia” no se quebranta atribuyendo facultades normativas de desarrollo a la negociación colectiva, difícilmente pueda sostenerse que se vulnere porque la atribución se realice a favor de los poderes autonómicos. Eso sí, respetando el derecho a la negociación colectiva que también debe intervenir en la regulación del régimen jurídico del profesorado universitario contratado. El problema estará en la determinación de los papeles que corresponda a la autonomía de la Comunidad y la autonomía colectiva, como instrumento de participación de aquellos en sus condiciones de trabajo.

1.3. Autonomía colectiva y autogobierno universitario

La disparidad respecto de las atribuciones que disponen las Universidades para la regulación de las condiciones de trabajo de PDI y PAS, acogidos al régimen funcional, en principio puede parecer chocante, pero no lo es tanto cuando se constata que la Universidad dispone de amplias facultades de autoorganización y que la dirección de la misma corresponde a unos órganos de gobierno elegidos por la propia comunidad universitaria, correspondiendo el mayor peso de la responsabilidad de la gestión recae al personal funcionario de los cuerpos docentes²¹, a quienes se reserva la mas alta dirección²², el Rectorado. Como contrapartida, no ha parecido conveniente al legislador extender esas facultades de autogobierno a la fijación de sus propias retribuciones y demás condiciones de trabajo²³. Así, siendo la participación del personal en las responsabilidades de la gestión desigual, parece lógico que el grado de autonomía colectiva –del poder de autorregulación de las condiciones de trabajo por ambas partes de la relación- sea inversamente proporcional al que puedan ostentar en la responsabilidad de gestión. Si el derecho de

²¹ En efecto, la autonomía universitaria, que reconoce la Constitución como derecho fundamental y libertad pública, entre otras cosas, implica que el gobierno de la Universidad se encomienda a la propia Comunidad Universitaria, si bien los diferentes colectivos que la conforman participan en grado desigual, tanto en lo que se refiere a la elección de su máximo órgano de gestión, el Rector, que es elegido mediante el sistema de voto directo, proporcional y ponderado, como en los órganos colegiados de gobierno. V. arts. 15, 16 y 20.2 LOU

²² Si en la negociación colectiva del sector público se observa cierto “debilitamiento de la confrontación de intereses”, Cruz Villalón, J., en “Algunas especialidades de la negociación colectiva (laboral y funcional) en la Administración pública”, en AA.VV. Negociación colectiva en la Junta de Andalucía, cit., pág. 41, aquí casi desaparece.

²³ Martínez Marín, A., “Una Ley enfrentada”, LaVerdad.com, seguramente con cierta ironía, observa “la práctica continuada de la negociación colectiva convertida en una ficción o incluso en una farsa, pues aquí no hay dos intereses enfrentados privados como sucede con los empresarios y trabajadores, sino uno privado y otro general defendidos por los representantes sindicales y la autoridad universitaria, que en su día, cuando deje el cargo, se beneficiará de sus propias concesiones.

negociación colectiva, como en general los derechos colectivos de los trabajadores, se configura como un contrapoder con la finalidad de equilibrar el reparto de poderes entre empresarios y trabajadores, en el ámbito universitario no debiera haber esa dinámica²⁴.

2. Punto de partida: el Protocolo de 13 de marzo de 2002

Aunque la negociación colectiva del PAS laboral de ámbito andaluz cuenta con una amplia tradición²⁵, en los demás sectores, con algún antecedente de escasa relevancia²⁶, y la negociación del ámbito cada Universidad referida la PAS funcionario, pocas veces formalizada como tal²⁷, el punto de partida de nuestro análisis debe situarse en el “Protocolo de Negociación de ámbito regional de las condiciones de trabajo de los empleados de las Universidades Públicas de Andalucía” que, con fecha 13 de marzo de 2002, se suscribe entre las Universidades, representadas por sus respectivos Rectores o Gerentes, y las organizaciones sindicales más representativas en el sector CC.OO., UGT y CSI/CSIF, bajo la presidencia-coordinación de la Secretaría General de Universidades de la Junta de Andalucía.

En dicho Protocolo se constata la diversificación de las condiciones de trabajo del personal entre las distintas Universidades Andaluzas, que obedece, según los propios suscriptores, a la ausencia de coordinación entre ellas y se plantea su homologación, pues, señalan, “las Universidades forman parte de un sistema, por lo que en muchos aspectos y especialmente en materia de Recursos Humanos, las decisiones adoptadas repercuten en las mismas individualmente así como en el conjunto del sistema, como ha resaltado el Dictamen del Parlamento Andaluz, según el cual se viene a significar la necesidad de adoptar mecanismos que garanticen la homogeneización y homologación de las políticas del Personal de las Universidades, ...”. Por ello, se acuerda el inicio de negociaciones entre las Universidades andalu-

²⁴ En ese sentido, Rivero Lamas, J. “El proceso de laboralización de la función pública: aspectos críticos y límites”, Revista Aragonesa de Administración Pública, 1995, advierte que la introducción de la negociación colectiva en la función pública no podría conducir a “una Administración con sus potestades hipotecadas o de límites borrosos, lenta en sus reacciones y dominada por intereses sectoriales”

²⁵ El primer Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades de Andalucía se firma el 2-10-89 anteriormente regía el Convenio de ámbito estatal de todas las Universidades.

²⁶ Como el Acuerdo Marco para la confección de RPT del PAS de 1990

²⁷ En general todas las Universidades cuentan con Reglamentos sobre provisión de puestos de trabajo, jornada de trabajo, acción social y formación, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores. En el ámbito del PDI cabe destacar el “Pacto entre la representación de los trabajadores y la Universidad de Granada” de 6-11-2002 sobre contratación de profesorado en el curso 2002-2003.

zas y los representantes de sus empleados sobre, por una parte, la homologación de las condiciones de trabajo del PAS y la mejora de los Servicios y, por otra, sobre determinados aspectos que afectan al PDI.

Así, se articula la negociación en un único ámbito, aunque técnicamente se estructuren diferentes instrumentos, pues se trata, según las partes, de establecer un marco general de negociación, destinado, por un lado, a negociar un Convenio Colectivo de PAS laboral y, por otro, a “homogeneizar y homologar las condiciones de trabajo relativas al PAS funcionario y del PDI de las Universidades Públicas Andaluzas, con la voluntad de tender a una homogeneización u homologación inter/intra Universidades, de tal forma que estos colectivos gocen de iguales derechos y deberes en sus condiciones de trabajo, dentro de los límites que establece el régimen jurídico de aplicación en cada caso”.

En su virtud, las partes se proponen como objeto de negociación los siguientes aspectos: Políticas de acción social; Políticas de formación; Regulación de jornada laboral, vacaciones, permisos y licencias; Derechos sindicales; Procesos de funcionarización y/o laboralización; Homogeneización u homologación del régimen retributivo y funcional; Convenio Colectivo del Personal Laboral; Políticas de Prevención y Seguridad en el trabajo; Políticas de selección, promoción y provisión de puestos de trabajo; Régimen disciplinario del personal laboral y Homogeneización u homologación de estructura de plantillas. No obstante este inicial propósito, la negociación sobre formación, derechos sindicales, selección, promoción y provisión de puestos de trabajo, procesos de funcionarización y/o laboralización se encuentra paralizada prácticamente desde su fase inicial.

Con tal fin se constituyen como órganos de negociación, por un lado, la Mesa Sectorial de Universidades (funcionarios) y, por otro, la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de PAS Laboral, conforme a lo dispuesto en el ET.

La primera se subdividirá en dos mesas técnicas, una para la negociación de las condiciones de trabajo del PAS Funcionario y otra para el PDI, por lo que llama la atención que no se constituya ningún órgano para la negociación de las condiciones de trabajo del PDI laboral, que no puede entenderse representado en la Mesa Sectorial de funcionarios y, a su vez, queda marginado de la negociación laboral, cuya Comisión negociadora se limita al PAS, de forma expresa.

Parece que la negociación del PDI laboral se reserva a la Mesa Técnica de PDI, que no se adjetiva ni laboral, ni funcional, aunque la Mesa Sectorial, de la que parte, sí se autotitula Mesa de funcionarios. El mismo Protocolo en el segundo párrafo del punto 2º dice que la citada “Mesa Sectorial Universidades-funcionarios...

tiene su origen en la Ley 9/1987" (LORFP), pero evita citar la norma que legitima que la Mesa Técnica negocie las condiciones de trabajo del PDI contratado laboral, aunque ésta finalmente tratará de forma conjunta y unitaria todo los asuntos relativos al PDI, lo cual desde un punto de vista jurídico es muy discutible doctrinalmente, e inaceptable según reiterada jurisprudencia ya citada²⁸.

No obstante cabe señalar que en una etapa de transición de la LRU a la LOU, en que se encontraba el profesorado contratado en vías de su laboralización, era difícil de encontrar un ámbito de negociación adecuado, pues resultaba imposible determinar quienes eran los legítimos representantes del profesorado contratado, ya que una gran parte eran contratados administrativos, representados en las Juntas de PDI y, otros, laborales, representados por el comité de empresa, en esas fechas exclusivamente elegido por el PAS²⁹. En esas circunstancias de confusión, la representatividad de la Mesa funcional se podía justificar, dado que la mayoría de los profesores contratados lo eran en régimen de Derecho Administrativo, electores de la Junta de PDI, pero en un futuro muy próximo, esa práctica quedará cuestionada.

Los citados órganos de negociación tienen lógicamente una composición paritaria, y es de 10 miembros en representación de las Universidades, implícitamente uno por cada Universidad, y 10 miembros en representación de las Organizaciones Sindicales con legitimidad legalmente reconocida para la negociación, en proporción a los resultados obtenidos en las elecciones sindicales precedentemente celebradas.

Las Mesas técnicas a que nos referimos se constituyeron por separado y concluyen sus trabajos formalmente el 24 de septiembre de 2003, fecha en la que se suscriben los correspondientes acuerdos.

Los acuerdos relativos al PAS se suscriben, según su título entre la Consejería de Educación y Ciencias, la Universidades y las organizaciones sindicales, aunque, el texto del Acuerdo aclara las auténticas partes que lo acuerdan, y el papel de coordinación de la Consejería citada, que se compromete a la financiación en el marco del

²⁸ No obstante, aún aceptando la imposibilidad de sustituir el modelo dual de negociación colectiva, nada impide entender que estas prácticas son meramente "extra legem", desembocando la negociación en instrumentos formales distintos, cumpliendo los requisitos de legitimación y procedimiento de cada una de las normativas de referencia, como indica Cruz Villalón, J., "Algunas especialidades...", cit., pág.39.

²⁹ La situación hoy es distinta una vez que se han celebrados elecciones a órganos de representación del personal en los que el PDI puede haber participado como electores y elegibles, aunque no todas lo han considerado así.

Acuerdo sobre el modelo de financiación de las Universidades Públicas de Andalucía de 20-11-2001 y el Convenio para el saneamiento de su situación financiera de 3-7-2003.

Sin embargo, los acuerdos sobre PDI se suscriben entre la Consejería de Educación y Ciencias con las organizaciones sindicales por lo que, por lo que se ve, en el camino se descolgaron de la negociación las Universidades, seguramente en el entendimiento de que los acuerdos, en función de las materias abordadas eran responsabilidad y competencia exclusiva de la Comunidad Autónoma. Por mas que se haya considerado inconstitucional la atribución a la Comunidad Autónoma competencias normativas para establecer el régimen jurídico del PDI contratado³⁰, finalmente la Junta de Andalucía ha asumido la responsabilidad que le corresponde, dejando espacio suficiente a la negociación colectiva, pues la regulación autonómica no podía desconocer la existencia del derecho de negociación colectiva de los trabajadores docentes de las Universidades, que les reconoce el art. 37.1 CE.

La naturaleza jurídica del instrumento convencional reseñado, en lo que corresponde a los complementos de los funcionarios docentes, bien puede identificarse como un "Acuerdo", contemplado en el art. 25 de la LORPAP, en la medida que para su validez y eficacia será necesaria la aprobación expresa y formal órganos de la Comunidad Autónoma, más en lo que respecta al personal laboral no cabe encuadrarlo en ninguna de las categorías jurídicas conocidas, ya que en vez de intervenir el empleador, o la Asociación empresarial, participa la Autoridad pública, totalmente ajena a la relación laboral, no es, por tanto un convenio, ni un Acuerdo de empresa, ni un Acuerdo Marco... sólo cabe su consideración negociación prelegislativa, de acuerdo con la jurisprudencia mas reciente sin eficacia jurídica directa³¹, ya que requiere la aprobación final de la Junta de Andalucía, seguramente en su Ley de Presupuesto.

3. El IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía

3.1. Legitimación de las partes

Las partes que conciertan este Convenio Colectivo son, por un lado, las diez Universidades Públicas de Andalucía y, por otro, el PAS laboral de las mismas, re-

³⁰ Molina Navarrete, C., "Una nueva e inaudita relación laboral especial: la difícil reconstrucción del sistema de fuentes reguladoras de los contratos de PDI". En AA.VV., "Ordenación y gestión del PDI contratado: problemas y soluciones".

presentado por los Sindicatos CC.OO. y UGT., por lo que, a efectos del art. 87 ET, se podría afirmar pues que se trata de un Convenio colectivo de ámbito superior a la empresa, sectorial, ya que comprende a distintas empresas independientes entre sí, que se puede definir como el sector de la enseñanza pública universitaria andaluza. En efecto, conforme al art. 3.4 Ley 30/1992, cada Administración Pública actúa con personalidad jurídica propia, a tal efecto, las Universidades, según el art. 2 de la LAU, gozan de personalidad jurídica en régimen de autonomía y coordinación.

Obviamente no se trata de un Convenio de empresa y no parece un Convenio de grupo de empresas, si como tal entendemos al conjunto de varias empresas, normalmente sociedades mercantiles diferenciadas, que actúan coordinadas bajo una dirección económica unitaria³², pues aunque dependan financieramente de la Junta de Andalucía, incluso ésta autorice los costes salariales globales, no se puede entender que las Universidades, cuya autonomía se encuentra reconocida en la Constitución, se sitúen bajo la dirección económica de la Comunidad Autónoma.

No obstante ello, como en la mayoría de los convenios del sector público³³, por la parte empresarial no ha negociado una Asociación empresarial sino las propias Universidades. Pero, desde luego, si en otros ámbitos públicos se puede hablar de convenio de grupo de empresa, en el caso nuestro resulta más difícil, hasta el punto que algún autor ha considerado que estas prácticas constituyen un incumplimiento generalizado de la normativa del ET, cuya consecuencia consistiría, “sin duda”, en la pérdida del carácter estatutario, por lo que carecerían no sólo de eficacia general sino, incluso, posiblemente de todo tipo de eficacia³⁴.

Ante estas prácticas, muy frecuentes en el sector público, la doctrina entiende que puede tratarse de un supuesto fronterizo entre Convenio de empresa y convenio supraempresarial –grupos de empresas o entidades públicas integradas para la prestación de un mismo servicio-³⁵, mientras que la jurisprudencia se ha inclinado, tras algunas vacilaciones, por una posición sincrética que combina las

³¹ SSTs de 21-3-2002 (RJ 2002\4318 y RJ 2002\4319). V. Palomar Olmeda, A., Apunte sobre la negociación colectiva de los funcionarios públicos tras las SSTs de 21-3-2002, AJA núm. 527; Gorelli Hernández, J. Negociación colectiva y retribución de los funcionarios públicos (a propósito de la STS 21-3-2002, AS núm. 17/2002).

³² vid. Martín Valverde, “Derecho del Trabajo”, cit., págs. 22 y siguientes.

³³ Tanto el Convenio único de la Administración del Estado, como los de las Comunidades Autónomas que generalmente incluyen en su ámbito sus organismos autónomos (Andalucía, Canarias, Cataluña, Galicia, Valencia, Madrid) y en alguno de ellos incluso sus empresas públicas (art. 2 del de Castilla-León).

³⁴ Sala Franco, “Incidencias de la legislación laboral en el marco de la Función Pública”, 1989, pág. 58, refiriéndose al Convenio de las Universidades valencianas.

³⁵ Martín Valverde, Ídem, pág. 340.

reglas de legitimación de los convenios supraempresariales, cuando se trata de la parte social, con la de convenio, tratándose de la parte empresarial.

El origen del problema se encuentra en la resistencia de las Administraciones Públicas a constituir Asociaciones empresariales, que son los únicos sujetos legitimados para negociar convenios de ámbito superior a la empresa, según el art. 87.3 ET, que se basa, seguramente, en el entendimiento de que no pueden afiliarse a aquéllas³⁶, o constituir las, pues, lo contrario podría suponer un acto de ingerencia en el derecho de libertad de organización patronal. No parece, sin embargo, que existan obstáculos jurídicos insalvables para que las Administraciones, como empleadoras, se asocien entre sí a estos efectos³⁷, como ocurre en Alemania y, de hecho, en el ámbito universitario son muy frecuentes Concierptos e Instituciones interuniversitarios para coordinarse con otros objetivos.

En lo que respecta a nuestro Convenio, la cuestión fue planteada por los Sindicatos CSIF y CGT, resolviéndose mediante STSJ de Andalucía de 28-11-2003, que sigue la STS de 21-12-1999 (RJ 528), la cual, siguiendo la doctrina mayoritaria del TS, considera que “ante la falta de una norma específica que pueda aplicarse sin graves problemas hay que acudir, de acuerdo con el artículo 4 del Código Civil, a la analogía, aunque ésta deba funcionar de forma selectiva separando las distintas reglas de legitimación y aplicando cada una de ellas al supuesto específico con el que tiene identidad. En este sentido es de todo punto evidente, conforme a las reglas de la experiencia, que una unidad de negociación de la extensión y complejidad de la que constituye el objeto del convenio controvertido,... presenta más semejanza con una unidad supraempresarial que con otra de carácter empresarial y, por tanto, hay que aplicar las normas del ET para los convenios de aquella clase, con la única excepción de lo previsto para la legitimación empresarial para la que ha de estarse a estos efectos a lo establecido en el artículo 87.1 del ET..., no sería lógico en un ámbito de esta extensión y complejidad obligar a que la legitimación se determine teniendo en cuenta la situación de los órganos de representación unitaria o sindical de cada organismo, centro directivo o centro de trabajo, como tampoco tendría sentido excluir aquí, sustituyéndolas por un criterio mayoritario puro, las reglas que el ET establece a favor de la presencia de los sindicatos más representativos y de los sindicatos suficientemente representativos”.

³⁶ Así SSTs 14-6 y 21-12-1999, RJ 5216/1999 y 528/2000 hablan de la “imposibilidad jurídica de admitir formas asociacionales de empresa”, ya que “si se opta por la aplicación de las normas del artículo 87.2, 3 y 4 del ET sobre los convenios de ámbito supraempresarial se obliga a la parte empresarial a actuar a través de una asociación empresarial, lo que no resulta adecuado a la estructura unitaria real del conjunto o grupo y es además de imposible aplicación a Administraciones Públicas que por su naturaleza quedan al margen de este tipo de representación”.

³⁷ Ojeda Avilés, “La representación...”, cit., pág. 70.

En esta Sentencia no se plantean las diferencias que pueden existir entre un Convenio para la Comunidad Autónoma y organismos de ella dependientes, como es el caso tratado en la STS citada, y un Convenio para varias administraciones públicas de una misma comunidad y sector profesional, aunque la STS 20-10-1997 (RS 2717), que detecta un problema añadido a la tesis mayoritaria, pues tratándose de “unidades artificiales”, una vez vencido el Convenio, la Universidad que no desee continuar en ese ámbito puede separarse del mismo sin que le afecte el deber de negociar en el grupo³⁸.

3.2. Ámbito

El ámbito de aplicación se regula en el art. 3 del Convenio, según el cual es de aplicación a todo el PAS que se encuentre vinculado a alguna de las Universidades Públicas Andaluzas que perciba sus retribuciones con cargo a las correspondientes consignaciones del Capítulo I de los Presupuestos de las respectivas Universidades, de lo que se deduce que no se aplica al PDI contratado laboral ni a los trabajadores contratado con cargo a financiación externa no periódica.

En principio la determinación del ámbito de aplicación, según el art. 85 ET, corresponde a la libertad de las partes, aunque la jurisprudencia sostiene que todo Convenio ha de respetar el derecho a la igualdad y la no discriminación, si bien, “1º). La desigualdad con relevancia constitucional viene determinada por la introducción de diferencias carentes de una justificación objetiva y razonable entre situaciones que pueden considerarse iguales. 2º) El Convenio Colectivo, aunque surgido de la autonomía colectiva, tiene en nuestro ordenamiento valor normativo y eficacia general, de forma que se inserta en el sistema de fuentes y en este sentido es equivalente a un instrumento público de regulación. De ahí que las diferencias de trato en las condiciones de trabajo establecidas en Convenio Colectivo hayan de ser razonables, de acuerdo con los valores e intereses que deben tenerse en cuenta en este ámbito de la vida social. 3º) No es contraria por tanto a dicho principio, la regulación diferente en Convenio Colectivo de condiciones de trabajo si va referida a distintas actividades y responde a las peculiaridades de cada una de ellas y las consecuencias jurídicas que resultan de tal distinción son adecuadas y proporcionadas”³⁹.

Dichas premisas parecen cumplidas en por el Convenio, ya que, desde un punto jurídico, la exclusión del PDI es admisible, como lo sería su inclusión, ya que

³⁸ STS 20-10-97, RJ 8083, sobre la separación de una Universidad del Convenio de Universidades de Galicia, hoy fragmentado.

³⁹ STS 28-5-2004, 16-2-1987, RJ 862; 14-10, RJ 8051; 11-10-1994, RJ 7764; 17-5-2000, RJ 5513, y 6-7-2000, RJ 6294, entre otras.

existen diferencias objetivas entre PAS y PDI, quienes realizan distintas actividades y responden a peculiaridades evidentes, lo que hacen razonable una negociación por separado⁴⁰, aunque ello no sea estrictamente necesario, por lo que no es posible entender que sea un trato desigual injustificado. La exclusión de los trabajadores contratados con cargo a contratos o convenios de investigación, subvenciones finalistas o, en definitiva, con fondos externos se justifica por el hecho de que la cuantía de sus retribuciones puede depender de la asignación que se conceda en la correspondiente subvención o contrato. De hecho todos los Convenios del sector tradicionalmente lo excluyen de su ámbito. En nuestro caso, la exclusión sólo es en la medida que no resulte posible la aplicación del mismo, según las actas de la Comisión de Negociadora.

Ante ello, nos deberíamos plantear un nuevo problema ¿no estamos ante un convenio franja? Efectivamente estos se definen como los que se aplican a un grupo profesional específico dentro de la empresa o sector⁴¹, que puede ser nuestro caso, pues tras la laboralización de parte del PDI⁴², el PAS ahora es el sector minoritario⁴³. En tal caso, la legitimación negociadora sólo la obtendrían las organizaciones sindicales elegidas al efecto en asamblea del sector interesado, según exige el art. 87.1 ET, aunque alguna sentencia⁴⁴ no lo ha entendido necesario y en nuestro ámbito, si no se incluye al PDI en los censos para las elecciones de los comités de empresa⁴⁵, no existiría obstáculos para determinar las organizaciones sindicales representativas del colectivo.

El ámbito personal y territorial se define en el Convenio sin problemas dignos de consideración. Respecto a su ámbito temporal, el IV Convenio entró en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOJA, esto es, el 23-2-2004. Su duración inicial pactada es hasta el 31-12-2006, si bien se acuerda, como es típico, el carácter retroactivo la fecha de inicio de las negociaciones, 1-1-2003.

El art. 7, establece una importante cláusula de garantía de la revisión de las condiciones retributivas, estableciéndose que éstas experimentarán en los años 2004, 2005 y 2006 el incremento que determine este Convenio Colectivo, y las disposiciones legales o acuerdos vinculantes para los empleados públicos que se es-

⁴⁰ De hecho ya existe el Convenio de PDI de las Universidades de Madrid, 14-3-2003 y las de Castilla-León parece estar en ello, según aparece en su P. Web un documento de trabajo. Los Convenios consultados incluyen en su ámbito sólo al PAS.

⁴¹ Cruz Villalón y otros "El Estatuto de los Trabajadores comentado", 2003., pág. 1041

⁴² Para Ojeda, "La representación", cit., un Convenio de PDI sería un convenio franja, pág. 62.

⁴³ V. cuadro pág. 1.

⁴⁴ STS 4-5-1998, RS 4088

⁴⁵ Esa parece la tendencia.

tablezcan para el mantenimiento del poder adquisitivo de las mismas, con lo parece se esté refiriéndose a posibles Acuerdos de ámbito superior del sector público y a las sucesivas leyes de Presupuestos.

Tal y como exige el art. 85.3 d ET, el Convenio establece la forma y condiciones de la denuncia y plazo de preaviso, que deberá ser notificada por escrito a la otra parte, (incluida la Secretaría General de Universidades de la JA) con una antelación mínima de dos meses a su vencimiento. Respecto de los efectos de la denuncia sobre las cláusulas del Convenio, dispone que, una vez denunciado, mientras no se llega a acuerdo para la firma de uno nuevo, “éste se entenderá prorrogado hasta la finalización del proceso negociador, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio Colectivo determinara respecto a su retroactividad”. No distingue pues los efectos sobre el contenido obligacional y el contenido normativo. Dicha ausencia de previsión, respecto del contenido normativo del convenio, no plantea mayores problemas ya que del art. 86.3 ET se desprende las partes son libres de disponer lo que convenga respecto de las mismas, sin embargo, el art. 86.3 ET, párrafo primero impide pacto en contrario. El conflicto evidente entre esta dos normas no puede saldarse con la aplicación de la que se considere mas favorable, sino con la aplicación de la norma superior jerárquicamente⁴⁶, pues el precepto estatutario tiene carácter de norma de derecho necesario absoluto⁴⁷, a diferencia de su párrafo 2 que tiene carácter de derecho disponible.

3.3. Homologación versus norma mínima. Condiciones más beneficiosas

Subyace en todo el Convenio una idea que se aleja mucho de la dinámica ordinaria de las relaciones laborales, en la cual el convenio colectivo funciona como norma mínima respecto de la autonomía individual de las partes, incluso respecto de la autonomía colectiva de ámbito inferior o de las concesiones unilaterales del empresario, de forma que el convenio siempre puede ser mejorado a favor del trabajador, pues se configura como norma mínima, como se deduce del art. 3 ET, constituyendo éste uno de los principios informadores del ordenamiento jurídico laboral. Pues bien, dado que el espíritu de toda la negociación colectiva del PAS se encuentra en la idea de la homologación de las condiciones de trabajo del personal de las distintas Universidades, el Convenio aparece como norma a cumplir esa misión de norma unificadora, que no de norma mínima.

⁴⁶ vid. Martín Valverde, cit. págs. 126 y sigs.

⁴⁷ “Probablemente la única regla de carácter imperativo”, dice Cruz Villalón, “Estatuto...”, cit., pág. 1029, aún reconociendo que existen sentencias que matizan según el contenido del las cláusulas.

Bajo esa idea unificadora el Convenio viene a recoger casi todas las mejoras que los trabajadores de las diferentes universidades han ido consiguiendo a lo largo de anteriores convenios, condiciones que se homologan con éste, con la contrapartida de que no se producirán nuevas diferencias o, permítanme la licencia, deshomologaciones. Este es el sentido que tiene la DA 9ª: “en la línea de consolidar y seguir avanzando en el proceso de homologación, las partes consideran necesario potenciar el ámbito andaluz de negociación colectiva, por lo que cualquier acuerdo de ámbito inferior, para su validez, necesitará la aprobación de la CIVEA, careciendo de ella los no ratificados.

Por tanto, las partes se han autolimitado las facultades de mejorar el Convenio colectivo que, en este sentido, funciona como norma no disponible para la autonomía colectiva de ámbito inferior, lo cual no deja de ser una característica de este Convenio y en general de la dinámica de las relaciones laborales en las Administraciones públicas⁴⁸, en las que la autonomía individual que dispone el empleador, como ya intentamos demostrar en otra parte⁴⁹, se encuentra muy limitada por el principio de igualdad que en el ámbito de lo público despliega más fuerza que en el privado, que se circunscribe más al principio de no discriminación.

No obstante el intento, la homologación de las condiciones de trabajo no resultó completa al cien por cien, y durante la negociación se levanta el temor a la pérdida de los privilegios, razón por la que aparecen con reiteración cláusulas de garantías de éstos, aunque hubiera bastado una cláusula general como la DA 15ª. De ahí también que se establezcan un contradictorio régimen de absorción y compensación de las condiciones más beneficiosas. Así, establece el Art. 8 del Convenio una cláusula general típica de toda la negociación colectiva laboral que permitiría comparación global de las condiciones de trabajo establecidas en el Convenio colectivo respecto de las precedentes que, en principio, según su art. 8, resultarían amortizadas caso de ser superadas en conjunto por aquellas.

Sin embargo, el art. 9, parece desterrar fórmulas de absorción y compensación futuras, ya que obliga al respeto de las condiciones más beneficiosas con carácter no absorbible y, más aún, cuando se tratan de condiciones más beneficiosas de carácter colectivo, la DA 15ª, ya citada, ni tan siquiera permite la actual compensación o su paulatina amortización, sino que aquéllas permanecen inalteradas. En efecto, esa fórmula general se lleva al máximo en el art. 59, respecto de las

⁴⁸ Ya era observado en la negociación colectiva del sector público por Cruz Villalón, “Algunas especialidades...”, cit., pág. 37

⁴⁹ “El régimen jurídico...”, pág. 285 y sigs. V. también Rojo Torrecilla, E., “La relación del personal laboral al servicio de las Administraciones públicas”, cit., pág. 93.

condiciones más beneficiosas de contenido económico que, en el devenir de los sucesivos convenios, han ido naciendo, y se perpetúan, pues también sus precedentes establecían su conservación sin posibilidad alguna de absorción.

3.4. Dirección del trabajo y participación de los trabajadores

Sobre la organización y dirección del trabajo es clásico y típico del Derecho del Trabajo, el principio que afirma que esas facultades recaen en el empresario y se ejercita a través de sus directivos, sin perjuicio de control que sobre determinados aspectos se conceden a los representantes de los trabajadores. Incluso, se podría decir que se trata de un principio definitorio de la relación laboral, como se conceptúa en el artículo 1 (y se corrobora en el 20 ET y concordantes), que la define como intercambio voluntario entre salario y prestación laboral que se realiza por cuenta y bajo del ámbito de dirección de otra persona, por tanto, se desarrolla en régimen de subordinación y de ahí deriva el poder dirección⁵⁰, que es la facultad que confiere al empresario el contrato de trabajo, de dar órdenes sobre el modo, tiempo y lugar de de ejecución del trabajo⁵¹ e integra tanto las facultades de establecer reglas generales sobre el régimen de trabajo, como la posibilidad de formular instrucciones concretas e individualizadas a cada trabajador, de forma que la titularidad del poder de dirección corresponde en exclusiva al empleador, tratándose de un poder “*ex lege*, imprescriptible, indisponible e intransferible”⁵².

También el Convenio confirma este principio (art. 13) al proclamar que la organización del trabajo es facultad y responsabilidad de las Gerencias de las Universidades, que “se ejercerá... respetando los cauces de participación de los representantes legítimos de los trabajadores en las condiciones de empleo de los mismos”.

Todo ello no deja de ser lo habitual en la negociación colectiva laboral, lo que puede sorprender al extraño es el cúmulo de facultades que se conceden a los representantes de los trabajadores, que van mucho más allá de las competencias que les atribuye la legislación laboral y la mayoría de los convenios colectivos, aunque es lo habitual en ámbito universitario⁵³, seguramente como derivación del amplio poder de autorregulación que, en virtud de la autonomía universitaria, gozan los propios trabajadores participando, si bien en diferentes cuotas⁵⁴, en los órganos

⁵⁰ V. por todos, Cruz Villalón y otros, “Estatuto...”, cit., pág. 280.

⁵¹ Alonso Olea y Casas Baamonde, Derecho del Trabajo, pág. 376.

⁵² Alonso Olea y Casas Baamonde, idem, pág.376.

⁵³ CC del personal de Universidades de Canarias 2000/2003; Castilla León 2002/2004; Cataluña 1999/2003, La Rioja 2004-2008; UNED 2002/2004; Vigo 2001/2004.

⁵⁴ El valor del voto del PAS suele estar entre el 8 y el 10%.

de gobierno de la Universidad de forma activa, con facultades más cercanas a la cogestión que al mero control y, aunque participación en la gestión como miembros de la comunidad universitaria y control como trabajadores por cuenta ajena son dos aspectos perfectamente diferenciables en teoría, en la práctica suelen confundirse, pues la participación institucional se suele utilizar como medio de presión de los intereses propios del colectivo.

Las facultades que el Convenio reconoce a los órganos de representación de los trabajadores para el control de la actividad de la Dirección pueden clasificarse de la siguiente forma:

- a. Decisiones que requieren previo informe del comité de empresa. En este grupo se encuentran la posibilidad de efectuar varios procedimientos selectivos (traslado, promoción o turno y libre) en unidad de acto y convocatoria y la de arbitrar entre la Gerencia y el personal afectado, un periodo de vacaciones fuera del periodo julio – septiembre (art. 32).
- b. Decisiones que requieren información al comité de empresa como el percibo de cantidades por concepto de gratificaciones extraordinarias, de las que se informará con carácter semestral (art. 62)
- c. Decisiones que requieren la previa negociación con el comité de empresa: la elaboración y modificaciones de las RPTs de personal laboral (art. 14)⁵⁵; la posible amortización o transformación de plazas que no se deban cubrir excepcionalmente, y de forma provisional, hasta la negociación de la RPT, incluidas las que se produzcan mediante la jubilación obligatoria (art. 64); la obligatoriedad de utilización de una uniformidad concreta, sus características y condiciones (art. 49.3); los cambios de puestos de trabajo por disminución de la capacidad del trabajador a puestos de trabajo de igual o inferior grupo profesional (art. 26); la posibilidad de considerar servicios extraordinarios los acuerdos adoptados en cada Universidad con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo no regulados por éste.
- d. Decisiones que requieren el previo acuerdo con el comité de empresa: el establecimiento de los criterios necesarios para la equiparación de experiencia laboral y titulación exigida para acceder a los Grupos III y IV (art. 15); la adscripción de trabajador a funciones correspondientes a catego-

⁵⁵ Es la tónica general en todos los convenios colectivos de universidades, sólo el de La Coruña se limita a la consulta.

ría de inferior grupo profesional o retribución⁵⁶; la posibilidad de optar de forma directa por cualquiera de los procedimientos de selección de personal (concurso de traslado, promoción interna o turno libre); determinación de los puestos de trabajo objeto de la convocatoria de concurso de traslado (art. 19.2), o de las vacantes dotadas que resulten necesarias convocar mediante procesos selectivos de promoción interna o convocatoria libre; bases de las convocatorias de promoción interna⁵⁷; tipo de pruebas en procesos selectivos libre⁵⁸; otros casos que pueda exigirse la realización de jornada en sábados por la tarde, domingos y días declarados festivos, no determinados específicamente en el Convenio; posibilidad de que una vacante pueda estar cubierta mediante contratación de duración determinada por tiempo superior a doce meses (art. 27.1); posibilidad de que el personal que preste servicios en los laboratorios tenga jornada partida durante el período de impartición de prácticas docentes (art. 28); acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (13.3) y criterios para la designación de los trabajadores para la realización de servicios en sábados o domingos, a falta de voluntarios (art. 30).

Llegados a este punto, conviene precisar que, aunque las facultades de control que el Convenio otorga a los representantes de los trabajadores son, sin lugar a dudas, trascendentes, no puede hablarse de un “poder hipotecado”, sino que todas las decisiones que se pueden adoptar en la gestión diaria de los servicios no están sometidas a control, sino que siendo la regla general la contraria: sólo requieren la intervención de los representantes las decisiones que expresamente se citen en el convenio, mientras respecto a las no mencionadas sólo cabe la intervención prevista en su caso por el ET.

Cabe recordar que el ejercicio ordinario del poder de dirección no requiere de formalidad alguna⁵⁹, ni está sometido a contrastes, ni a controles previos, ni requiere justificación o motivación expresa⁶⁰, mientras cuando se trata de ejercicio

⁵⁶ Es frecuente esta exigencia en los convenios del ámbito universitario, las excepciones el de la UNED y La Coruña.

⁵⁷ También exigen el previo Acuerdo los Convenios de La Rioja, Zaragoza, Castilla y León, mientras que sólo precisan de negociación los de CC de La Coruña, Valencia y UNED

⁵⁸ Sólo el Convenio de La Rioja exige previo acuerdo, los demás sólo a negociación, el de La Coruña exige consulta.

⁵⁹ Así, para las STS de 19/12/2002 (RJ2349/2003) y STSJ La Rija 27-1-2004, AS 663/04, entre otras, el ET no impone a las manifestaciones del poder de dirección ninguna exigencia de motivación causal ni de comunicación a los representantes de los trabajadores y las que establece para las de movilidad funcional son menos intensas que las que enumera el art. 41.

⁶⁰ CRUZ, “El Estatuto...”, cit., pág. 282

extraordinario (movilidad funcional, "*ius variandi*", modificaciones sustanciales...) el ET exige que concurren ciertas circunstancias y prevé formalidades y controles, según los casos.

Tampoco el Convenio establece trabas a todas las manifestaciones del ejercicio ordinario del poder de dirección, salvo en algunos aspectos que prevé de forma expresa. En sentido contrario, no está sujeto a control de los representantes de los trabajadores el poder general de dirección, es decir la determinación diaria de los cometidos exigibles en cada momento a los trabajadores, la movilidad funcional horizontal, la movilidad geográfica temporal, etc.... Sin embargo, y esto es lo característico de la negociación colectiva en el ámbito de las Universidades, otras las facultades derivadas del poder ordinario de dirección sí están regladas, así, por ejemplo, la elaboración de la RPT, instrumento fundamental de planificación y organización de los recursos humanos, o la movilidad de carácter permanente unilateral o pactada que sólo puede realizarse a través de las consiguientes convocatorias de concurso de traslado o procedimientos de modificación de RPT.

3.5. Arbitraje *versus* derecho de veto

En algunos de los casos citados el consentimiento del comité de empresa es absolutamente necesario para la toma de decisiones relevantes para gestión, hasta el punto de convertirse en una especie de derecho de veto. No obstante ello, a diferencia de su precedente, este Convenio Colectivo aporta soluciones para que la ausencia de acuerdo entre dirección de la Universidad y el comité no suponga una paralización de la organización en perjuicio de los usuarios y, por primera vez en este ámbito⁶¹, instituye la figura del arbitraje, como fórmula que permite la solución extrajudicial de los posibles conflictos, superando ciertas resistencias que a esta fórmula se han objetado⁶².

El arbitraje está previsto expresamente para algunos supuestos: modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, que no sean aceptadas por los representantes de los trabajadores; cambios de puestos de trabajo por razones de salud y movilidad funcional descendente. Para otros casos, no está previsto el arbitraje, pero se determinan perfectamente las consecuencias, así si no hay acuerdo sobre las vacantes, conforme al art. 22, se convocarán "todas", aunque no dice cuando.

⁶¹ En efecto ninguno de los Convenios de referencia establecen el arbitraje como medio extrajudicial de dirimir los conflictos, sólo el ya vencido de las Universidades valencianas se remite al acuerdo sectorial...

⁶² V. en Cruz, "Algunas especialidades....", pág. 42.

Para el caso de desacuerdo respecto a las Bases de promoción interna, se someterán a arbitraje, pero si transcurridos 30 días desde que se produjo el desacuerdo el árbitro no hubiese dictado laudo resolutorio, las bases aprobadas por la Universidad, podrán ser aplicadas por la Gerencia.

Nada se establece sobre la ejecutividad provisional de las decisiones en los casos de desacuerdo, con las salvedades citadas y el de cambio de puesto de trabajo por razones de salud laboral, en el cual se prevé que la decisión será inmediatamente ejecutiva. No obstante ello, la ausencia de previsión expresa no puede suponer la paralización de una decisión que pueda causar perjuicios irreparables al servicio público, desde el momento en que la prestación se realiza bajo la dirección del empleador, de forma que el trabajador debe obediencia a éste, conforme a lo dispuesto en el art. 4 del ET. En cierta manera, para tales casos y salvo supuestos de claro abuso de autoridad, debe entenderse, como lo hace la jurisprudencia⁶³, vigente el principio *"solve et repete"*, que presume la legitimidad de las instrucciones del empresario y obliga al trabajador a obedecer, sin perjuicio de su derecho de presentar solicitud de arbitraje o reclamación.

Cabe señalar que el poder de control se concede a la representación unitaria de los trabajadores, el comité de empresa, mientras que los delegados sindicales no son mencionados en ningún precepto, no obstante, dice el art. 70.3 que "tendrán acceso a la misma información y documentación a los que tenga el Comité de Empresa de acuerdo con la normativa legal vigente en cada caso," lo cual no nos aclara mucho, pues ya el art. 10.2 LOLS así lo establecía. Así de estos preceptos se deduce que los delegados deberán ser informados al igual que el comité pero la negociación⁶⁴, el informe o, en su caso, el derecho de veto corresponde exclusivamente al comité.

3.6. Las Relaciones de Puestos de Trabajo

Las RPTs, tal y como establece el art. 15 LMRFP y reitera el art. 14 del Convenio, son el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal laboral fijo de acuerdo con las necesidades de los servicios y donde se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto de trabajo, realizándose la creación, modificación y supresión de puestos de trabajo a través de ellas. Deben

⁶³ SSTSJ 26-6, JUR 2004\116120, 17-11, JUR 2004/8462; y 3-6 JUR 2003/26884, entre otras.

⁶⁴ Para las SSTS (C-A), de 6-2-2004 y 16-1-2004 (RJ 428), 19-1-2004 RJ 2004/558, el derecho a negociar las RPT deriva de la libertad sindical. Para la STS 11-5 RJ 1998\4326, la competencia es del orden social.

incluir, entre otros aspectos, los relativos a: forma de provisión; adscripción de los puestos a grupos profesionales, categorías y, en su caso, áreas profesionales; retribuciones complementarias; características específicas; requisitos profesionales, turnos de trabajo y otras observaciones de interés.

La confección de la RPT es uno de los actos más trascendentes en el ámbito colectivo de las relaciones laborales en las Universidades, pues es el marco que determinará la política de Recursos Humanos durante su periodo de vigencia, que parece debiera ser anual, según el art. 34 LAU, aunque algunos Estatutos establecen una vigencia superior⁶⁵. De ella dependerán las posibilidades de promoción interna, creación o supresión de empleo, reestructuraciones de servicios y, en su caso, movilidad. De la importancia de la RPT dan cuenta insistentemente los Estatutos de las Universidades andaluzas y, desde luego, no se olvida el Convenio, que insiste en que la elaboración o las modificaciones que se lleven a cabo de la RPT se realizarán previa negociación con el Comité de Empresa y, una vez aprobadas, se remitirán a la CIVEA, incorporándose como anexo al Convenio (art. 14).

Un aspecto de interés es el de la determinación de la jurisdicción competente para resolver posibles reclamaciones, dado el debate sobre su naturaleza jurídica, ya que, como vimos, se han considerado reglamentos o actos administrativos de carácter plural, en cualquier caso, tratándose de la RPT de personal laboral, o en lo que afecte a éste si es unitaria, plantea de nuevo el problema de la competencia jurisdiccional⁶⁶, que seguramente se atribuirá como regla general a la jurisdicción social.

3.7. Clasificación profesional y calidad

Más allá de la mera proclamación de la voluntad de las partes de “aunar esfuerzos que permitan la mejora en la cantidad y calidad del servicio público que prestan a la sociedad” y demás propósitos relacionados en el art. 13, que damos por reproducidos y ya aparecían en el anterior Convenio, el IV aborda una nueva forma de definir la prestación debida que puede ser una efectiva herramienta para facilitar una mejor prestación de los servicios con el fin de alcanzar una mayor calidad. La enunciación pormenorizada de funciones de anteriores Convenios se mostró como

⁶⁵ USE, art. 115 y UJA, art. 131: cada año; ÚAL, art. 135 y UMA, art. 108: 3 años; UGR, art. 147,4, UPO, art. 133; y UHU, art. 166: 2 años; UCA, art.144, 4 años

⁶⁶ Para la STS (social) 11-5-1998, RJ 4326, no remitir la documentación, ni ser oído un Sindicato, durante la tramitación del acuerdo sobre la RPT de funcionarios y personal laboral es una cuestión regulada en el Convenio Colectivo por lo que, es patente la competencia del orden social.

una fórmula obsoleta e ineficaz de acometer la clasificación profesional, ya que propiciaba la resistencia por algunos trabajadores para acometer tareas no enunciadas en la definición de su categoría, o atribuidas a otras categorías profesionales, que provocaba, a veces, las disputas entre colectivos, en otras ocasiones, la ineficacia de los servicios, en otras, la multiplicación de plantilla o la dejación de funciones y, en definitiva, la llamada cultura del “no me pertenece”, siempre en perjuicio de calidad del servicio debido a la sociedad.

El IV Convenio intenta corregir esas deficiencias, aunque aún queda a mucha distancia de asumir la flexibilización interna que permite el ET, tras las sucesivas Reformas, pues ni tan siquiera se mencionan conceptos como el de categorías “equivalentes” o “polivalencia funcional”, que autoriza el art. 22 ET, ni demás medidas flexibilizadoras, aunque tampoco se prohíben esos mecanismos, que podrán ponerse en marcha de acuerdo con los procedimientos establecidos en el ET.

No obstante, sin llegar a la tan querida o temida flexibilización laboral, se aprecian importantes cambios respecto de la rígida regulación anterior, así frente a la técnica de anteriores convenios de relacionar pormenorizadamente las tareas, el IV Convenio adopta una definición deliberadamente ambigua de las categorías, atribuyéndoles competencias genéricas por especialidades, lo que permite una mayor adaptación de las obligaciones a las necesidades organizativas, de ahí que el art. 15.1 proclame que la categoría profesional “recogerá de manera enunciativa” las funciones propias de cada categoría⁶⁷, lo que supone un reforzamiento del poder de dirección de las universidades, con la finalidad de garantizar la calidad del servicio público que se debe a la sociedad.

En efecto, las categorías se agrupan en cinco grupos profesionales, en función, por una parte, de la titulación exigida para el acceso a cada categoría⁶⁸, conforme al tradicional reparto que recoge el art. 15,2, y por otra, de los requerimientos exigidos al nivel de responsabilidad, calificación profesional y especialidad, que se relacionan en el Anexo II, que damos por reproducido. Sólo, caben unas breves consideraciones: primero, que no es un listado exhaustivo, ya que en los grupos I, II y III se cierran con una categoría genérica, que permitiría clasificar en este grupo a otros oficios o especialidades no contempladas expresamente en alguna de

⁶⁷ Para la STSJ Castilla-La Mancha de 22-5-2001, JUR 235551, “incluso en aquellas categorías que contienen una descripción tareas no hay que presuponer que la descripción sea exhaustiva..., en particular, los poderes directivos del empresario, (exigen) el criterio de complementariedad, por el cual el trabajador ha de realizar también las tareas accesorias que sean necesarias para el desempeño de las principales...”.

⁶⁸ Al respecto la **STSJ Andalucía 22-5-2002, JUR 146828, aclara que** la titulación de Técnico Superior no es de rango mayor que la de Bachillerato.

las restantes categorías de este grupo profesional y, segundo, para acceder a las categorías de los grupos I y II se exige rigurosamente titulación académica, que no es convalidable por experiencia profesional equivalente, que sin embargo se puede tener en cuenta para el acceso a los grupos inferiores (art. 15.3).

Por último, señalar que incluyen como categorías a extinguir las de Titulado superior o de grado medio-Director o subdirector de servicio, que ahora se conciben no como categorías profesionales sino como puestos de trabajo, pues, el ejercicio de cargo directivo comporta la asignación de un complemento salarial (art. 60), sin perjuicio de que aquellas personas que a la entrada en vigor del Convenio tuviesen reconocida esas categorías la mantengan aunque en la RPT se establezca la libre designación como sistema de provisión del puesto.

3.8. Movilidad funcional e *ius variandi*

Respecto de la movilidad ordinaria el Convenio explícitamente no aporta nada, salvo la definición del grupo profesional, trascendente a los efectos de los límites a la movilidad funcional. Recordemos que el art. 39 ET establece y la jurisprudencia⁶⁹ aclara que, además de las limitaciones exigidas por la titulación para ejercer la prestación laboral, los límites de la facultad empresarial ordinaria de cambiar de puesto de trabajo a un trabajador a su servicio son exclusivamente el respeto a sus derechos económicos y el no desbordamiento del ámbito del «grupo profesional», pues bien, el art. 15 del Convenio establece que el grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas y el art. 39 permite que, siempre que correspondan al mismo grupo profesional, sean asignadas funciones de otras categorías, salvo que por la titulación requerida ello no resulte posible.

El *ius variandi* se regula en el art. 17 del Convenio, llamando la atención el hecho de que se adopten las mismas precauciones para la movilidad descendente o “*in peius*”, que se supone se realiza en perjuicio del trabajador, que durante un periodo de tiempo puede sentirse “degradado”, que para la movilidad ascendente, o *in melius*, que beneficia al trabajador que temporalmente se verá mas motivado y reconocido profesionalmente. En efecto para ambos casos, se requiere: a) que no se pueda realizar la cobertura del puesto mediante los procedimientos ordinarios; b) que se prevea que puedan producirse graves perjuicios para el servicio; c) que

⁶⁹ SSTS 16-1-1991, RJ 52/1991, 17/3/1988 (RJ 1988\2311), 21/3/1989 (RJ 1989\7104), 27/1, 25/7 y 3/12/ 1990 (RJ 1990\800, RJ 1990\6479 y RJ 1990\9748).

responda a necesidades excepcionales y perentorias; y d) que dure el tiempo mínimo imprescindible.

Para la movilidad descendente, y esto es innovación del IV Convenio, aunque ya se contiene en el ET, se exige que se produzca sin menoscabo de su dignidad ni de su formación⁷⁰ y, además de la posibilidad de veto que tiene el comité de empresa, y en su caso arbitraje, sólo se concreta que deberá mantenerse retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional.

Respecto de la movilidad ascendente, se establecen varias cautelas de forma que: a) se impide su adopción por cualquiera de los múltiples cargos directivos, por ello se establece que “sólo podrá ser autorizada por el Gerente y, en ese caso, remunerada”⁷¹; b) para la autorización de trabajos de categoría superior entre otros requisitos, podrá tenerse en cuenta el orden de prelación resultante de pruebas selectivas anteriormente realizadas; c) se impide se prolonguen más allá de lo necesario sin que se convoquen a promoción interna, por ello, se limita su desempeño a 12 meses, salvo en los supuestos en que su titular tenga derecho a reserva del mismo y d) el mero desempeño de un grupo superior no consolidará estas retribuciones ni la categoría superior, cautela que enlaza con la reiterada jurisprudencia que impide que el desarrollo de trabajos de categoría superior pueda suponer el derecho a obtener esta de forma definitiva al margen de los procedimientos establecidos en el Convenio y en perjuicio de posibles derechos de terceros, como efectivamente se prevé en el art. 39 del ET.

Cabe señalar que el Convenio regula la movilidad descendente, tanto “a un grupo inferior” como “a una categoría de menor nivel retributivo”, sin embargo, respecto de la movilidad ascendente, sólo se refiere a realización de trabajos “de categoría de grupo superior” o, todo lo más, a la “adscripción de un trabajador a funciones de grupo superior” por lo que deja fuera de este régimen a la realización de trabajo de “categoría de mayor retribución, realizada dentro del mismo grupo

⁷⁰ **STSA 10.2 AS 5415/1998** “claro está que el art. 39 ET permite la movilidad funcional de éstos, pero con las limitaciones que en él se establecen, de entre las que ahora interesa destacar la permanencia de la actividad encomendada al mismo grupo profesional o categoría equivalente (núm. 1) o, en otro caso, que existan razones técnicas u organizativas que la justifiquen y, en caso de encomienda de funciones de inferior categoría, que esté justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva y se comunique por el empresario esta situación a los representantes de los trabajadores”.

⁷¹ En ese sentido para las SSTSJ Valencia de 7-6- 2001, RJ/1603 y 20-10-1998, RJ/4512, la reclamación de los actores de las diferencias salariales por realizar trabajos de categoría superior que reconoce el art. 18 del Convenio, ha de entenderse que carece de apoyo legal cuando falta aquella autorización. Dada la rotundidad del precepto, no cabe asimilar la ausencia de autorización con la omisión de procedimiento que contemplan las STS de 11-3, 18-3 y 7-5-97, RJ 2567, 3974 y 2593/1997

profesional”, como puede ser el caso de un técnico especialista que realiza trabajos de coordinador de servicios o encargado de equipo, categorías todas ellas correspondientes al grupo tercero. No cabe duda que las partes no han querido regular este supuesto, pues la reiteración de los términos “grupo superior” contrasta con la regulación de la movilidad descendente, a la que se refiere, para que no quepa duda alguna, como a funciones correspondientes a “categoría de inferior grupo profesional o retribución”. Con lo cual, debemos entender no que aquella situación se encuentre desprotegida, sino que simplemente se aplicará la regulación legal dispuesta en el art. 39 ET.

Por último, pueden ser también atribuidas funciones de categoría inferior, excepcionalmente en los casos ya citados y, con carácter ordinario si, como consecuencia de negociación colectiva, la mayor parte de los trabajadores de una determinada categoría profesional pudieran promocionarse, mediante la transformación de sus puestos, a la categoría de grupo inmediatamente superior, en cuyo caso los mismos asumirán, además de las funciones propias de su nueva categoría profesional, las de la categoría inferior, según la DA 7ª. Se trata de una medida que fomenta la promoción interna sin riesgo de que necesidades que puedan considerarse de menor nivel sean desatendidas.

3.9. Provisión de puestos de trabajo

La selección del personal laboral, como la del funcionario, debe estar presidida por los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad⁷², y, en efecto, el Convenio Colectivo, lo reitera y extiende a todos los procedimientos para la provisión de vacantes de personal laboral fijo de las respectivas Universidades que “se realizarán bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad”.

Sin embargo, la regulación convencional de los procedimientos de ingreso en general y la del IV Convenio en particular, pueden estar rallando la infracción de tales principios constitucionales, en la medida que los comités pueden, o deben a su entender, proteger los intereses de los trabajadores de su propia Universidad, por encima de los intereses del resto de los ciudadanos que aspiran a un empleo público, para cuyo acceso la Constitución garantiza se realice en condiciones de igualdad.

⁷² Como insistí en “El régimen jurídico del personal laboral de las Administraciones públicas”, 1995, pág. 88.

En efecto, los procedimientos de selección son actos de la Administración Pública sujetos al Derecho Administrativo, según la mayoría de la doctrina⁷³ y de la jurisprudencia, que los considera actos previos de la Administración, perfectamente separables de la regulación que regirá el contrato de trabajo y la vida de la relación nacida de ésta, actos preparatorios del proceso de formación de la voluntad contractual de la Administración de una forma correcta y reglada, perfectamente separables del contrato mismo que se perfecciona tras aquéllos⁷⁴.

En las convocatorias de nuevo ingreso la actuación de la Administración es previa al vínculo laboral y “predomina en ella el carácter de poder público que está obligado a formular una oferta de empleo público en los términos fijados por la Ley y dirigida en principio a todos los ciudadanos”, de forma que aquí está actuando “una potestad administrativa en orden a la selección del personal, que se regula también predominantemente por normas administrativas”⁷⁵. La conclusión lógica de las premisas anteriores seguramente debiera ser la prohibición de que la negociación colectiva entre en la regulación de las convocatorias de nuevo ingreso⁷⁶, sin embargo, la remisión a la contratación colectiva parece implícita en el Reglamento de Ingreso, RD 364/1995.

No obstante la regulación de los procedimientos selectivos de ingreso en nuestro Convenio es bastante parca y simplemente, como la mayoría de los del sector público, desciende a regular la composición de los órganos de selección (art. 22.3): cinco miembros, de los cuales dos miembros son designados por el Comité de Empresa; las relaciones entre los procedimientos de traslados, promoción interna y acceso libre y faculta a la Gerencia y comité para fijar el tipo de pruebas (art. 22.3). Tal regulación, en principio parece admisible, al menos las cuestiones referida a la composición de los órganos de selección⁷⁷, lo definitivo serán las convocatorias, que deberán respetar escrupulosamente el derecho de igualdad, mérito y capacidad y, a tal fin el control del comité de empresa, sólo debe ser ejercicio en beneficio de todos los ciudadanos.

⁷³ Murillo Martín De Los Santos, M., “Criterios judiciales divergentes en los órdenes jurisdiccionales contencioso-administrativo y social, en materia laboral”, AL I/1994, pp. 8 y ss; Cruz Villalón, J. “El control judicial de los actos de la Administración Laboral: la extensión de las jurisdicciones laboral y contencioso administrativa”, RL 1990-II, p. 228. STS 22-7-2003, AS 6744/2003

⁷⁴ Oliveira Masso, “La revisión jurisdiccional de los concursos y oposiciones para el personal laboral al servicio de la Administración Pública”, RL, 1991-I, pág. 297.

⁷⁵ SSTS de 21-7-1992 (RJ 5697/92), 11-3 y 10-11-93, (RJ 1849 y 8677/93), 17-2 y 21-7-98 (RJ 1842 y 6530/98). SSTSJ de Canarias de 14-3-96 (AS 589/96), de Andalucía de 17-4-98 (AS 2452/98), etc.

⁷⁶ STSJ de Asturias de 22-5-1992 (AS 2502/92), STS 5-7-2001 RJ 7007/2001. Para Murillo, “Criterios...”, cit., p. 12, carecen de validez las normas de convenio fijando cuál haya de ser el actuar de la Administración en las pruebas de nuevo ingreso de personal laboral, porque tal procedimiento es de derecho público y por tanto indisponible.

⁷⁷ STS 10-6-91 (RJ 5140/91) y STS de Extremadura 29-11-93 (AS 4828/93), respectivamente.

Tales problemas no caben respecto de los procesos de concurso de traslado y promoción interna de los trabajadores fijos de plantilla, pues en tales casos, la Administración actúa claramente como empresario, en el marco de una relación laboral ya nacida e incide en derechos contemplados en normas de naturaleza evidentemente laboral, arts. 22 y 24 ET. Así lo reconoce casi unánimemente la jurisprudencia⁷⁸ y, en efecto, el propio RD 364/1995 remite su regulación a los Convenios colectivos o normativa específica (art. 28.2).

El Convenio establece el orden de los procesos de provisión de puestos conforme a la siguiente prelación: 1º.- concurso de traslado; 2º.- proceso selectivo de promoción interna, 3º.- proceso selectivo de nuevo ingreso.

Se establece pues una preferencia absoluta para los trabajadores actuales frente al resto de los ciudadanos, que sólo pueden acceder a las plazas declaradas desiertas, tras los procesos de selección interna, que parece contraria al principio de igualdad, pues aquí se enfrentan dos derechos: el de igualdad para el acceso a la función pública y el de promoción profesional, que deberían relacionarse de forma equilibrada. En cualquier caso no cabe olvidar que el primero goza de la máxima protección constitucional, al tratarse de un derecho fundamental y libertad pública, mientras que el otro sólo se reconoce de forma efectiva en la Ley y con mayor nitidez en los convenios colectivos. No obstante como esta regla general puede alterarse por acuerdo entre Universidad y comité de empresa por lo que habrá de examinarse a la práctica diaria.

El orden establecido sólo excepcionalmente se puede alterar respecto de aquellos puestos de trabajo cuya naturaleza o exigencias aconsejen una especial cualificación, según determine la RPT, en cuyo caso, previo acuerdo con el Comité de Empresa, se podrá optar indistintamente y de forma directa por cualquiera de los procedimientos indicados en el apartado anterior. Es pues éste el único caso en que se sitúan en posición de igualdad todos los candidatos, lo que no impide que entre los méritos se computen los servicios prestados en la Universidad convocante. Distinto es el caso regulado en el art. 18.3 que, por economía procedimental y previo informe del Comité de Empresa, permite efectuar varios procedimientos de los anteriores en unidad de acto y convocatoria, salvaguardando siempre todo el desarrollo de cada fase por el orden de prelación indicado, lo cual garantiza las preferencias a favor de los trabajadores actuales frente a los candidatos externos, pero no demora el proceso selectivo en casos en los que sea previsible la ausencia de candidatos internos suficientemente cualificados.

⁷⁸ SSTs 4-2, 16-3 y 21-7-92 (RJ 907, 1650 y 5461/92). SSTSJ de Asturias de 22-5-1992 (AS 2502/92), de Cataluña de 25-11-1991 (AS 6484/91) y de 16-10-95 (AS 3998/95), de Extremadura de 15-2-1993 (AS 612/93) y 20-7-94 (AS 2822/94), entre otras.

El art. 19 regula el concurso de traslado que se define como procedimiento en virtud del cual la Universidad convoca a la ocupación de un puesto de trabajo vacante, presupuestariamente dotado y por el que el trabajador fijo de aquélla ejerce el derecho a la movilidad para ocupar un puesto de la misma categoría profesional, conforme a lo reseñado en la RPT. En el mismo se establece que las plazas objeto de convocatoria se acordarán con el comité de empresa y que a la convocatoria se dará publicidad en los tabloneros de anuncios y, en su caso, medios electrónicos.

Novedad de este convenio es la apertura del Concurso de traslado a trabajadores de otras Universidades, aunque se tratan de empresas con personalidad jurídica diferenciada, pues, además de los trabajadores fijos de la Universidad convocante, al Concurso pueden presentarse los trabajadores:

- a) Que se encuentren en situación de excedencia, que pertenezcan a la misma categoría y hayan solicitado previamente su reingreso.
- b) De otras Universidades Públicas de Andalucía, que hubieran solicitado su traslado con antelación a la convocatoria y
- c) De otras Universidades Públicas, de la misma o equivalente categoría, en los términos que se establezcan en los correspondientes convenios de reciprocidad.

No obstante ello, se garantiza la prioridad de los trabajadores de la Universidad que convoca, pues el concurso se desarrolla en dos fases. En la primera, las vacantes se adjudican a los aspirantes que concurren por la Universidad convocante. En la segunda, se ofertarán al resto de aspirantes las plazas que hayan quedado desiertas y las de resultas, por el siguiente orden: 1º excedentes; 2º personal de otras Universidades Andaluzas; y 3º personal de otras Universidades.

El art. 19,6 del Convenio establece un baremo de méritos para todas las Universidades, en el que se valora el tiempo de permanencia en el puesto de trabajo, en la categoría, la formación y titulación, mientras que la antigüedad se tiene en cuenta para desempates. Sólo se puede exigir la superación de una prueba de conocimientos en la convocatoria de puestos de trabajo en los que se exijan determinadas características especiales, en los términos establecidos en la RPT y para los solicitantes por el turno de reingreso de excedentes o traslado entre Universidades, cuando concurren a puestos de trabajo de diferente categoría de su área profesional, de igual o inferior grupo profesional

La única fórmula de ascenso se articula en el Convenio a través del procedimiento de promoción interna (art. 21) mediante convocatoria por el sistema de concurso-oposición, excepto cuando por la naturaleza de las funciones a realizar resulten más adecuados el de oposición o el de concurso, en el que pueden participar los trabajadores fijos de Universidad convocante, no previéndose la participación de trabajadores de otras Universidades. Las Bases de las convocatorias se confeccionan por la Universidad, previo acuerdo con el Comité de Empresa, aunque los méritos que pueden considerarse ya se predeterminan en el Convenio mediante un baremo que damos por reproducido.

Se excepcionan de los procedimientos de traslado y promoción las llamadas, siguiendo la terminología funcionarial, plazas de libre designación, lo que constituye una novedad de este Convenio que es necesario resaltar, pues el acceso a éstas se realizará mediante convocatoria, aunque sólo pueden ser convocados aquellos puestos de dirección que vengan singularizados en la RPT como tales en los grupos I y II. Como en régimen funcionarial, el nombramiento y cese en tales puestos será acordado discrecionalmente por el Rector, a propuesta del Gerente, aunque a diferencia de aquél régimen aquí se reserva su puesto de origen durante un año, pues tiene derecho a reincorporarse a su puesto de origen dentro del primer año desde su nombramiento. Caso de cese en el puesto con posterioridad a dicho periodo, le será asignado cualquier puesto correspondiente a su categoría profesional y localidad de destino.

3.10. El periodo de prueba

El art. 22.5 establece que “una vez superado el proceso selectivo correspondiente se procederá a formalizar por escrito los contratos de trabajo por tiempo indefinido en los que se incluirá un período de prueba de: 1 mes para contratos de grupo IV; 45 días para contratos de grupo III; 3 meses para contratos de grupo II y 4 meses para contratos de grupo I.”

El periodo de prueba se regula en el art. 14 ET, que establece sus límites temporales que cumple el Convenio. Dicho periodo de prueba se caracteriza, según la doctrina y jurisprudencia mayoritaria⁷⁹ porque durante el mismo se concede a ambas partes la facultad de desistir unilateralmente del contrato, sin necesidad de alegar

⁷⁹ Cruz Villalón, J., “Problemas prácticos del período de prueba”, RPS 148/1985, pág. 187, Iglesias Cabrero, M., “Tratamiento jurisprudencial del período de prueba en el contrato de trabajo”, A.L. 1981, nº 51, pág. 129 y sigs, STS C-La Mancha 21/4 JUR 151482/2004 , STC 3-12 -1987, 6-7- 1990; STC 12-5-1989, SSTS 2-2-1983, 6-4--1984, 13 de julio y 3-12-1987.

ni probar causa alguna para ello, aunque en ningún caso se puede hacer valer, por causas ajenas al propio trabajo, en contra de un derecho fundamental, como es el de igualdad recogido en el art. 14 CE.

En la regulación convencional del periodo de prueba se presentan algunas lagunas, la primera es que se omite toda referencia al periodo de prueba de los trabajadores del grupo V. Ciertamente se prevé una futura extinción del mismo, pero mientras subsista, en el periodo transitorio qué periodo de prueba podrá acordarse. No cabe la respuesta negativa que sostenga su imposibilidad, pues el ET lo autoriza en defecto de pacto en Convenio, será pues el dispuesto para los trabajadores que no tengan la condición de técnicos titulados, dos meses. Aunque, pareciendo contradictorio que el periodo sea superior al previsto para el grupo IV, que se supone más cualificado, cabe concluir que se puede establecer un periodo de prueba de un mes, como para los trabajadores de este otro grupo profesional.

Por otra parte, el art.24.4 del Convenio prevé que en los contratos de duración determinada “se harán constar los periodos de prueba previstos en el ET”, omitiendo referencia al señalado en el art. 22.5 para los trabajadores fijos de plantilla, lo cual nos obliga a preguntarnos sobre su posible inconstitucionalidad, dada la consolidada jurisprudencia que impide un tratamiento desigual para los trabajadores temporales, salvo en aspectos relacionados con la duración del contrato, aunque aquí se observa una diferencia elemental que posibilita ese trato diferencial, los trabajadores fijos han superado un procedimiento selectivo y los temporales no, por más que provengan de Bolsas de Trabajo nacidas de aquellos, pues sólo los que superan el procedimiento en su plenitud pueden considerarse técnicamente aprobados.

3.11. La contratación de duración determinada

La regulación de la contratación de duración determinada en el IV Convenio parece más coherente, pues mientras que la anterior regulación recelaba en exceso de ella y, por eso, la limitaba, casi la prohibía, este Convenio trata de impedir abusos en la contratación laboral, a fin de que no se utilice de forma fraudulenta para cubrir necesidades permanentes, por ello deja abierta la posibilidad de la contratación temporal aunque limitada a los casos realmente necesarios, vinculados a necesidades coyunturales, y así lo recalca el art. 25, “las contrataciones previstas en los apartados 2 y 3 de este artículo no podrán utilizarse para cubrir necesidades de carácter permanente” pero aclara que las Universidades podrán suscribir contratos temporales, según las distintas modalidades reguladas por las disposiciones labora-

les sobre contratación temporal, en función de sus necesidades y disponibilidades presupuestarias.

La regulación prevé una posible ampliación del periodo legalmente establecido como mínimo para el contrato eventual (seis en un periodo de doce meses), pues “cuando las circunstancias de la gestión, o la acumulación de tareas así lo exigieran, podrán contratar personal eventual con una duración máxima de los contratos de 12 meses, dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas”.

Incluso, se reconoce la figura contractual del llamado contrato de interinidad impropio⁸⁰, por vacante, que dibujó la jurisprudencia para el sector público, pues, “se podrán celebrar contratos de interinidad en los supuestos establecidos en el art. 15.1.c ET, para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, y ausencias de los trabajadores o para cubrir vacantes hasta su provisión por los medios previstos en los artículos anteriores”. No obstante, para evitar los abusos que advertíamos, dispone que, salvo acuerdo entre la Gerencia y el Comité de Empresa, a) Una vacante no podrá estar cubierta de esta manera por tiempo superior a doce meses; b) Paralelamente a la contratación se iniciarán los procedimientos previstos en el Convenio para la provisión de vacantes.

La selección para la contratación temporal debe efectuarse de acuerdo con los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, art. 22.5, y se realizará, a través de bolsas de empleo o convocatorias públicas⁸¹, para lo que se establece “una comisión paritaria Universidad-Comité de Empresa con funciones de control de las contrataciones y modalidades de las mismas”.

Con el fin de preservar dichos principios, establece el art. 25 que “el personal con contrato de duración determinada, sólo podrá adquirir la consideración de fijo de plantilla, o de duración indefinida, mediante la superación de los correspondientes procesos selectivos al efecto”. Es decir, pretende evitar que un trabajador pueda alcanzar la condición de fijo de platilla, al margen de los correspondientes procedimientos selectivos, por vía de la reclamación judicial ante posibles irregularidades en su contratación. Incluso, se pretende impedir que por esa vía un contrato temporal se transforme en contrato de duración indefinida, según prevén los arts. 8 y 15.3 ET ante la ausencia de requisitos formales o el fraude de Ley.

⁸⁰ V. En mi “Régimen jurídico...”, pág., pág. 309 y en posiciones más críticas, Rodríguez-Ramos Velasco, P., “El contrato de interinidad vacante”, 1996

⁸¹ V. mi trabajo en colaboración con Gómez Álvarez, T. “El acceso del personal laboral de las Administraciones públicas: las Bolsas de trabajo”, en Temas Laborales nº 53/2000, págs. 87 y sigs.

El Convenio quiere, en definitiva, evitar los efectos de una ya consolidada jurisprudencia⁸², que sostiene que la Administración Pública está en una posición especial en materia de contratación laboral, en la medida en que las irregularidades de los contratos temporales no pueden dar lugar a la adquisición de fijeza, pues con ello se vulnerarían las normas de derecho necesario sobre la limitación de los puestos de trabajo en régimen laboral y la reserva general a favor de la cobertura funcional, así como las reglas imperativas que garantizan que la selección debe someterse a los principios de igualdad, mérito y publicidad en el acceso al empleo público», por ello se introduce la distinción entre fijo de plantilla y el carácter indefinido del contrato, pues este último impone que el contrato no está sometido directa o indirectamente a un término, pero no implica que el trabajador consolide, sin superar el procedimiento de selección, una condición de fijeza en plantilla que no sería compatible con las normas legales sobre selección de personal fijo en las Administraciones Públicas.

3.12. Excedencias

Una de las novedades más relevantes y llamativas del Convenio es la regulación de las excedencias, que se aparta completamente de la legislación laboral, para remitirse a la normativa funcional en bloque⁸³, tanto en lo que se refiere a la excedencia voluntaria, art. 35, como en la llamada excedencia especial, equivalente a los servicios especiales, art. 36, y excedencia por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, y cuidado de familiares. Para todas ellas se repite que podrán ser solicitadas “en las mismas condiciones y con los mismos efectos que la normativa establece para el PAS funcionario.

La regulación de las excedencias y situaciones de servicios especiales es más favorable en el régimen funcional, especialmente respecto a las garantías de reingreso y condiciones de reserva del puesto. Esta remisión en bloque al derecho funcional debe entenderse hecha, según el art. 73.3 de la LOU, a ésta y sus disposiciones de desarrollo, a la legislación general de funcionarios y las disposiciones de desarrollo de ésta que elaboren las Comunidades Autónomas, y los Estatutos de su Universidad.

Respecto de la excedencia voluntaria, el art. 35 aclara que durante el tiempo que el trabajador permanezca en esa situación quedarán en suspenso todos

⁸² Que resume la STS 17-9-2002, RJ 10649/2002.

⁸³ Como precedente, el C. de las Universidades valencianas remite a la regulación de las excedencias a la Ley de Función Pública Valenciana imitando la regulación de otros aspectos.

sus derechos y obligaciones y, en consecuencia, no percibirá remuneración alguna por ningún concepto, ni le será computado el tiempo de excedencia a efectos de antigüedad. Aclaración necesaria dada que la situación de suspensión de la relación laboral no es reconocida en la normativa funcionarial. También precisa que la solicitud de reingreso deberá presentarse con, al menos, dos meses de antelación a la fecha de terminación del período de excedencia y habrá de resolverse en el plazo máximo de un mes. El problema puede surgir sobre los derechos que asisten al trabajador cuando el reingreso no puede efectuarse por ausencias de plazas vacantes de su categoría, pues la solución es distinta en la legislación laboral y funcionarial. La opción debe ser por la segunda dada la claridad de su primer apartado.

Por otra parte, la problemática del reingreso es regulada en este caso en los arts. 19 y 20 que, imitando la norma administrativa, disponen que el reingreso de los excedentes sin reserva de puesto se efectuará mediante su participación en las convocatorias de concurso de traslado. Ya vimos que, efectivamente, en éstos podían participar los excedentes con preferencia de segundo nivel, tras los que deseen el traslado de la Universidad convocante y que incluso se prevé, previa demostración de la capacidad necesaria mediante las correspondientes pruebas, el reingreso en plazas de distinta categoría profesional. Al respecto, se podría plantear la duda si esa preferencia sobre el puesto vacante a favor del trabajador con contrato vigente sobre el excedente es conforme a Derecho, dado la expectativa de derecho preferente al reingreso⁸⁴ que con motivo de vacante que le concede la legislación laboral. La respuesta debe ser negativa, no sólo porque el Convenio renuncia en este aspecto a la regulación laboral, que no entiendo de derecho necesario absoluto y, por ello, indisponible, sino porque la preferencia se produce sobre determinado puesto, no sobre el derecho a reingreso que podrá adjudicarse en la vacante resultante posteriormente.

También prevé el art. 20 la figura, extraída de la normativa funcionarial de la “adscripción provisional”, pues, asimismo el reingreso podrá efectuarse, en función de las necesidades del servicio, por adscripción provisional con ocasión de vacante, en cuyo caso, el puesto asignado tendrá carácter provisional, teniendo el trabajador la obligación de participar en el primer concurso en el que se convoquen plazas del mismo grupo y categoría profesional, bajo la advertencia de adjudicación del puesto de trabajo que la Administración determine.

⁸⁴ El TS ha calificado con frecuencia el derecho al puesto de trabajo del excedente voluntario común como un derecho potencial o «expectante» (por todas, STS 18-7-1986, RJ 1986, 4248), y no como un derecho ejercitable en el acto o momento en que el trabajador excedente exprese su voluntad de reingreso (STSJ Navarra, de 27-5, AS 1829/2002).

Se llega a regular una “excedencia especial” similar a la situación de servicios especiales, prevista para los funcionarios, a la que se remite. Al respecto sólo se prevé el plazo para solicitar el reingreso: un mes a partir del cese en el cargo y la sanción al incumplimiento del mismo: pasar a la situación de excedencia voluntaria.

Respecto de la excedencia por cuidado de familiares, el Convenio, tras asimilarla al régimen funcional, se limita a establecer el plazo y sanción señalada para el caso anterior. La referencia al plazo máximo del art. 35 debe ser un error proveniente del texto del Convenio precedente, que sí establecía una duración máxima de la excedencia voluntaria, en la que se transformaría aquélla, de no ser solicitado el reingreso en el plazo de un mes, duración máxima que en la actual legislación funcional, a la que ahora se remite el Convenio, desapareció.

La regulación del régimen disciplinario en el IV Convenio es casi idéntico al establecido en su precedente, sólo que aquí disipa toda duda sobre su vigencia que se cuestionó en el anterior ya que en un principio se estableció con carácter provisional para determinado periodo de tiempo, transcurrido el cual debía retomarse la negociación (art. 37), aunque en la práctica jamás se acometiera ésta. Actualmente queda zanjada esa cuestión, el art. 38 remite al Anexo III de este Convenio, que se incorpora a su articulado, y a lo dispuesto en el art. 58 del ET, que simplemente reenvía al Convenio.

3.13. Régimen disciplinario

Sobre el régimen disciplinario cabe decir que se acerca bastante a la regulación funcional estableciéndose un sistema de garantías similar, si bien el procedimiento es más breve y ágil, lo que, sin lesionar el derecho a una defensa adecuada, permite una solución rápida al problema laboral planteado. Así, como es habitual en los convenios del sector público, se dispone que las sanciones por faltas graves y muy graves requieren la tramitación previa de expediente disciplinario⁸⁵, cuya iniciación se tiene que comunicar a los representantes de los trabajadores y trabajadoras y a la persona interesada, a quien se ha de dar audiencia, y serán escuchados aquéllos, no siendo preciso, a diferencia del régimen funcional, el nombramiento de Instructor, ni el desarrollo de todas las fases del procedimiento, bastando la audiencia del interesado y de los representantes de los trabajadores.

⁸⁵ La problemática del expediente disciplinario la analizamos López Gómez, “El régimen...”, cit., pág., 369 a él nos remitimos por razones de espacio.

Puede llamar la atención el hecho de que en el elenco de posibles sanciones se omita toda referencia al despido disciplinario, que en ocasiones se ha calificado en la jurisprudencia como la máxima sanción. Si embargo, tal falta de referencia no puede ser interpretada, como algunos pueden pretender, como prohibición de efectuar el despido cuando se produzca alguno de los incumplimientos contractuales previstos en el art. 54 ET. Teniendo en cuenta que ni tan siquiera el ET contempla el despido disciplinario dentro del apartado referido a las sanciones, a cuyo régimen dedica el art. 58, sino que queda incluido en el epígrafe correspondiente a la extinción del contrato, regulada en los arts. 49 y siguientes y entendiendo que la regulación del despido es norma de las que se consideran de derecho necesario absoluto, la citada opinión carece de todo fundamento jurídico. Es más para plantearse esta cuestión con seriedad sería preciso una renuncia expresa del régimen del despido y todavía entonces cabrían dudas sobre la legalidad de esa posible cláusula.

3.14. Estructura salarial

El art. 51 del Convenio establece, como exige el art. 26 ET, la estructura salarial, determinando que las retribuciones están constituidas por el salario base y los complementos que se especifican en el presente Convenio.

El art. 52 establece que el salario base es la retribución asignada a cada trabajador por la realización de la jornada ordinaria de trabajo, incluidos los períodos de descanso computables como de trabajo, en función del grupo de clasificación en que se halle encuadrado.

El 53 regula el complemento personal de antigüedad, que consistirá en una cantidad, fijada en función del grupo en el que esté encuadrado el trabajador, por cada tres años de servicios efectivos, aún cuando no tenga la condición de personal fijo. Aunque la cuantía de cada tramo de antigüedad sea similar a la establecida en los Presupuestos para los funcionarios, su regulación difiere de la establecida legalmente para aquéllos, lo que provocó en su momento múltiples reclamaciones de los funcionarios, alegando discriminación, que fueron desestimadas por los Tribunales, pues están en situación jurídica diferenciada desde su origen por lo que no cabe una comparación aislada de sus regímenes jurídicos. Sin embargo, a semejanza del régimen funcionarial, para el perfeccionamiento de este complemento se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas, en los términos establecidos por la Ley 70/1978, de 26 de Diciembre.

El art. 55 regula el llamado complemento de categoría, que dice estar destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo, en función de la categoría profesional a la que se hallan adscritos, lo cual nos podría llevar a pensar que se trata de un complemento de puesto de trabajo, o en función al trabajo realizado en la terminología del ET, pero esa idea se disipa desde el momento en que se percibe en cuantía igual por todos los trabajadores de la misma categoría independientemente de las características del trabajo realizado.

Esa aclaración puede carecer de importancia y sólo adquiere trascendencia cuando lo que se trata es de determinar si el complemento de categoría debe asimilarse al complemento específico a efectos de la Ley de incompatibilidades del personal al servicio del sector público. En efecto, el art. 16.4 de la Ley 53/1984 dispone que "...podrá reconocerse compatibilidad para el ejercicio de actividades privadas al personal que desempeñe puestos de trabajo que comporten la percepción de complementos específicos, o concepto equiparable, cuya cuantía no supere el 30 por 100 de su retribución básica excluidos los conceptos que tengan su origen en la antigüedad". Por su parte, el art. 23,3 b LMRFP, define el complemento específico como el destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad, características que no corresponden al complemento de categoría, que retribuye por igual a todos los trabajadores de la misma categoría, independientemente de esas circunstancias, ligadas más al puesto que a la categoría profesional. En consecuencia, se debe concluir que la percepción de este complemento de categoría no afecta a la autorización de compatibilidad, aunque esta interpretación produciría otro agravio comparativo y esta norma sobre incompatibilidades, que es común para ambos colectivos, debería interpretarse conforme al principio de igualdad, es por ello que es mayoritaria en los servicios jurídicos de las Universidades la opinión de que, a efectos de esta Ley, son conceptos asimilables.

Las pagas extraordinarias se regulan en el art. 24, que incorpora un aparente nuevo agravio para los funcionarios, pues se establecen tres pagas extraordinarias al año, frente a las dos del art. 23.4 LMRFP, aunque a esos efectos, lo importante no debiera ser la estructura sino la cuantía global anual. En todo caso, ahora a la inversa, para el personal laboral el importe cada una de las pagas del personal es de una mensualidad del salario base más el complemento de antigüedad, mientras que las pagas de los funcionarios se incrementan en un porcentaje creciente del complemento de destino.

Otros complementos más vinculados a las características del trabajo, se establecen en los art. 56, nocturnidad, 57, residencia, 58, de trabajo en sábados,

domingos o festivos y 60, de dirección. El complemento de sábados, domingos y festivos lo perciben los trabajadores que presten servicios en tales fechas, en diferentes cuantías, según disfruten o no de vivienda, se les compense o no con descanso el tiempo invertido, o lo hagan dentro o fuera de su jornada normal de trabajo. Su regulación no ha logrado homologar el régimen de todas las Universidades por lo que se mantienen las normas y acuerdos internos de las universidades que sean más beneficiosos para el trabajador.

El complemento de dirección, que aunque es una novedad de este Convenio aunque tiene precedentes en otros Convenios de Universidades⁸⁶, retribuye el ejercicio de funciones de dirección de equipos de trabajo, que suponen la asunción de responsabilidad en tareas de: planificación; organización; ejecución y control y/o una disponibilidad horaria distinta a la habitual. Para percibir este complemento es preciso que se contemple en la RPT de cada Universidad, que también establecerá la forma de provisión, sistema de libre designación u otro, en el primer caso, la cuantía del complemento tendrá el carácter de no consolidable, en otro su cuantía será consolidable.

Bajo el epígrafe de Complemento personal, se regula una retribución que por su orígenes responde a las características de las condiciones más beneficiosas, pues retribuirá, de manera conjunta, todos aquellos complementos personales no contemplados en el presente convenio, que correspondan a derechos consolidados a su entrada en vigor. Intentando unificar en un solo complemento un cúmulo de condiciones más beneficiosas que se arrastran de la sucesión de los distintos convenios colectivos cada una en cada momento nacidas con un régimen particular, que ha provocado numerosos pleitos en los que se trataban de investigar, con las dificultades que ello conlleva, el régimen jurídico en sus orígenes y devenir. Su unificación desliga el complemento de su origen histórico, que obligaba a discernir sobre normas derogadas y situaciones más confusas cuanto más lejos se hallan. Así el complemento se convierte simplemente en una cuantía salarial que se conserva como condición más beneficiosa o derecho adquirido. Lo extraño es que, al contrario que del régimen de aquéllas, que concibe su concesión como absorbible, para evitar se perpetúen en el tiempo situaciones de desigualdad, el Convenio declara que “éste complemento tendrá el carácter de no absorbible”, salvo, entiende la CIVEA, por cambio de categoría profesional

El art. 68 contempla la llamada Gratificación por servicios extraordinarios, terminología más cercana a la utilizada en el régimen funcional que al laboral, que aparte de los complementos antes citados, sólo reconoce las horas extraordi-

⁸⁶ Castilla-León, La Rioja, Zaragoza...

narias que se regulan de forma muy restrictiva en el art. 31. Entre ambos conceptos existen diferencias aunque también coincidencias. Ambos retribuyen el trabajo realizado fuera de la jornada laboral pactada como máxima, uno hora a hora, otro globalmente.

En efecto, hora extraordinaria es, según el art. 35 ET, la unidad temporal que se realiza sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Estas son miradas con recelo en el Convenio, pues sus suscriptores coinciden en valorar “los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la reducción de las horas extraordinarias” y, por ello, “acuerdan, con el objetivo de la creación de empleo, reducir al mínimo imprescindible las horas extraordinarias”. A tal efecto, para disuadir al trabajador, no se prevé su compensación económica sino sólo que se compensarán, con carácter general, en descanso a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos por cada hora extraordinaria realizada...

La compensación en descanso de las horas extraordinarias es la regla general, pero admite excepciones, que no contemplaba la anterior versión de Convenio, dado que el añadido “con carácter general” sustituye a un “siempre” que figuraba en su precedente art. 29 de III Convenio. El abono también puede proceder cuando se traten de horas realizadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, cuya realización tiene carácter obligatorio. Lo que no se dice es la cuantía para el caso de compensación económica, aunque parece lógico que se asimile a la compensación en descanso.

El concepto gratificación por servicios extraordinarios retribuye, según el art. 68, los servicios prestados fuera de la jornada laboral, sin que en ningún caso puedan ser, las retribuciones percibidas, fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, definición que coincide con la establecida en el 29 LMRFP. La diferencia con el anterior concepto -horas extras- puede ser que aquí se contempla una especie de pacto global o bolsa de horas, en forma de mayor dedicación. De hecho excepcionalmente, “la Gerencia podrá contemplar el abono de este concepto de forma periódica para casos que obedezcan a una mayor dedicación, puedan presentarse durante la vigencia del presente Convenio y no encuentren acomodo en su articulado”.

El art. 61 establece un nuevo complemento de homologación, cuya negociación, y posterior regulación, se llevó a cabo por la mesa técnica de PAS funcionario adhiriéndose la Comisión negociadora a su resultado. Por último, con el mismo método, en la DA 14ª se ratifica el Acuerdo de 19-3-2003, sobre el complemento de mejora de la gestión y servicios públicos, que sólo contiene un compromiso de negociación futura. A ellos nos referiremos en el apartado 4, sobre la negociación del PAS funcionario.

Otro concepto extraído de la legislación funcionarial es el de indemnización, reguladas en el art. 63 del Convenio, cuyo objeto sea resarcir al trabajador de los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención, que se vea precisado a realizar cuando, en comisión de servicios (otro concepto propio de la Función Pública equivalente al desplazamiento temporal) por orden superior, tenga que efectuar viajes a lugares distintos al de su trabajo habitual. Tanto la indemnización por gastos de desplazamiento, como las dietas, se compensan en la misma cuantía fijada en cada momento para el personal funcionario de su Universidad.

3.15. Jubilación

El art. 61, que establece que “la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años”, de acuerdo con la mas reciente doctrina del TS, debe entenderse nulo y sin efecto alguno, dado que la Ley 12/2001, de 9 de julio, derogó la D.A. 10ª ET que autorizaba, con determinados límites y cautelas, que los Convenios Colectivos pudieran establecer la jubilación forzosa a los 65 años. Dicho precepto del Convenio, que se arrastra desde el II Convenio de 1991, siguiendo a los del sector público⁸⁷, contempla la jubilación forzosa, seguramente imitando el régimen funcionarial (que actualmente permite la prórroga hasta los 70 años), no ha tenido en cuenta que, mientras que se gestaba el Convenio, se producía una nueva regulación legal y, sobre ella, una novedosa orientación jurisprudencial⁸⁸.

A la vista de lo señalado anteriormente este epígrafe referido, a la jubilación voluntaria, debería llamarse jubilación anticipada, ya que toda jubilación debe entenderse voluntaria, eso sí, prevista con carácter general en 65 años, de acuerdo con lo establecido en el art. 161LGSS, la jubilación, que se produzca antes de cumplir esa edad, es anticipada. Al respecto el Convenio establece un incentivo

⁸⁷ Por ejemplo, el VI de CCJA, art. 61

⁸⁸ En efecto, tras diversas Sentencias contradictorias, que mayoritariamente entendían que la previsión del convenio estableciendo la jubilación forzosa a los 65 años no era contraria a la Ley, la STS, de unificación de doctrina, de 9-3-2004, RJ 2004/841, aún con un voto particular, considera que derogada la DA 10ª..., y en ausencia de norma legal habilitante de la negociación colectiva, es de aplicación para los Convenios Colectivos que entren en vigor tras dicha derogación, lo dispuesto en el artículo 4.2) y 17.1 ET, de inequívoca inspiración constitucional, en cuanto que el primero establece el derecho de los trabajadores «a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta Ley...» y el segundo prevé que «se entenderán nulos y sin efecto... las cláusulas de los convenios colectivos... que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad»... Esos dos preceptos estatutarios,... tienen la naturaleza de «mínimo de derecho necesario absoluto», por lo que no es actualmente posible establecer en los Convenios Colectivos cláusulas de jubilación forzosa.

económico que parece escaso habida cuenta la nula aplicación de esta jubilación anticipada, según los datos que disponemos.

Por lo demás, señala el Convenio que esta jubilación se podrá realizar voluntariamente al cumplir la edad de 64 años, en la forma y condiciones establecidas en el RD 1194/85, de 17 de Julio, el cual rebaja la edad de jubilación a los 64 años para los trabajadores por cuenta ajena cuyas Empresas los sustituyan, simultáneamente a su cese por jubilación, por otros trabajadores que pertenezcan a una Empresa, que esté obligada a sustituirlos por otros trabajadores, por así establecerlo un Convenio colectivo, o en virtud de acuerdo individual.

3.16. Derechos colectivos

Bajo el título “derechos sindicales”, recoge el IV Convenio tanto los derechos que concede a los trabajadores, como a las secciones sindicales y al comité de empresa, más no todos éstos derivan del contenido de la libertad sindical reconocido en el art. 27 CE. En este aspecto colectivo de las relaciones laborales se ha mantenido la redacción del anterior convenio, salvo en el número de liberados sindicales, es, sin embargo, uno de los aspectos redactados de forma más confusa⁸⁹ que, por ello, conviene aclarar algunas cuestiones que se han planteado durante su vigencia.

Entre los derechos que se reconocen a los trabajadores individualmente, aparte de la innecesaria, por obvia, mención al derecho de no discriminación por motivos sindicales y a la libertad de expresión que ya les garantiza la Constitución, cabe destacar la regulación del derecho de asistir y participar en asambleas en horas de trabajo, que difiere de la del ET que sólo regula las reuniones fuera de la jornada de trabajo. El ET autoriza la posibilidad de que las asambleas se celebren dentro de la jornada de trabajo cuando así lo acuerden el empresario con la representación de los trabajadores, aunque ello no impide la licitud de un pacto de reconocimiento de un número de horas anuales destinadas a asambleas, que se considera lícito a todos los efectos⁹⁰, como efectivamente contempla el art. 67.2 del IV Convenio.

Los titulares del derecho son los trabajadores que “que dispondrán de cuarenta horas anuales dentro del horario de trabajo” para la asistencia las asambleas⁹¹, aunque los sujetos legitimados para convocarlas son el Comité de Empresa, las

⁸⁹ De hecho el CCJA, en el que se inspiró, actualmente está mucho mejor redactado.

⁹⁰ Cruz Villalón, “Estatuto...”, cit., pág. 947.

⁹¹ Este capítulo está inspirado en el CCJA, que en su momento sirvió de precedente.

Secciones Sindicales legalmente constituidas⁹², a las que la legislación laboral sin embargo no reconoce este derecho, o el 20 % del total de la plantilla, mientras que el ET exige “un número de trabajadores no inferior al 33 % de la plantilla”. Que el Convenio reconozca legitimación a las secciones sindicales no resulta problemático, pues aunque la legislación no se la atribuya tampoco lo impide, sin embargo que se conceda a un 20 % de la plantilla esa legitimación, cuando el ET exige un “mínimo” del 33 % resulta contrario a una norma que establece un mínimo de derecho necesario, que en mi opinión debe considerarse nula pues el art. 85 ET, así como el 37 CE, exige al convenio el “respeto a las leyes”, como manifestación del principio de jerarquía normativa.

Respecto del número de horas que puede convocar cada uno de los sujetos legitimados cabe señalar que, aunque los trabajadores sólo cuentan con un crédito de 40 horas, que podrán distribuir entre las diferentes convocatorias que se formulen, las Secciones Sindicales “dispondrán de 20 horas anuales siempre que alcancen un índice de afiliación del diez por ciento de la plantilla laboral” o sólo diez, en el caso de que el índice de afiliación sea inferior al 10%. Debe hacerse notar que el porcentaje a que se refiere el convenio es de afiliación, no de representatividad, por lo que la audiencia obtenida en las elecciones a comité de empresa no tiene ninguna virtualidad a estos efectos. Aunque, dada la redacción del convenio (“las secciones sindicales... dispondrán de 20 horas...”), podría entenderse que se trata de 20 horas a repartir entre las diferentes secciones, parece más acertada la idea de que se trata de una atribución a cada sección sindical, y será el trabajador el que tendrá que elegir las asambleas a las que asistirá, dentro del crédito que dispone.

Establece el convenio, que las asambleas convocadas media hora antes del fin de la jornada o del inicio de la misma, no serán contabilizadas para los convocantes, en sentido contrario, se computan a efectos del crédito individual. También dispone que “con este carácter se podrán convocar un máximo de dos asambleas mensuales”, en este caso parece que se trata de un límite global, que afecta al conjunto de posibles convocantes, lo cual podría acarrear conflictos cuando varias secciones pretendan ejercer esta facultad, que sólo puede dirimirse a favor de las convocatorias efectuadas antes en el tiempo”.

Cualquiera que sea el tipo de asamblea, el Convenio exige que se garantice el “mantenimiento de servicios mínimos que hayan de realizarse”, que no determina y no cabe confundir con los servicios esenciales de la comunidad, que se aseguran en caso de huelga, según el art. 28 CE, ni con los servicios indispensables para el

⁹² El citado art. reconoce este derecho sólo a las secciones sindicales con presencia en los órganos de representación lo que parece más coherente.

mantenimiento de la seguridad de las personas y las cosas en casos de huelga, que prevé el art. 6.7 del RDLRT 17/1977⁹³. Tratándose de un servicio público de obligada prestación, reconocido constitucionalmente, frente a un derecho nacido de una norma convencional, la asamblea en horas de trabajo debe garantizar a los ciudadanos la continuidad normalizada de la prestación del servicio público. La diferencia entre el constitucional derecho de huelga y el de reunión en horas de trabajo es obvia, aquel supone necesariamente un medio de presión que requiere cierta alteración del servicio, el otro debe compaginarse con la obligación que se tiene con la sociedad a la que se dirige, por ello la convocatoria de asambleas realizadas con el fin de presionar no encuentran acomodo en estas normas.

Respecto de los derechos del comité de empresa cabe señalar que el art.68 del Convenio aumenta⁹⁴ considerablemente el crédito horario que disponen los miembros del comité de empresa para el ejercicio de sus funciones de representación, en virtud del art. 68 e/ ET, a la vez que facilita su uso y acumulación, incluso parece que se antepone a la prestación del servicio, pues sólo se exige previa comunicación, aunque en caso de que la ausencia pueda crea un grave quebranto se podrá desestimar. El Convenio no aclara sin embargo el número de horas que es preciso acumular para ser liberado totalmente de la obligación de trabajar, que por el contrario sí cifra el CCJA en 115 horas.

El Convenio desciende a regular los medios que la Universidad debe poner al servicio del comité para el desarrollo de sus funciones, desde el local, al mobiliario, medios técnicos y tablones de anuncios, llegando a afirmar, como el de la Junta de Andalucía, que los gastos de desplazamiento de los miembros del Comité de Empresa motivados por actos de representación serán abonados por las Universidades, lo que requerirá la oportuna acreditación de que se tratan de actos desarrollados en ejercicio de sus funciones de representación como miembro del comité sin que proceda el abono cuando se trate de participación en actos o congresos sindicales.

Uno de los aspectos problemáticos es la regulación de los llamados liberados sindicales, que concede el art. 70.1 del convenio a los sindicatos firmantes del mismo, en número, incrementado respecto del anterior convenio al incorporarse al mismo nuevas universidades, de 11 CCOO y 7 a UGT, diferencia establecida en función de su representatividad a la firma del convenio. El problema se plantea por la ausencia de criterios de distribución de aquéllos entre las distintas universidades obligadas por el convenio colectivo. En todo caso parece necesario un uso racional y proporcionado de este privilegio, que impediría una excesiva carga para una Uni-

⁹³ V. Sala Franco y Abiol Montesinos, "Derecho sindical", 2000, págs.448 y ss.

⁹⁴ En las mismas cuantía establecidas para los comités de la Junta de Andalucía, art. 64 CCJA.

versidad y, por el contrario, exige una distribución proporcionada y equitativa de la carga.

El art. 68. 4 del Convenio, siguiendo el 64.11 del CCJA, establece que “los miembros del Comité de Empresa y representantes de los sindicatos que intervengan en la negociación del Convenio Colectivo, estarán liberados durante el transcurso de dicha negociación”. Ciertamente su redacción no es muy afortunada y, aunque en ocasiones de forma maximalista se pretenda que la liberación permanece incluso durante los periodos en que la negociación está paralizada, sólo cabe su interpretación de acuerdo con la buena fe y el sentido común, de forma teleológica en el sentido de que se les exime de la obligación de trabajar durante los periodos activos de negociación, mientras se empleen en estas actividades relacionadas con la negociación.

La regulación de los derechos de las secciones sindicales es uno de los aspectos peor regulados del convenio, persistiendo los mismos desde ediciones anteriores.

En efecto, el art. 70. 2, comienza diciendo que “Las Centrales Sindicales podrán constituir Secciones Sindicales en la Universidad cuando la plantilla exceda de 100 trabajadores”, aunque el art. 8.1 de la LOLS reconoce el derecho a los trabajadores afiliados, que no a las centrales sindicales, de constituir secciones sindicales en cualquier empresa independientemente del tamaño de su plantilla⁹⁵. Por ello, en principio esta restricción podría considerarse ilegal, cuando no inconstitucional, salvo que se entienda que el Convenio exige la susodicha plantilla sólo a efectos de disponer de los privilegios que el convenio concede por encima de la ley.

El art. 70.2 establece el derecho de las Secciones Sindicales a disponer de un local cuando el índice de afiliación exceda del 10%, mientras que el art. 8 LOLS reconoce este derecho sólo en empresas de más de 250 trabajadores, pero a todas las secciones que tengan el carácter de más representativas, o presencia en el comité de empresa. Esta posible contradicción entre Convenio y ley sólo puede ser entendida integrando ambos preceptos de forma que tienen derecho a disponer de local tanto las Secciones Sindicales con un índice de afiliación exceda del 10%, siempre que la Universidad tenga más de 100 trabajadores, como las demás secciones sindicales que tengan el carácter de más representativas o presencia en el comité de empresa cuando la Universidad cuente con una plantilla de personal laboral superior a 250 trabajadores, pues el Convenio colectivo no puede privar a éstas del derecho que les concede la Ley⁹⁶.

⁹⁵ SALA, cit., pág. 270.

⁹⁶ STSJ Madrid de 20-2-1992, AS 1030/1992.

Establece el art. 70. 2, b) que las secciones sindicales tienen derecho a “nombrar un Delegado cuando el índice de afiliación exceda del 10%”. De nuevo la referencia al índice de afiliación en vez de adoptar el criterio de proporcionalidad provoca disfunciones, puesto que el art. 10.1 sólo reconoce ese derecho en las empresas de más de 250 trabajadores a las secciones sindicales con presencia en el comité de empresa. Disfunción que puede salvarse como la anterior.

Pero es que, por otra parte, el Convenio reconoce “un delegado sindical”, mientras que la LOLS atribuye más de uno cuando la empresa tenga más de 750 trabajadores, en cuyo caso, las secciones sindicales con una audiencia electoral del 10% o superior pueden tener 2, 3, 4 o más delegados, a medida que supere los umbrales de 750, 2000 ó 5000. La disfunción que se produce podría compaginarse de la siguiente forma: Si la Universidad dispone de una plantilla entre 100 y 250 trabajadores sólo puede tener delegado sindical⁹⁷ la sección que acredite una “afiliación” superior al 10% de la misma; las demás secciones sindicales, que no acrediten este requisito carecerían de este derecho, pues la Ley no se lo reconoce, sin que se entienda discriminación, pues se trata de un plus, de un privilegio que ostentan las secciones que acrediten de forma fehaciente un requisito de carácter objetivo, como es determinada afiliación, criterio tan legítimo como el de la audiencia electoral. Por el contrario, si la Universidad cuenta con 250 o más trabajadores, las secciones sindicales con presencia en el comité de empresa tienen, en virtud de la Ley, determinado número de delegados, mas de uno si supera una plantilla de 750 trabajadores, salvo que no alcancen el 10 % de audiencia electoral. En este caso, la Ley resulta norma más favorable para los trabajadores, que resultará de aplicación en virtud del art. 3.3 ET.

Por otra parte, tras un punto y seguido, en art. 70.2.b dice que “Los Delegados podrán dedicar a sus actividades sindicales las mismas horas de que dispongan los miembros del Comité de Empresa de la Universidad de que se trate”. ¿Cuáles delegados: los de las secciones sindicales esencialmente representativas por su audiencia electoral o las específicamente acreditadas por su afiliación? Por la ubicación sistemática del párrafo parece que sólo las segundas.

4. Acuerdos sobre PAS funcionario: Homologación de estructuras y retribuciones

Si la negociación colectiva de ámbito andaluz del PAS laboral cuenta con una larga tradición apenas encontramos precedentes en el ámbito funcional, sólo se

⁹⁷ Esta es la solución del art.65.2 b del CCJA.

puede observar hasta el 2002 una negociación colectiva dispersa de cada Universidad fundamentalmente en torno a las RPTs, aspectos retributivos, provisión de puestos de trabajo, jornada, licencias y permisos, aunque no suele aparecer formalmente como tal negociación aflora en la normativa reglamentaria de cada Universidad, previamente pactada. Tan heterogénea situación no parecía satisfactoria por lo que, tras las negociaciones impulsadas por el Protocolo de 13 de marzo de 2002, entre las organizaciones sindicales, CC.OO., CSI-CSIF y UGT, todas con suficiente representación en este ámbito, y las diez Universidades públicas de Andalucía, bajo la coordinación de la entonces Consejería de Educación y Ciencia, se suscriben varios acuerdos de los cuales que afectan exclusivamente al PAS funcionario, si bien dos de ellos son literalmente reproducidos en el Convenio del personal laboral.

El primer Acuerdo sobre la estructuras del PAS funcionario tiene como finalidad la homologación de las condiciones de trabajo de éstos, lo que conlleva un compromiso de futuro de seguir negociando en el ámbito universitario andaluz, previa renuncia expresa a las negociaciones parciales en cada Universidad, de ahí el punto 8º del Acuerdo, declarando que quedan absorbidos por éste, los acuerdos ya existentes, aunque en todo caso se respetarán, en cada Universidad, las diferencias de complemento específico existentes entre puestos de trabajo de igual nivel y que tengan su origen en disponibilidad horaria, requerimiento de conocimientos específicos, quebranto de moneda, forma de provisión etc.,

El Acuerdo supone un incremento retributivo global de consideración, por encima del previsto en los Presupuestos Generales, más también es importante reseñar el compromiso contraído en el punto 3º del Acuerdo, que señala que las mejoras que se deriven de este acuerdo “deberán guardar relación con planes de mejora, programas formativos, proyectos concretos, evaluación de competencias, programas de trabajo en equipo, evaluación de servicios etc.”, que se completa con la clasificación funcional de los puestos de trabajo, según las competencias y responsabilidades de cada tipo de puesto, que constan en anexo que damos por reproducido.

El Acuerdo recoge el modelo organizativo a seguir para la consecución del objetivo de homologación y/o homogeneización del PAS funcionario de las Universidades públicas andaluzas, estructurando los puestos de trabajo en tres grandes sectores: Administración, Biblioteca e Informática. Para ello los diferentes puestos de trabajo se clasifican en puestos bases, correspondientes a cada uno de los grupos en que, conforme al art. 30 LMRFP, se organizan los cuerpos y escalas, y puestos singularizados o de estructura.

Respecto de los puestos base de los distintos sectores citados se establecen el nivel del complemento de destino y la cuantía del complemento específico, con

carácter de mínimos, a la vez que se configura un derecho adquirido a favor de los funcionarios titulares de puestos bases de las Universidades que estén clasificados en niveles de complemento de destino y específicos superiores a los previstos en la tabla anterior. DE forma que las Universidades se comprometan a respetar éstos en todo caso, debiendo actualizar las correspondientes RPT's de tal forma que dichos puestos de trabajo no figuren con la denominación de "puesto base". En consecuencia, los niveles y cuantías antes reseñados para los puestos bases sólo resultaban aplicables a los funcionarios de nuevo ingreso. La interpretación de este apartado provocó un primer desencuentro, pues, la representación de los trabajadores consideraba que este punto no afectaba a los funcionarios que ya trabajaban en la Universidad sino que sólo concernía a los que puedan ingresar a partir de su entrada en vigor y, por ello, creen que los anteriores deben ser incluidos en los intervalos que se establecen en el punto dos, al que nos referiremos. Definitivamente, un acuerdo posterior sube los niveles retributivos de los puestos afectados lo que elimina el problema.

El resto de puestos (los singularizados) de las correspondientes RPT's vigentes a la fecha de la firma de acuerdo, se encuadran en alguno de los ocho intervalos que se contemplan en el mismo. En cada intervalo se contemplan los grupos profesionales requeridos a los funcionarios para el desempeño, los niveles de los puestos y complementos específicos mínimos y máximos, con la idea que los mínimos se apliquen de forma inmediata y a los máximos se alcancen en determinados periodos de tiempo, en cualquier caso antes del año 2006

De esta forma se produce una simplificación de las estructuras de la Administraciones universitarias andaluzas ya que los puestos de trabajo sólo podrán clasificarse en uno de esos ocho intervalos, una vez que se llegue al máximo de cada intervalo, mas los correspondientes a los puestos bases. Está simplificación de las estructuras, que reduce a ocho la clasificación profesional, partiendo no del estudio de la naturaleza o funciones de cada puesto para su clasificación, sino del nivel en que se encontraban encuadrados, ha creado cierto malestar en algunos grupos de funcionarios que se encontraban, a su entender, por debajo del nivel de puestos de igual responsabilidad de otras Universidades. En cualquier caso es el punto de partida que las partes han encontrado más fácil de asumir.

Se establece en el Acuerdo que "en todo caso se respetará la legislación vigente en cuanto al máximo de complemento de destino que pueda desempeñar un funcionario adscrito a un determinado grupo de clasificación profesional", que se refiere a los casos en que se contempla la posibilidad de que un puestos esté adscrito dos grupos, que son la mayoría, pero se señala como nivel de complemento de destino máximo del intervalo el nivel establecido como máximo para el grupo inferior, según el art. 71 RD 364/1995. Así, por ejemplo, el 2º intervalo, contempla

la adscripción a los grupos A y B, y establece como complementos de destino mínimo y máximo el 26 y el 27, sin embargo el nivel máximo que puede alcanzar un funcionario del grupo B, según el citado art. 71 es el 26. No obstante, en los intervalos 2º y 4º, para los funcionarios en la citada situación se contempla un Complemento Personal no absorbible igual a la diferencia entre los complementos de destino que se percibía y el que corresponde conforme a aquellas reglas.

Respecto de la promoción interna se adoptan dos medidas. Por una parte, las Universidades se comprometen a instrumentar procesos, como máximo cada dos años, de promoción interna necesarios para que todos los funcionarios del grupo D (auxiliar administrativo), tengan la posibilidad de promocionar al C en el período 2002/2006, aunque esta medida no supone la supresión de la escala auxiliar, como parece en un primer momento indicar el párrafo primero del punto 5º, pues “las escalas (auxiliar administrativo) integradas en el grupo D quedarán únicamente para el acceso a la Universidad.” Por otra parte, se suscribe el compromiso de no iniciar procesos de promoción, con la salvedad de los ya acordados por las Universidades previamente a la firma de este acuerdo, exceptuando la UPO y la UIA, sin perjuicio de que el modelo de financiación lo permita.

5. Acuerdos unitarios del PAS

5.1. Acuerdos sobre complemento de homologación y de mejora de los servicios

El punto 4º de anterior Acuerdo comentado establece un “complemento de homologación”, para todo el PAS (que aún negociado en mesa funcional incorporó el Convenio, art. 61) con el objetivo de corregir las diferencias retributivas existentes en algunas Universidades derivadas de la percepción de complementos vinculados al cumplimiento de jornadas y horarios, para aquellas otras que no los estén percibiendo. En tales casos y en general, el citado complemento absorbe los complementos de productividad que pudieran percibir en cada Universidad, excepto que se devenguen en función de una mayor dedicación horaria.

Dicho complemento que se regula en el Anexo II, retribuye la asistencia al trabajo y el cumplimiento horario de 35 horas semanales, de forma que se percibe completamente realizando una jornada anual de 190 días (de 212 o 214 días laborales que tiene el año) y se pierde en su integridad si se asiste al trabajo menos de 170 jornadas y sólo se devenga una parte si la asistencia es superior ese número de jornadas e inferior a 180 ó 190 días. El período de su cómputo y abono será como mínimo trimestral, aunque excepcionalmente las Universidades que actualmente no lo abonan, lo pueden realizar en una paga anual.

Para su percepción es preciso asistir al trabajo durante el número de jornadas señalado, o en la proporción correspondiente en los casos de contratación de duración determinada.

No obstante, según el Acuerdo, se “consideran excepciones al cumplimiento de dicho cómputo las ausencias producidas por las siguientes causas justificadas: “ausencias por hospitalización del trabajador y convalecencias posthospitalarias; licencia por maternidad; accidentes de trabajo o enfermedad profesional; ejercicio del derecho de huelga; ejercicio de la función de representación de los trabajadores; enfermedad crónica o degenerativa de trabajadores mayores de 60 años”; concluyendo el listado de ausencias computables como trabajo efectivo con la frase “todo ello sin perjuicio de lo previsto en los acuerdos que para permisos y licencias se establezcan a nivel andaluz”.

La interpretación de esta cláusula de cierre ha sido objeto de una amplia discusión entre las partes, hasta el momento sin acuerdo, aunque en cada Universidad han adoptado soluciones diversas. El problema se plantea porque, a la fecha de la firma de este Acuerdo, aún no se había suscrito el de jornada, permisos y licencias, al que se remitía, y cuando, finalmente éste se formaliza, nada se dice sobre los permisos que computan como asistencia, a los efectos del devengo del complemento. Algunos representantes de los trabajadores con base a una interpretación literal entienden que todos los permisos computan como trabajo efectivo a estos efectos, incluidos diez días de permiso por asuntos particulares, por lo que el complemento, que nace como incentivo de la asistencia al trabajo, perdería la finalidad para la que se dispuso. La interpretación literal no es la pretendida pues se refiere a un Acuerdo sobre jornada en aquellas fechas aún no culminado, por ello se remite a éste con la forma verbal “acuerdos... que se establezcan” y no con el tiempo pasado, “establecidos”. La interpretación histórica, sistemática y teleológica que debe presidir la lectura de las normas nos lleva a la conclusión de que las ausencias por el ejercicio de permisos o licencias retribuidas no debieran computar como asistencia al trabajo.

Cabe señalar que se contempla que una bolsa de horas extraordinarias, o servicios extraordinarios, llamada “disponibilidad” de 30 horas anuales, fuera de su jornada, cuya realización podrá ser demandada por la Universidad, en función de las necesidades de los servicios, sin perjuicio de su compensación a razón de 1 hora y 45 minutos.

Se también anuncia un Complemento de gestión (anexo III), también llamado de mejora de los servicios, para el futuro, paralelo o similar, salvando las distancias, al de méritos docentes, investigadores y de gestión, que se crea en la LOU

para el profesorado y se desarrolla en los Acuerdos a que nos referiremos. En efecto, se acuerda que “en el marco de las negociaciones a nivel autonómico, que se desarrollarán en un futuro próximo, se estudiará la viabilidad de la implementación de complementos autonómicos de gestión, en las condiciones establecidas en acuerdo adjunto”, que simplemente se limita a anunciar que, en la medida que lo permita la financiación, se establecerá un complemento de productividad o incentivo a la mejora de los servicios para el PAS, tanto laboral como funcionario, cuyo importe global e individual vendrá determinado por el resultado de los procesos de evaluación de la calidad de los servicios y del control del cumplimiento de los objetivos que se establezcan.

5.2. Régimen jornada, horarios y permisos de trabajo del PAS

El segundo Acuerdo, que trata sobre el régimen de la jornada, horarios y permisos de trabajo del PAS, se propone la homologación y unificación del régimen de jornadas, vacaciones, permisos y licencias de todo el PAS de las Universidades Andaluzas, tanto funcionario, como laboral, salvando las lógicas peculiaridades de cada uno de ellos, en este caso, incorporándose literalmente al Convenio colectivo.

Dada la finalidad homologadora que preside la negociación, se **parte del principio general que éste acuerdo** sustituye en su conjunto a cualquier otra disposición establecida en cualquier Universidad, salvo que en conjunto y cómputo anual sea más favorable, en cuyo caso podrá aplicarse éste. Aunque todas las Universidades disponían de regulación propia del tiempo de trabajo, las condiciones pactadas eran similares, en general bastante generosas con los trabajadores sobre todo en régimen de permisos, el Acuerdo colectivo, en conjunto y cómputo anual, resulta más favorable que cualquiera de los precedentes, aún así no deja de haber resistencia a perder cualquiera de las mejoras singularmente reconocida por cada Universidad.

La jornada de trabajo se fija 35 horas semanales de trabajo efectivo, sin que puedan superarse 1445 horas de jornada ordinaria y en cómputo anual⁹⁸, aunque si se computan todas las ausencias generales previstas se podrá observar que en número anual es aún menor (1380 horas). A las mismas, aunque en un régimen más similar al de los servicios extraordinarios u horas extraordinarias, según la terminología de cada régimen jurídico, caben añadir un compromiso de realizar hasta 30 horas más, con retribución incrementada, pues se entiende “sin perjuicio de lo

⁹⁸ En los Convenio de otras Universidades no consta el número anual, salvo en la Catalanas que es de 1462 horas, pero en general se adoptan las 35 horas semanales.

acordado por las partes sobre disponibilidad horaria del personal contemplada en el Acuerdo para la percepción del complemento de homologación”.

Cabe destacar que se regulan diversos aspectos como la distribución de la jornada de trabajo, los distintos tipos de jornada continuada; reducida (durante los meses de julio y agosto y en los días no lectivos que coincidan con los permisos de Navidad, Semana Santa, Feria, o festividad equivalente), de especial dedicación o disponibilidad especial y flexible, que damos por reproducidos pues carecen de mayor interés jurídico.

El régimen de las vacaciones experimenta una relevante reforma pues, aún estando generalizadas en todas las Universidades las vacaciones de 30 días naturales, se incorpora a este acuerdo la regulación establecida por la Administración del Estado a favor de sus propios funcionarios, a pesar no ser aplicable la normativa estatal⁹⁹ ya que no tiene carácter de legislación básica. Incluso este beneficio afectará no a los funcionarios sino que también al personal laboral, que, como decíamos, también está afectado por este Acuerdo. Así como en la legislación estatal, el PAS tiene derecho, por cada año completo de servicio activo, a disfrutar vacaciones retribuidas de un mes natural, o veintidós días hábiles anuales, o a los que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos. A estos cabe añadir un día hábil por cada cinco años de antigüedad, siempre que se cuente con más de 15 años, con un máximo de 4 días.

Se fijan los criterios para establecer el periodo de vacaciones fundamentalmente en la idea de que, dadas las características de la actividad de la enseñanza universitaria, las vacaciones deben disfrutarse en las épocas de menor actividad, es decir en los periodos no lectivos, especialmente en el mes de Agosto que “será el mes preferente dentro del cual se procurará que el mayor número de funcionarios tomen las vacaciones”. No obstante lo anterior, caben excepciones en aquellas unidades cuya actividad así lo requiera pudiéndose arbitrar un periodo de vacaciones fuera del periodo julio- septiembre, que “en todo caso será incrementado en 5 días naturales”.

Es interesante la regulación de la prescripción del derecho de vacaciones cuyo ejercicio debe ejercitarse necesariamente dentro de año natural, pues “el comienzo y terminación de las vacaciones tendrá lugar dentro del año a que correspondan”, aunque no se hayan podido tomar por motivos de enfermedad, accidente o maternidad. En todo caso, se establece que “si estuviesen programadas de antemano y el

⁹⁹ Que tiene origen en el Acuerdo Administración-Sindicatos para el periodo 2003-2004 para la modernización y mejora de la Administración Pública, suscrito el 13-11-2002, capítulo XV, aplicable sólo a la Administración del Estado, según capítulo XX.

trabajador no las pudiese iniciar por encontrarse en las situaciones de incapacidad temporal, baja o licencia maternal, podrá disfrutarlas fuera del periodo previsto pero siempre dentro del año natural a que correspondan”, debiéndose entender, en sentido contrario, que si la incapacidad o la maternidad deviene durante el periodo de vacaciones, ya comenzado a disfrutar, éstas no se suspenden.

Un privilegio específico de los trabajadores de las Universidades, aunque no sólo de las andaluzas¹⁰⁰, es el derecho disfrutar una especie de pequeñas vacaciones en otros periodos no lectivos, “cinco días hábiles durante las festividades de Navidad y a cuatro durante la Semana Santa, Feria o festividades equivalentes”. No obstante, su régimen difiere del de las vacaciones, de hecho se configura jurídicamente como “permiso retribuido”, que sólo puede disfrutarse precisamente en esos periodos no lectivos y, por ello, no admite suspensiones. Sin embargo, respecto de su devengo se asimilan a las vacaciones, pues sólo se tendrá derecho “a la proporción que corresponda cuanto el tiempo trabajado sea inferior al año anterior a su devengo”. Los turnos para estos permisos serán establecidos por la Gerencia, sin que se prevea intervención alguna de los trabajadores o sus representantes.

Como es norma general en las Administraciones Públicas, “se concederá permiso retribuido los días 24 y 31 de diciembre”¹⁰¹ y también, y esto sólo es típico de las Universidades, “el Día del Patrón Académico” y el “día de la Apertura de Curso”.

CONCEPTO	ESTADO	JUNTA DE ANDALUCIA	UNIVERSIDADES ANDALUZAS
JORNADA ANUAL			
En horas	1647	1582	1445
S. SANTA			4
NAVIDAD			5
24/31 DIC	2	2	2
S. PATRÓN			1
A. PARTICULARES	6	8	10
VACACIONES	22	22	22
REDUCCIONES			6 (días)
DOM/SAB/FEST	118	118	118
	148	150	168

¹⁰⁰ Así, en Universidades de Cataluña: 11 días laborales entre los dos periodos; Castilla-León, La Rioja y UNED: 7 días naturales en cada periodo.

¹⁰¹ Idem, capítulo XV, ap. Permisos y licencias, como en la Junta de Andalucía, según ap. 7.2..3 del Acuerdo de 24-10-2003.

En este apartado cabe añadir los famosos “moscosos”, pues, aunque se incluyen en el apartado de permisos, aquéllos, diferencia de éstos, no requieren justificación ni motivación especial, de hecho alguna Sentencia lo ha llegado a asimilar, a mi entender erróneamente, a las vacaciones. También en este aspecto los trabajadores de las Universidades se encuentran privilegiados, pues por “asuntos particulares” pueden disfrutar de “hasta diez días al año, distribuidos a conveniencia del funcionario, sin necesidad de justificación”¹⁰², siempre que se hubiese cumplido un año completo de trabajo”, pues, en caso contrario, se reducirán proporcionalmente. Eso sí, la fecha de su disfrute se encuentra condicionada por las necesidades de los servicios, debiéndose anteponer la prestación del servicio público al interés particular.

Respecto los permisos que “previo aviso y justificación” el PAS puede utilizar para ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, cabe señalar los siguientes:

- 1) Por matrimonio, 15 días naturales, como dispone el art. 37 ET y 29 LMR-FP
- 2) Nacimiento, adopción o acogida 4 días naturales.
- 3) Por enfermedad o accidente graves, hospitalización o intervención quirúrgica del padre, cónyuge o hijo, 4 días hábiles.
- 4) Por enfermedad o accidente graves u hospitalización de familiares de primer grado por afinidad o hermanos, tres días hábiles.
- 5) Por enfermedad o accidente graves u hospitalización de familiares de segundo grado por consanguinidad o afinidad no comprendidos en los anteriores apartados, dos días hábiles¹⁰³.

¹⁰² En la Administración del Estado sólo disponen de seis, idem. En la Junta de Andalucía, son ocho, según, ap. 7.2.4 del Acuerdo de 24-10-2003.

¹⁰³ Que para los cuatro supuestos citados son 2 ó 4 días naturales, si es preciso desplazamiento, en art. 37 ET. No obstante, se refuerzan los requisitos para su devengo completo pues a “los efectos de los tres apartados anteriores: El permiso no podrá ser superior al tiempo de hospitalización y podrá ejercerse de forma discontinúa mientras subsista esta situación, compatibilizándose con las necesidades de los servicios”, en sentido contrario, una vez se obtenga el alta hospitalaria decae el derecho. En el Acuerdo de la Junta de Andalucía, art. 8, son 4, o en caso de que el suceso ocurra fuera de la localidad, 5 días hábiles, salvo para el 4º, que son 3 ó 4. Para caso de nacimiento 3 ó 5. En el acuerdo de AGE “Se concederán permisos de tres días hábiles por el nacimiento, acogida o adopción de un hijo y el fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad”.

- 6) Por fallecimiento del padre, cónyuge o hijo del trabajador 5 días naturales de familiares de primer grado por afinidad, o hermanos 4 días naturales y de familiares de segundo grado por consanguinidad o afinidad no comprendidos en los anteriores apartados 3 días naturales¹⁰⁴
- 7) Por enfermedad terminal de cónyuge o hijo, mientras subsista la situación hasta un máximo de 15 días, ampliables a 30, si bien en el segundo periodo no se devengará retribución. No existe precepto similar en los acuerdos comparados. Sin embargo, no se contempla permiso de 3 días por enfermedad contagiosa de hijo menor de 9 años, que incorpora el Acuerdo de la JA.
- 8) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal ...
- 9) Por traslado del domicilio habitual, 2 días naturales¹⁰⁵, ampliables a 4, si viene motivado por traslado de puestos de trabajo dentro de la provincia y a 7 si la causa de aquél se deriva del traslado del trabajador a otra Universidad. En cualquier caso este derecho no podrá ejercerse más de una vez al año.
- 10) Para concurrir a exámenes finales o liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales, el día de su celebración, si se trata de la primera convocatoria y durante el tiempo que se entienda razonable para el desplazamiento y asistencia al examen, en los demás casos¹⁰⁶. El Acuerdo de la JA dispone que “el funcionario disfrutará hasta diez días para la preparación de exámenes” (aunque no estableciendo nada respecto de los que de los que pueda tener para asistir al los mismos entiendo incluidos en los mismos) en caso de cursar los estudios oficiales y se encuentre matriculado del curso completo y acuda a todos los exámenes...

Respecto de la reducción de jornada retribuida por lactancia de un hijo menor de un año, dispone el Acuerdo que la trabajadora “tendrá derecho a una hora diaria

¹⁰⁴ Tanto en este caso como en los que le preceden, no cabe añadir suplemento en función del lugar donde ocurra el hecho causante o resida el familiar o el trabajador, ya que el tiempo a utilizar es “independientemente de la localidad en que se produzca el hecho causante, lugar de trabajo o residencia

¹⁰⁵ En Acuerdo de la Junta de Andalucía es de 1 ó 2, si es a otra provincia (art. 7.2.3). 1 en art. 37 ET y 30 LMRFP.

¹⁰⁶ Tanto en el art. 37 ET, como en el 30 LMRFP para tales exámenes se tiene derecho el día de su celebración, pero la jurisprudencia laboral entiende que durante la jornada completa y la contencioso administrativa que sólo durante el tiempo necesario para la asistencia al mismo (TSJ Canarias de 26/6/1998 RJCA 1909).

de ausencia del trabajo¹⁰⁷, que podrá disfrutarlo en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada laboral, al comienzo o antes de la finalización de la misma. Este derecho puede ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora¹⁰⁸, asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

Respecto de la reducción de jornada por guarda legal el Acuerdo se limita a reproducir el actual art. 37.5 ET, sin aportar nada nuevo. El Acuerdo de la JA sin embargo primará esta reducciones de jornada pues el funcionario percibirá un 80 ó 60% de su retribución aunque la reducción sea tan sólo del 75 ó 60% del tiempo de trabajo (art. 8.9).

Respecto del permiso por maternidad, adopción y acogimiento el Acuerdo se limita a reproducir la entonces más actual versión del art. 48.4 ET, mientras que el art. 8.7 del AJA establece un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales, sin precedentes conocidos.

La suspensión de la relación en el supuesto de riesgo durante el embarazo se regula reproduciendo literalmente el 48.5 ET.

Por último, se establece una **licencia sin retribución para el empleado** que lleve como mínimo un año al servicio de la Universidad de duración mínima de 15 días y máxima de tres meses, a la que tendrá derecho, si las necesidades del servicio lo permiten, pero no pudiendo ejercitarlo más de una vez cada dos años, siempre y cuando haya agotado el plazo máximo de tal licencia.

6. Conflictos de los Acuerdos con otros pactos y normas de ámbito estatal y andaluz

Llegados a este punto debemos hacer unas reflexiones sobre los problemas detectados en los conflictos de acuerdos o normas que se producen primero entre los Acuerdos suscritos en los distintos ámbitos de negociación, AGE, JA y Uni-

¹⁰⁷ En el 37.4 ET y Acuerdo de AGE sólo es durante 9 meses, mientras que en Acuerdo JA es de 16 meses (art. 8.7)

¹⁰⁸ En el Acuerdo JA es de 2 horas

versidades, a la postre convertidos en contradicciones entre normas jurídicas, ya que tanto el Acuerdo de la AGE, como el de la JA se ratifican en normas legales, normalmente de carácter reglamentario y a veces con rango legal. Así el Acuerdo de la AGE se ratifica por la Resolución de 15-11-2002, que publica el Acuerdo del Consejo de Ministros y posteriormente se convierte en Resolución de 10-3-2003, de la Secretaría de Estado para la AGE, a la vez que se modifica la LFCE, en el tema de vacaciones y el art. 30 de la LMRFP. Por su parte, el Decreto 347/2003, de 9/12 ratifica el Acuerdo de la JA, tantas veces citados.

Hemos dicho que el mencionado Acuerdo afecta al personal laboral, y en este ámbito las soluciones parecen bastante claras, el art. 3 y, en su caso, el 87 ET la resumen y no entendemos debamos descender a su estudio, simplemente remitirnos a los manuales clásicos¹⁰⁹, pero en el campo del derecho funcional aún no se ha establecido un adecuado proceso de articulación de las normas, y menos en nuestro ámbito de estudio, así que nos vemos obligados a aportar algunas propuestas.

Para ese análisis debemos partir de la distribución de las competencias. Al respecto decíamos que la LOU establecía la aplicación prioritaria, tras la propia LOU, de la legislación Básica del Estado en materia de función pública y, tras la misma, “las disposiciones de desarrollo de ésta que elaboren las Comunidades Autónomas”, que en nuestro caso es la LAU, que en su art. 48.1, dispone que el PAS funcionario se regirá por la LOU, por la LAU y sus respectivas disposiciones de desarrollo, por los Estatutos de las Universidades “y por la legislación general de funcionarios de la JA” y, aunque cita los Estatutos de la Universidad antes que la legislación general de funcionarios de la JA, añade en el 48.2 que el PAS funcionario “tendrá los derechos y las obligaciones determinadas por la legislación sobre función pública de la JA, y, en todo caso, las previstas en la legislación básica del Estado. Ello sin perjuicio de las peculiaridades que, a través de los Estatutos, puedan establecer las Universidades en materia de selección, promoción, provisión de puestos de trabajo, jornadas y licencias”.

En definitiva, las Universidades (a través de sus Estatutos) pueden establecer “peculiaridades” en materia de selección, promoción, provisión de puestos de trabajo, jornadas y licencias, respecto a la legislación de función pública autonómica. Si “Peculiaridad” es la “cualidad de peculiar, detalle, signo peculiar”, lo propio o privativo de cada persona o cosa, según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española y “Peculiar” es sinónimo de “singular o diferente”, ni mejor, ni peor, llegamos a la conclusión de que la LAU autoriza a los órganos universitarios a

¹⁰⁹ Cruz Villalón, “Estatuto...”, cit., págs. 63 y 951; Martín Valverde, “Derecho...”, cit., págs. 126 y ss., Alonso Olea, “Derecho...”, cit., págs. 963

regular el régimen jurídico del PAS de forma diferente al de la Comunidad autónoma, más o menos favorable para unos que para otros.

La normativa propia de cada Universidad, como hemos señalado, deberá respetar la legislación básica del Estado, así como la propia LAU, y las Leyes andaluzas, dado que, en cualquier caso, los Estatutos universitarios tienen carácter reglamentario y, por ello, supeditado a la Ley¹¹⁰. Sin embargo, no parece que las normas reglamentarias de la Comunidad autónoma tengan que prevalecer sobre la normativa universitaria propia, ni esto se deduce de los citados textos legales, ni ello sería compatible con la autonomía universitaria que consagra el art. 27 de la Constitución y que, conforme al art. 2.2 de la LOU, comprende “la selección, formación y promoción del personal docente y de administración y servicios, así como la determinación de las condiciones en que han de desarrollar sus actividades”. Así, que el legislador no establece una prelación de fuentes, (primero la normativa estatal, luego la autonómica y luego los Estatutos) sino que sitúa los Estatutos de la Universidad en plano de igualdad con la legislación del Estado y por tanto, pueden contener soluciones que desplacen o posterguen la normativa autonómica¹¹¹. Por ello, los Estatutos¹¹², dentro del respeto a la Legislación básica del Estado y de la Ley autonómica, que establecen los mínimos de derecho necesario, entendido como derecho necesario absoluto, pueden establecer singularidades del régimen jurídico del PAS, en las referidas materias.

A pesar de ello los Estatutos de las Universidades de Andalucía no regulan al detalle esas materias sino que se, tras la enunciación de clásicos principios generales remiten bien a una ulterior regulación, bien a un posterior desarrollo reglamentario, previamente negociado.

Enumeradas y ordenadas las fuentes (excluyendo las convencionales a las que nos referiremos a continuación) reguladoras del régimen jurídico del personal, cabe señalar que cada una despliega su fuerza normativa en el ámbito de su respectiva competencia, resultando aplicable la norma mas especial, por imperativo del principio de especialidad. En el caso de las Universidades, los preceptos citados de la LOU y LAU son las normas habilitantes y el contenido de la negociación podrá coincidir con las peculiaridades citadas. Que con posterioridad hayan de incorporarse a los Estatutos o que estos establezcan el procedimiento para su

¹¹⁰ Tardío Pato, “El derecho de las Universidades públicas españolas”, 1994, pág. 840.

¹¹¹ Chaves García, op. cit., pág. 4.

¹¹² Para Chaves, op. cit., pág. 4, “la remisión legal es a los .“Estatutos” como norma institucional básica universitaria y no a otras “normas de desarrollo estatutario” por lo que si se desea adoptar peculiaridades en el régimen del PAS funcionario, es muy importante que las plasmen expresamente los Estatutos”. A mi entender los Estatutos pueden diferir esta regulación a otras normas de la propia Universidad, que es la tónica general (por ejemplo las Universidades de Sevilla o Granada).

regulación¹¹³ es otro problema, que no impide las anteriores consideraciones salvo que se quisiera proscribir la negociación colectiva en este ámbito, tesis que no parecería en modo alguno aceptable y de hecho los Estatutos de las Universidades andaluzas contemplan el derecho de negociación colectiva entre los derechos de su personal¹¹⁴.

En cualquier caso, la legislación estatal o, en nuestro caso, la legislación autonómica sobre función pública no supone una norma de derecho mínimo mejorable a favor del funcionario de la Universidad, a semejanza de lo que podría suceder en Derecho del Trabajo. En efecto, reiterada jurisprudencia niega toda posibilidad a la posible extensión al ámbito de la función pública de un principio similar al de norma más favorable¹¹⁵, pues, “en la normativa rectora de la negociación colectiva de los funcionarios públicos) no tiene cabida una posible negociación colectiva del régimen funcionarial contraria a una norma legal vigente, ni la mejora del régimen legal por la negociación colectiva... siendo nulo el precepto que la viola”¹¹⁶.

La doctrina científica, por su parte, con alguna excepción¹¹⁷, constata que, en efecto, no existe en el Derecho de Función Pública una norma o principio si-

¹¹³ Pueden resaltarse los Estatutos de la UGR, art. 145.3 y los de UCA, art. 143.3

¹¹⁴ Estatutos de UCA, arts. 143, 3 y 147; UGR art. 151; UHU, art. 164.3 y US, art. 109, e)

¹¹⁵ Así la STS de 2/3/2004, con cita de la de 30/5/1992, mantiene que “la rigidez y uniformidad inherente al régimen estatutario emanado de la legislación básica del Estado no permite que tal bloque legislativo sea identificable como plataforma de mínimos sobre la que pueda pivotar una constelación de unidades negociadoras pactando a su libre albedrío de forma que pueda ser objeto de regulación con arreglo al buen criterio de la Mesa de Negociación. Este criterio se contiene en otras sentencias de ese Tribunal (seguimos citando la STS 2/3/2004):

La STS 22-10-1993, reconoce que... las características indicadas de pormenorización, rigidez y uniformidad inherentes al régimen estatutario, emanado de la legislación básica del Estado, no permite que sea identificable con dicha plataforma de mínimos.

Las de 16/11/1.994 y 16/6, 30/10 y 4/12/1995, mantienen que “las características de pormenorización, rigidez y uniformidad inherentes al régimen estatutario emanado de la legislación básica del Estado y, en su caso, de los órganos legislativos de las Comunidades Autónomas, no permiten que, por analogía con el sistema de relaciones laborales, tal bloque legislativo sea identificable como plataforma de “mínimos”, sobre la que pueda pivotar una constelación de unidades negociadoras pactando cada una a su libre albedrío, bajo el lema de que lo que no está prohibido por la Ley debe presumirse que está permitido...” En términos similares, la STSJ Cataluña, de 29/1/03 JUR 2003/186645) con cita de la STS de 14/10/1996(JUR 2004/31675) nos indica que “en la STS de 5 de diciembre de 1997, con remisión a otra de 30 de octubre de 1995, se dice que “la negociación colectiva de los funcionarios públicos tiene su límite en las normas imperativas sobre la función pública que les sean aplicables, no constituyendo dichas normas una plataforma de “mínimos”...”

¹¹⁶ STSJ Madrid de 15/2/2003

¹¹⁷ Alfonso Mellado, op. cit., pág. 23, aunque reconoce que es una opinión de lege ferenda, no de lege data, reconoce que en el ámbito funcionarial se parte del principio de absolutamente contrario al de norma mas favorable, esto es, “del carácter de derecho necesario absoluto de todas las normas estatales y legales sobre el empleo de los funcionarios, aunque entienda que esa teoría debe evolucionar.

milar al establecido en el art. 3.3 ET que configure las normas sobre funcionarios, propias del Derecho Administrativo, como normas de mínimos. La inaplicación de dicho principio no es más que consecuencia del principio de legalidad, que rige la atribución competencial, como hemos visto, de forma que, en tanto se requiere una norma habilitante que atribuya expresamente competencia negociada respecto a una materia, tendría que ser la propia norma la que permitiera una “conurrencia competencial”, lo cual si es lo habitual en Derecho Laboral, en Derecho administrativo es actualmente regla excepcional. En efecto, el Derecho de Función pública está concebido en términos de derecho necesario absoluto, que no de derecho necesario relativo¹¹⁸, disponible a favor de los trabajadores, por lo que el un supuesto principio de norma más favorable no podría desplegar efectos.

En relación con esta cuestión cabe analizar es si una vez suscrito un pacto o acuerdo en el ámbito de las Universidades, como el que analizamos, que regula las singularidades de su personal en materias autorizadas por la LOU/LAU, puede resultar alterado por un reglamento posterior de la Comunidad Autónoma, dictado con carácter general para sus empleados, previo acuerdo con sus representantes¹¹⁹. Se produciría un fenómeno similar a la concurrencia de los Convenios colectivos laborales, que prohíbe el art. 83 ET, salvo casos de Acuerdos marcos o interprofesionales. Tampoco cabe la concurrencia en el ámbito funcional pues, como dice Del Rey¹²⁰: a pesar de que la Ley 9/1987 no lo establezca directamente, la verdadera “jerarquía oculta” entre los Acuerdos y Pactos de las distintas Administraciones Públicas viene determinada vía contenido, mediante la atribución competencial, de ahí, que no aparezcan en la citada Ley reglas equivalentes a las de los artículos 83 y 84 ET sobre concurrencia entre unidades negociales.

Concluyendo, debemos afirmar que aunque los “Acuerdos” no tienen eficacia directa inmediata¹²¹, una vez aprobados, se convierten en normas jurídicas de carácter general (¿reglamentos?¹²²), con la fuerza normativa que les propia de forma

¹¹⁸ Del Rey, cit., pág. 319; Sánchez Morón, “Derecho de la Función Pública”, 1997, pág. 247, para quien no cabe aplicar “ni por analogía el principio laboral de norma más beneficiosa adquirida”. “Debiendo interpretarse la reserva de Ley en determinados casos como una forma de tutela de los derechos de los funcionarios frente al poder ejecutivo, operando como mínimo de derecho necesario, por lo que en los aspectos en que sea posible, por permitirlo el legislador, cabe mejorar la regulación estatal». (STSJ Asturias 10/11, JUR 2004/57221

¹¹⁹ Así en el Decreto 347/2003, de 9 de diciembre, que ratifica el Acuerdo de mejora de las condiciones laborales de los funcionarios de la JA, de 2410-2003, tantas veces citado en el apartado anterior

¹²⁰ Del Rey Guanter, S., Luque Parra, M., “Criterios jurisprudenciales...”, cit., pág. 317

¹²¹ Alfonso Mellado, op. cit., pág. 15. Roqueta Buj, R., “La negociación colectiva en la Función Pública”, Valencia, 1996, pág. 394; Sánchez Morón, “Derecho de la Función Pública”, cit., pág. 247

¹²² De Reglamento negociado habla Valdés Dal-Re, “Los derechos de negociación colectiva y huelga de los funcionarios públicos en el ordenamiento jurídico español: una aproximación”, REDT N° 86/1997,

que, una vez dictado en el ejercicio de sus competencias, no puede ser modificado por otro reglamento-pactado posterior de ámbito estatal o autonómico.

7. Acuerdos sobre PDI funcionario: complemento a méritos docentes, investigadores y de gestión

La negociación colectiva del PDI funcionario, como hemos visto dadas las limitadas atribuciones normativas de la Comunidad autónoma y de las propias Universidades, se circunscribe al Acuerdo para la implantación de complementos autonómicos de 24-9-2003, que, en síntesis, consiste en establecer los “criterios para implantar en las Universidades de Andalucía el complemento a que se refiere el art. 69.3 LOU como retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales docentes, investigadores y de gestión”.

Dicho complemento se abonará a los profesores a tiempo completo, funcionarios de los cuerpos docentes universitarios o contratados, adscritos a las Universidades públicas andaluzas, con una antigüedad mínima de 2 años en éstas y al personal investigador con contrato a tiempo completo por un periodo continuado superior a cuatro años y una vez transcurridos los dos primeros años del mismo, previa evaluación de sus méritos, que se divide en los siguientes componentes: 1. Docencia; 2. Investigación; 3. Servicios Institucionales.

Las evaluaciones se practican por la Agencia Andaluza de Evaluación de la Calidad y Acreditación, de conformidad con principios de igualdad, mérito y capacidad, de forma “objetiva, independiente y confidencial” y se realizan, previa convocatoria de carácter anual, a la que pueden presentarse los interesados, sobre la actividad desarrollada en los últimos cinco años anteriores al momento de la convocatoria y posteriores a la evaluación anterior, considerándose los méritos por años naturales completos.

pág. 394; De norma prenegociada y norma o acto administrativo de destinatario plural, los califica Martínez Marín, “Régimen jurídico de los funcionarios”, 1999, pág. 99 y González Salinas, P. “La negociación colectiva en la Función Pública: el carácter reglamentario de los acuerdos”, REDA nº 80, 1993, pág. 697 y sigs.; En contra, Mellado, idem, y Carrera Ortiz, C., “Naturaleza y eficacia de la negociación colectiva en la función pública en España”, REDT nº 38/1989, pág. 268, quienes le reconoce la misma fuerza que a un convenio colectivo, como fuente del derecho de carácter convencional. En esa línea Martínez Gayoso, “El derecho a la negociación colectiva de los funcionarios públicos en la Constitución”, 2002, pág. 218. Para Sánchez Morón, “Derecho...”, pág. 246, Pactos y Acuerdos son una nueva fuente de Derecho Administrativo, una norma jurídica alternativa que se incorpora al ordenamiento jurídico en la posición que corresponda al órgano que los celebra.

Las retribuciones asignadas por este concepto serán percibidas por el interesado durante los 5 años siguientes a su concesión, en dos pagas al año en los meses de marzo y septiembre, consistiendo en una cantidad por cada tramo, con un máximo de cinco. Para la obtención de cada tramo es preciso obtener un mínimo de puntos en la evaluación correspondiente, teniendo en cuenta que todos los componentes no pesan en la misma proporción y que del total de puntos obtenidos en cada evaluación quinquenal, se consolidarán un tercio, que tendrán efecto aditivo sobre la evaluación conseguida en las siguientes y sucesivas solicitudes quinquenales a los efectos de conseguir los correspondientes tramos.

8. Acuerdos sobre PDI contratado

Respecto del PDI contratado hasta el presente se han suscrito dos acuerdos.

8.1. El Acuerdo sobre contratación y retribuciones

El Acuerdo sobre medidas de carácter transitorio y temporal en materia de contratación y retribuciones de profesorado de 24 de septiembre de 2003, aunque tiene un carácter fundamentalmente economicista pues simplemente trata de abordar la estructura y cuantificación de las retribuciones del profesorado contratado, parte de dos premisas que, a mi entender tienen una extraordinaria importancia, pues responden a un amplio debate en torno a las competencias que pudiera tener la Comunidad Autónoma y sobre el papel de la negociación colectiva¹²³.

En efecto, por una parte, se reconoce que la LOU “habilita a las Comunidades Autónomas para el desarrollo reglamentario del régimen jurídico y retributivo aplicable” y, por otra, se reconoce el papel de la negociación colectiva al menos “hasta tanto la Comunidad Autónoma de Andalucía regula el régimen jurídico y retributivo” y se articulan, “en consonancia con la legislación laboral existente”, “mecanismos de negociación colectiva para determinar las retribuciones del Profesorado contratado en régimen laboral”.

No obstante, a pesar de que la defensa de la negociación colectiva laboral, que intrínsecamente supone diversidad de las condiciones de trabajo en cada unidad de negociación, a partir de elementos comunes que como mínimos de derecho

¹²³ Federación de Enseñanza de CC.OO., AA.VV. “La regulación de las condiciones laborales del PDI contratado por las universidades”, 2002, Molina Navarrete, Álvarez De La Rosa y Ojeda Avilés, “Ordenación y gestión del PDI contratado: problemas y soluciones”, cit.

necesario suministra la legislación laboral, el punto de partida aquí es el contrario, la unificación u homologación, pues las partes “consideran necesario que las retribuciones correspondientes a las diferentes categorías de profesores contratados que imparten las enseñanzas universitarias reguladas en la LOU, sean iguales en todo el Estado español”. En este sentido, acuerdan incrementar las retribuciones del profesorado de las universidades andaluzas para conseguir su equiparación progresiva con la media ponderada de las retribuciones de las correspondientes categorías docentes del resto de las Comunidades Autónomas, que cuentan con un régimen fiscal análogo al andaluz.

A tal fin se confeccionan unas tablas retributivas plurianuales en las que se observa que las figuras de los profesores doctores y colaboradores se subdividen en dos niveles y que en el horizonte aparece una referencia al cuerpo de profesores titulares de universidad, paradigma para los contratados doctores y ayudantes, o de Escuela universitaria, para los colaboradores. De igual forma, se establecen otros criterios que garantizan a los ayudantes retribuciones en ningún caso inferiores a las correspondientes a las becas de formación de personal docente y/o investigador.

En lo que respecta a las demás condiciones laborales el Acuerdo se remite a la LOU, ET, Estatutos y demás normativa de las Universidades y, con carácter supletorio al Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre el Régimen del Profesorado Universitario, salvo los preceptos relativos a la calificación administrativa de los contratos, así como de aquellos otros que se opongan o resulten incompatibles con las anteriores normas.

Quedan excluidos del Acuerdo los profesores asociados que, aclarando algún aspecto de la LOU, serán contratados de entre especialistas de reconocida competencia, que acrediten estar ejerciendo, “fuera del ámbito de la docencia e investigación universitaria”, una actividad remunerada laboral, profesional o en la administración pública, que supone la admisión expresa de que el PAS puede simultanear su trabajo con el contrato de profesor asociado. La exclusión parece que sólo afecta al régimen de dedicación que en ningún caso podrá superar las seis horas lectivas a la semana, y al retributivo, pues quedan igualmente al margen del acuerdo, respecto a las retribuciones, aunque se les promete un proceso de homologación a partir del año 2006. Mientras tanto continuarán percibiendo las mismas retribuciones que los profesores asociados tipo LRU.

A efectos del control, se obliga a las universidades a notificar a la Junta de Andalucía toda contratación que se suscriba, se supone que a efectos simplemente estadísticos y de registro, aunque supone cierto control y, tal y como exige el ET, también deben ser comunicados a la Oficina Pública de Empleo.

8.2. Acuerdo para la adaptación a la LOU y estabilización del profesorado

El Acuerdo de 28 de julio de 2004 para la adaptación y estabilización del PDI contratado, que tiene como finalidad establecer un procedimiento consensuado para la adecuación de los contratos de la totalidad del profesorado que presta sus servicios en las Universidades Públicas de Andalucía a las nuevas modalidades contractuales previstas en la LOU y, en esta ocasión, a diferencia de los anteriores, se suscribe por la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa de la Junta de Andalucía, las Universidades y las organizaciones sindicales más representativas.

Se trata de un Acuerdo de carácter tripartito cuya naturaleza jurídica es extraña completamente al ordenamiento jurídico laboral¹²⁴, que ni puede ser considerado un Convenio Colectivo, dada la intervención de la Autoridad pública actuando como Poder público y no como empleador. Tampoco, por parte de los trabajadores, se cumplen los requisitos de legitimación para la celebración de un convenio que, en su caso, podría considerarse de grupo de empresa¹²⁵ posiblemente de franja, para lo que sólo están legitimado los comités de empresa u organizaciones sindicales con implantación suficiente en el ámbito de que se trate, acreditada mediante una asamblea de los afectados, de acuerdo con el art. 87.3 ET, interviniendo incluso una organización sindical minoritaria en el ámbito del personal laboral de universidades, aunque pueda tener consideración de más representativa a otros niveles.

Podríamos calificarla como negociación prelegislativa, a pesar de intervenir los empleadores, acercándose a la participación institucional. Es un instrumento novedoso, un híbrido, que ¿se podría denominar como propugnan sus suscriptores “concierto”?, propio y típico de esta relación laboral que parece estar configurándose como especial.

En todo caso, como exige el art. 87,1 ET (será necesario que ambas partes se reconozcan como interlocutores), en el Anexo del Acuerdo las partes se reconocen mutuamente “capacidad y legitimación legal necesaria para llevar a cabo este concierto en el seno del Ordenamiento Jurídico Social a través de los miembros que las representan” y aunque se estructura en la forma típica de un Convenio, se elude llamarlo como tal y prefieren, como hemos visto, la novedosa y heterodoxa fórmula del concierto laboral.

Como el acuerdo anterior, se reconocen competencias a las Comunidades Autónomas para establecer el régimen del PDI contratado de las Universidades Públicas, según el primer apartado del Acuerdo.

¹²⁴ Ojeda Avilés, “La representación...”, cit., pág. 59.

¹²⁵ Como vimos respecto del PAS.

El Acuerdo insta al Gobierno Central para que elimine la limitación de áreas de conocimiento para la contratación de Profesores Colaboradores, permitiendo su contratación en todas las áreas de conocimiento, a la vez que establece un Plan Especial con objeto de adecuar los antiguos contratos administrativos, provenientes de la LRU, a las nuevas modalidades de naturaleza laboral del profesorado contratado, que incorpora la LOU. Afectados por el Plan está el PDI contratado que reúna los siguientes requisitos:

1. Que a la fecha de su entrada en vigor se hallen prestando servicios en alguna de las Universidades Públicas Andaluzas, y no se trate de una sustitución temporal.
2. Que haya superado, al menos, un concurso de selección, previa convocatoria pública, regido por los principios de igualdad, mérito y capacidad.
3. Que estuviese contratado a la entrada en vigor de la LOU o con posterioridad, pero en virtud de una convocatoria publicada con anterioridad a dicha fecha
4. Que su contrato resulte improrrogable antes del 13 de enero de 2006.

Pueden adherirse al Plan los profesores con nombramiento de Funcionario Interino vivo a su entrada en vigor, siempre que el objeto del nombramiento no sea la sustitución temporal de un profesor titular y que dicha adhesión se formalice antes del 13 de enero de 2006.

Igualmente pueden incluirse en el Plan los profesores con contrato a tiempo parcial que acrediten que, a la entrada en vigor de la LOU, no mantenían actividad laboral, empresarial o profesional y en consecuencia únicamente prestaban servicios en su Universidad, a los que se reconoce el derecho a la adaptación a un contrato a tiempo completo.

Incluso, se incluyen en el Plan quienes, a la entrada en vigor de la LOU, estuviesen contratados como investigadores en alguna Universidad andaluza, y quienes, habiendo estado contratados con anterioridad a la entrada en vigor de la LOU como profesor o como investigador, dispusiesen en ese momento de una beca de investigación postdoctoral.

Sin embargo, quedan exceptuadas de forma expresa del citado plan las figuras de Profesor Visitante, Profesor Emérito y Profesor Asociado de Concierto con las Instituciones Sanitarias.

Los profesores incluidos en el ámbito de aplicación del Plan tendrán derecho a la adaptación sus contratos a las modalidades que elijan, siempre que cumplan los requisitos de la figura elegida, y no suponga cambio de la dedicación contractual, ni reducción en la dedicación docente. Si bien para las modalidades de profesor contratado doctor o colaborador la adaptación se realizará, conforme a lo previsto en el art. 40.1 LAU, a un contrato a tiempo completo de duración inicial de cinco años, prorrogable por tiempo indefinido si se supera una evaluación de la actividad desarrollada, salvo que se trate de contratación en la modalidad de denominada extraordinaria.

Para obtener la adaptación se establece un procedimiento que se iniciará a instancias del profesor por escrito, en el que deberá manifestar la figura laboral a que desea se realice la adaptación de su contrato. Dicha solicitud deberá ser resuelta por la Universidad en el plazo de tres meses y notificada al interesado de forma expresa, sin perjuicio de la posterior firma del contrato laboral entre las partes.

Según el apartado VI del Anexo citado, dicha resolución tiene carácter de "administrativa" lo cual no remite a la Ley 30/1992, de Procedimiento administrativo para su tramitación y a la jurisdicción contencioso-administrativa para dilucidar controversias, lo que no deja de ser contradictorio con la naturaleza laboral de la relación.

Por último se prevé una vigencia del plan hasta el 13 de enero de 2006, si bien se advierte que si durante su vigencia se modificara sustancialmente el marco normativo actual, por consenso de las partes firmantes del presente Plan, se procederá a las adaptaciones oportunas y consiguientes modificaciones de las cláusulas contenidas en el mismo.

9. Negociación unitaria de aspectos comunes. Acción Social y Prevención de Riesgos

El Protocolo origen de los pacto citados, al objeto de facilitar el proceso de negociación y para coordinar algunos aspectos comunes, crea un grupo de trabajo para tratar diversos temas, aunque finalmente sólo los referidos a las Políticas de Acción Social y de Prevención de riesgos laborales prosperaron en Acuerdos.

Ya hemos señalados las dificultades jurídicas que existe para articular una negociación colectiva unitaria para personal funcionario y laboral, según la jurisprudencia dominante, igualmente señalábamos que aquella resulta inevitable y

que para evitar problemas la negociación finalmente se formaliza en instrumentos distintos. Esta técnica es precisamente la que ha seguido en la negociación de los llamados aspectos comunes. Se han negociado en conjunto y el fruto de la negociación se ha incorporado, por una parte, al IV Convenio Colectivo, por otra, se han ratificado por los correspondientes órganos de las respectivas universidades.

7.1. El Acuerdo sobre Acción Social en primer lugar define el concepto de Acción Social como aquellas medidas, iniciativas, actividades y programas que las Universidades de Andalucía adoptan, financian o prestan a sus empleados y familiares, más allá de la obligación de retribuir los servicios prestados, y cuya finalidad es mejorar sus condiciones educativas, culturales, sociales, y en general promover el bienestar de aquellos.

Se parte, por tanto, de un concepto globalizador o totalizador, “todas” las ventajas, excepto la estricta obligación salarial, se consideran Acción Social, con lo que se establece una especie de presunción de que cualquier otra prestación distinta a la salarial tiene tal naturaleza social, lo cual tiene importancia a efectos de determinar que conceptos se imputan a cargo del correspondiente apartado del capítulo presupuestario, cuya cuantía anual para las distintas modalidades se sitúa, en virtud del apartado 4 del Acuerdo, entre el 1,25 % y el 1,5 % de la masa salarial. Todo ello se establece no tanto a efecto de su cotización a la Seguridad Social, sino en la previsión de que “las cantidades consignadas en el capítulo I del estado de gastos de presupuesto tendrán el carácter de limitativas”

Los fondos destinados a la acción social tienen, para las partes, la consideración de compensatorios y vocación de universalidad en cuanto a sus destinatarios, si bien en su distribución se aplicarán criterios de renta *per cápita* de la unidad familiar a fin de que alcancen preferentemente a las familias más desfavorecidas. En efecto, en las modalidades de acción social no automática, “el criterio principal de asignación de ayudas será inversamente proporcional al de la renta *per cápita* de la unidad familiar. Tienen igualmente, carácter subsidiario y por ello no se utilizarán para atender” necesidades que sean cubiertas con cargo a otros sistemas públicos de previsión.

Interesante es resaltar la cláusula que prevé que en tanto no se promulgue norma legal que regule la situación jurídica de las parejas de hecho, éstas tendrán la misma consideración que los matrimonios a efectos de la percepción de ayudas, hasta el punto que cada Universidad podrá ordenar su propio registro de situaciones de hecho, a los únicos efectos de evitar desequilibrios y desigualdades.

Cabe, de la misma forma resaltar el principio de incompatibilidad que impide la doble percepción de ayuda estableciéndose que “como principio general, cuando concurren ambos cónyuges a una misma modalidad de ayuda, sólo será atendida la

petición de uno de ellos si coincide el beneficiario para el que se solicita y la modalidad de ayuda. De la misma forma, no se pueden percibir ayudas por conceptos que ya se disfrutasen por cuenta de otra Administración o Empresa ya sea por el propio empleado o por su cónyuge.

Distingue el Acuerdo dos tipos de modalidades de acción social a efectos fundamentalmente presupuestarios: Acción Social Automática, que se define por las partes como el conjunto de medidas que constituyen un derecho universal garantizado a todo el personal de la Universidad y sus familiares, siempre y cuando reúnan los requisitos que se establezcan y están destinadas principalmente a satisfacer el principio de universalidad; y Acción Social No Automática, que comprende todas aquellas medidas no incluidas expresamente en el apartado anterior, que cada Universidad acordará y ejecutará mediante convocatorias, se entiende que de acuerdo con los fondos disponibles, una vez descontada las prestaciones automáticas.

La Acción social automática comprende la compensación de Matrícula por Estudios Universitarios, la indemnización por Fallecimiento, el llamado premio de Jubilación¹²⁶, así como, por incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, que se equiparan a la anterior, exigiéndose 15 años de antigüedad en la Universidad para causar derecho. También, el complemento de Incapacidad Temporal por parte de la Universidad a fin de completar hasta el 100% las percepciones del empleado en dicha situación se considera Acción social automática.

La Acción Social No Automática puede tener una diversidad amplia desde las de finalidad educativa, asistencial o de desarrollo y Bienestar Social hasta la concesión de Anticipos Reintegrables y Préstamos sin interés, o a bajo interés.

En la línea de participación que caracteriza el ámbito universitario, se prevé que cada Universidad exista una Comisión como órgano paritario de control, de interlocución y negociación en materias de acción social, describiéndose sus competencias en el Acuerdo. Parece que debe tratarse de una Comisión única en la que se incluyen los representantes de los cuatro sectores profesionales, aunque no se determina su composición.

7.2. El Acuerdo en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral del PAS funcionario de las Universidades publicas andaluzas, a pesar de su rúbrica se

¹²⁶ Se propone alcanzar un compromiso de externalización de esta ayuda a medio/largo plazo, aunque la obligatoriedad de la externalización no es aplicable a las Administraciones Públicas, según el art. 5 del RD 1588/1999, de 15/10, Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones.

dirige a todos los empleados de las Universidades Andaluzas, aunque formalmente se incluirá textualmente el mismo como un Capítulo más del IV Convenio Colectivo. Dicho Acuerdo prácticamente se limita a manifestar el compromiso de respetar las obligaciones legales que pesan sobre las Universidades, como empleadores, y sus trabajadores sobre protección de riesgos. Declaración que, a mi entender, no aporta nada nuevo, salvo que sirva de recordatorio a todos de la importancia que debe darse a la vida, la salud e integridad física y psíquica de los trabajadores

El aspecto de la representación de los trabajadores en esta materia despierta un mayor interés desde el punto de vista jurídico, pues, como es sabido, la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos, a pesar de la diversidad de regímenes jurídicos del personal de las Administraciones Públicas, opta por un Comité de Seguridad y Salud unitario y conjunto de todos los sectores de empleados de la Universidad.

El acuerdo insiste en que se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en cada Universidad, el problema se presenta respecto de la determinación del número de delegados de prevención que corresponda a una Administración con tres o, si así se establece para el PDI laboral, cuatro órganos de representación.

El art. 35.2 LPRL simplemente dice que los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo anterior, con arreglo a la escala que desarrolla y varía de forma no proporcional según el número de trabajadores. El art. anterior, el 34, establece se constituirá un único Comité de Seguridad y Salud, por lo que el número que corresponda será en función de la plantilla total de cada Universidad y no la que proceda de considerar el ámbito particular de cada órgano de representación, que de esta forma se vería sobre dimensionado y, por ello, seguramente, a la postre resultará ineficaz. Sin embargo, en ámbitos sindicales la opinión es la contraria. El Acuerdo simplemente se limita a decir algo que resulta obvio, el número de delegados será como mínimo el establecido en el art. 35 LPRL, previendo que, en todo caso, los Delegados de Prevención que correspondan se elegirán en proporción a la representación que cada sección sindical ostente en el correspondiente órgano de representación, según el número de miembros obtenidos. Es decir, obliga a una determinación de la representatividad parcial por cada órgano frente a un posible un cómputo global de la representatividad, que podría alterar la composición. Como añadido, para la implantación de la Prevención en sus Centros, se prevé la posibilidad de que la Gerencia de la Universidad designe trabajadores encargados de la prevención, que colaborarán con el Servicio de Prevención.

Por último, cabe señalar que el control del Comité de Seguridad y Salud se extiende a las actividades que puedan desarrollar la Mutuas de Accidentes de

Trabajo y Enfermedades Profesionales, teniendo derecho a ser informado, con una periodicidad de seis meses, sobre el desarrollo y el cumplimiento de los Concierto que se puedan tener con aquéllas, que en todo caso actuarán “bajo las directrices impartidas por el Servicio de Prevención de la Universidad”.

**LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS
DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA**

**LAS EMPRESAS PÚBLICAS
ANDALUZAS DEDICADAS A
ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS**

Patrocinio Rodríguez-Ramos Velasco
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Sevilla

ÍNDICE

1. Precisiones terminológicas y metodológicas.
 - 1.1. La difícil noción de empresa pública y el criterio acogido
 - 1.2. Una opción tipológica concreta: la naturaleza de la actividad desarrollada
2. Un repaso a los aspectos más destacados del contenido negocial
 - 2.1. Igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo
 - 2.2. Estabilidad en el empleo y consolidación del personal
 - 2.3. Incompatibilidades
 - 2.4. La jornada de 35 horas: una realidad
 - 2.5. Retribución
 - 2.6. Infracciones y sanciones: una amplia regulación de garantías en favor de todos los trabajadores
 - 2.7. Derechos colectivos
 - 2.8. Miscelánea
3. Un supuesto particular: los convenios colectivos de las Autoridades Portuarias

1. Precisiones terminológicas y metodológicas

1.1. La difícil noción de empresa pública y el criterio acogido

Cualquier estudio sobre negociación colectiva en las empresas públicas exige, a nuestro juicio, una delimitación preliminar acerca de qué se entiende por empresa pública, o al menos, una cierta especificación de cuál es el significado con el que se está utilizando dicha expresión, pues no siempre se incluyen bajo este concepto las mismas figuras. No existe una realidad ontológica a la que aplicar dicho calificativo, y si bien parece claro que la presencia de una u otra forma del poder público es un requisito *sine qua non* lo que ya no es tan indiscutible es la forma concreta en que esa presencia debe manifestarse. Variados son los criterios que a tal efecto pueden utilizarse y muy distintas las perspectivas desde las que la contemplación del sector público puede realizarse¹ (presupuestaria², comunitaria³, fiscalización de cuentas, organizativa, determinación del derecho aplicable, fines perseguidos...). En muchas ocasiones se ha acudido al dato de la forma jurídica adoptada como elemento identificador de la figura de la empresa pública, pero no siquiera desde esta óptica se ha alcanzado unanimidad de resultados. Así, mientras que algunos⁴ parecen limitar el término empresa pública a aquellas que revistan la forma de sociedad mercantil con participación pública mayoritaria, otros⁵ acogen una acepción más amplia, añadiendo a las sociedades

¹ Sobre el particular, véase, Molina García, M.: El contrato de trabajo en el sector público, Comares, Granada, 2000, págs. 11 y ss. y bibliografía ahí citada.

² En materia presupuestaria, véase, por ejemplo, la delimitación del sector público estatal contenida en el art. 2 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria (BOE 27 de noviembre de 2003).

³ El art. 2 de la Directiva 80/723/CEE, de la Comisión, de 25 de junio de 1980, relativa a la transparencia de las relaciones financieras entre los Estados miembros y las empresa públicas, así como a la transparencia financiera de determinadas empresas, modificada por la Directiva 2000/52/CE, de la Comisión, de 26 de julio de 2000, define, a sus efectos, a las empresas públicas como "cualquier empresa en la que los poderes públicos puedan ejercer, directa o indirectamente, una influencia dominante en razón de la propiedad, de la participación financiera o de las normas que la rigen".

⁴ Véase Molina García, M.: El contrato de trabajo...", op. cit. págs. 24-25, 62-63, entre otras.

⁵ Véase Marín Valverde, A. et altri: Derecho del Trabajo, 13ª ed., Tecnos, Madrid, 2004, págs. 210-211.

mercantiles las denominadas Entidades Públicas Empresariales⁶, organismos públicos que se rigen casi íntegramente por el Derecho privado. Por su parte, la norma legal tampoco aporta gran claridad sobre la cuestión y aunque la LOFAGE ha intentado introducir cierta racionalidad en la organización del aparato administrativo estatal –y de forma derivada en el sector público autonómico-⁷, no parece haberlo conseguido del todo, permaneciendo una alta dosis de confusión sobre el particular⁸. En cualquier caso, nuestra intención no es ofrecer criterios sólidos y válidos acerca de cuál sea el factor determinante de la inclusión de una determinada entidad en el ámbito de la empresa pública, sino el mucho más modesto de concretar cuál es el objeto de nuestro estudio. A tales efectos, bajo el rótulo genérico de negociación colectiva en las empresas públicas andaluzas, vamos a analizar aquellos convenios suscritos por empresas participadas mayoritariamente por la Junta de Andalucía -denominadas asimismo, de conformidad con el art. 6.1 de la LHPA⁹, empresas públicas en el apartado XVII del Informe de Fiscalización de la Cuenta General, Contratación Administrativa y Fondo de Compensación Interterritorial-2002 de la Cámara de Cuentas de Andalucía-, con independencia de cual sea su forma jurídica. Se incluyen, por tanto, convenios celebrados por empresas que adoptan la forma de Entidades de Derecho Público¹⁰ (Empresa Pública de Suelo de Andalucía -EPSA-, Autoridad Portuaria de la Bahía de Algeciras, Autoridad Portuaria de Sevilla, Autoridad Portuaria de Almería-Motril), como convenios de empresas que revisten la forma jurídica de sociedades mercantiles (Empresa de Gestión Medioambiental, SA -EGMASA-, Empresa Pública de Deporte Andaluz, SA, Empresa Pública para el Desarrollo Agrario y Pesquero de An-

⁶ Las Entidades Públicas Empresariales, creadas por la LOFAGE, son Organismo públicos, dependientes de un Ministerio o de un Organismo Autónomo, a los que se encomienda la realización de actividades prestacionales, la gestión de servicios o la producción de bienes de interés público susceptibles de contraprestación (art. 53 LOFAGE).

⁷ De acuerdo con el art. 149.1.18^a CE, el Estado tiene competencia exclusiva sobre “las bases del régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios..”, y si bien la LOFAGE no señala su carácter de norma básica, se ha indicado que tras su entrada en vigor “queda fuera del tráfico jurídico cualquier otra forma jurídica de organismo público al quedar derogada la normativa que le servía de apoyo, fundamentalmente la LEEA y la LGP” (Molina García, M. : El contrato de trabajo..., op. cit. págs. 51-52, nota 104.

⁸ *Ibidem*, pág. 60.

⁹ El art. 6.1 de la Ley General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía establece que “son empresas de la Junta de Andalucía...: a) Las sociedades mercantiles, en cuyo capital sea mayoritaria la participación, directa o indirecta de la Administración de la Junta de Andalucía o de sus Organismo Autónomos y demás entidades de derecho público; b) las entidades de derecho público con personalidad jurídica, que por Ley hayan de ajustar sus actividades al ordenamiento jurídico privado”.

¹⁰ Conviene tener presente que la Disposición Derogatoria Única LOFAGE derogó, además del art. 6.5, el art. 6.1 b) del anterior texto refundido de la LGP de 1988 según el cual se incluían dentro de las sociedades estatales las “entidades de derecho público, con personalidad jurídica, que por ley hayan [hubieran]de ajustar sus actividades al ordenamiento jurídico privado”.

dalucía, SA –DAP-, Empresa Andaluza de Gestión de Instalaciones y Turismo Juvenil, SA –INTURJOVEN-, Empresa Turismo Andaluz, SA –TURASA-, Empresa Verificaciones Industriales de Andalucía, SA –VEIASA-). De igual forma, se estudian tanto convenios de empresas en los que la participación mayoritaria de la Junta de Andalucía es directa –a través de las respectivas Consejerías-, como convenios de empresas en los que tal participación se produce de forma indirecta por medio de Entidades de Derecho Público y Sociedades mercantiles públicas –es el caso de VEIASA, sociedad participada en un 100% por el Instituto Andaluz de Fomento (IFA), Entidad de Derecho Público dependiente hoy de la Consejería de Innovación Ciencia y Empresa-. Por lo demás se trata de empresas a las que no se aplica el VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA 28 de noviembre de 2002), pues su art. 3 b) excluye expresamente de su ámbito de aplicación “el personal con contrato laboral que preste sus servicios en empresas públicas, sea cual sea la participación de la Junta de Andalucía en las mismas”.

Desde otra óptica conviene recordar que, con independencia del criterio definitorio elegido, vamos a trabajar con empresas que con carácter general se rigen por el Derecho privado y a cuyo personal resulta de aplicación el Derecho laboral en términos globales¹¹. Ello significa que analizaremos convenios colectivos de los previstos en el Estatuto de los Trabajadores, aplicables a trabajadores asalariados de los definidos en el art. 1.1 ET. Ahora bien, dos matizaciones deben realizarse a estos principios generales: En primer lugar, si bien es cierto que nuestra opción delimitadora del objeto de estudio hace abstracción de la forma jurídica de la empresa analizada, no lo es menos que ésta posee cierta trascendencia a determinados efectos. En particular aludimos al hecho de que mientras las empresas que adoptan la forma de entidades de derecho público -tras la LOFAGE Entidades Públicas Empresariales u Organismos Autónomos- pueden ser encuadradas sin problemas en el concepto material de Administración Pública, con todo lo que ello conlleva, no sucede lo mismo con las empresas constituidas como sociedades mercantiles. De esta forma, mientras que en el primer caso no habrá problemas en predicar y exigir respeto a los principios que gobiernan la actuación de la Administración –igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo, régimen de incompatibilidades, limitaciones

¹¹ En relación a las Entidades Públicas Empresariales, el art. 53.2 LOFAGE señala que “se rigen por el Derecho Privado, excepto en la formación de la voluntad de sus órganos, en el ejercicio de las potestades administrativas que tengan atribuidas y en los aspectos específicamente regulados para las mismas en esta Ley, en sus estatutos y en la legislación presupuestaria”; y el art. 55.1 LOFAGE dispone que su personal “se rige por el Derecho laboral, con las especificaciones dispuestas en este artículo y las excepciones relativas a los funcionarios públicos de la Administración General del Estado y, en su caso, de otras Administraciones públicas, quienes se regirán por la legislación sobre Función Pública que les resulte de aplicación”. Por su parte, el art. 6.2 LHPA dispone que “las empresas de la Junta se regirán por su legislación específica y por las normas de Derecho Mercantil, Civil o Laboral, salvo en las materias en las que les sea de aplicación la presente Ley”.

presupuestarias respecto a la negociación de incrementos retributivos...- mayores dificultades existirán cuando nos encontremos ante sociedades mercantiles, al menos en ausencia de una previsión legal expresa en tal sentido.

1.2. Una opción tipológica concreta: la naturaleza de la actividad desarrollada

Si, como acabamos de indicar, resulta difícil ofrecer una definición unívoca de empresa pública, no lo es menos, por ende, intentar una clasificación de las diversas figuras que en dicha noción pueden incluirse. A nuestro juicio, como ya se ha indicado en el capítulo relativo a la estructura de la negociación colectiva, un parámetro útil puede ser el que atiende a la naturaleza de los servicios ofrecidos o prestados por la empresa en cuestión. Desde esta perspectiva, junto a las empresas públicas dedicadas a actividades económicas, de carácter industrial o de servicios, que ofrecen sus productos o prestaciones al mercado en concurrencia con la iniciativa privada (art. 128.2 CE), se sitúan aquellas cuya actividad puede ser calificada como puramente administrativa, en el sentido de que se trata del desempeño de cometidos o funciones que sólo a la Administración competen y que si bien lo normal hubiera sido su prestación directa por organismos públicos, razones de eficacia –de “huida del Derecho Administrativo” para otros- han conducido a su gestión a través de entidades sometidas al Derecho privado. De nuevo, con esta opción clasificatoria se prescinde del elemento formal de la cobertura jurídica para hacer descansar la distinción en el dato del tipo de actividad que realiza la empresa. Según tal criterio, hemos analizado la negociación colectiva en las empresas públicas andaluzas diferenciando entre aquellos convenios referidos a actividades administrativas gestionadas por empresas públicas y los relativos a actividades económicas de titularidad de la administración autonómica. Podría pensarse que, en el fondo, el resultado a que conduce esta alternativa es el mismo que al que llevaría la diferenciación en atención a la forma jurídica adoptada, en el sentido de que por regla general las empresas dedicadas a la gestión de actividades administrativas adoptarían figuras jurídicas más próximas al concepto material de Administración, mientras que la realización de actividades económicas por el poder público encontraría abrigo en las formas societarias típicas de la empresa privada. Sin embargo, la realidad demuestra que tal correspondencia no del todo exacta, pues parece que la tendencia “natural” de la Administración a gestionar sus actividades a través de entes instrumentales está cediendo en favor de la opción por las sociedades mercantiles, al tiempo que la gestión por éstas de actividades económicas de titularidad de la Administración está posibilitando su extensión a facetas y funciones próximas a una auténtica actividad administrativa. A todo ello hay que añadir que, en muchas ocasiones, no es fácil dictaminar si una concreta empresa pública está dedicada exclusivamente a la gestión de servicios propiamente administrativos o, por el contrario su actividad se prolonga más allá; como tampoco es sencilla la operación inversa, a

saber, decidir si la actividad desarrollada por la empresa es solamente una actividad económica más, aunque de titularidad pública, o a ella se unen servicios adicionales.

De conformidad con los anteriores criterios y premisas, en este capítulo vamos a estudiar los convenios correspondientes a empresas públicas andaluzas dedicadas a la gestión de actividades administrativas –salvo los relativos a materias objeto de otros estudios del libro- y que se resumen en los siguientes:

- Convenio colectivo de trabajo de la Empresa Verificaciones Industriales de Andalucía de 16 de mayo de 2000 (BOJA 29 de junio de 2000)
- Convenio colectivo de la Empresa Verificaciones Industriales de Andalucía de 31 de julio de 2003 (BOJA 16 de septiembre de 2003), prórroga del anterior
- Convenio colectivo de la Empresa de Gestión Medioambiental, SA de 26 de julio de 2002 (BOJA 12 de diciembre de 2002)
- Convenio colectivo de la Empresa de Gestión Medioambiental, SA de 8 de abril de 2003 (BOJA 2 de julio de 2003) -Plan INFOCA-
- Convenio colectivo de la Empresa Pública de Deporte Andaluz, SA de 21 de octubre de 2003 (BOJA 21 de noviembre de 2003)
- Convenio Colectivo de la Empresa Andaluza de Gestión de Instalaciones y Turismo Juvenil, SA de 15 de enero de 2003 (BOJA 17 de marzo de 2003)
- Convenio colectivo de la Empresa Turismo Andaluz , SA de 18 de enero de 2003 (BOJA 8 de mayo de 2003)
- III Convenio colectivo de las Empresa Pública para el Desarrollo Agrario y Pesquero de Andalucía (y Acuerdo ante el Sercla de 19 de septiembre de 2001) (BOJA 27 de abril de 2002)
- I Convenio colectivo de la Autoridad Portuaria de la Bahía de Algeciras (BOP Cádiz 13 de marzo de 2002)
- I Convenio colectivo de la Autoridad Portuaria de Almería-Motril de 11 de abril de 2003 (BOJA 12 de abril de 2004)
- I Convenio colectivo de la entidad Autoridad Portuaria de Sevilla de 17 de diciembre de 2001 (BOP Sevilla 15 de marzo de 2003)
- Convenio colectivo para el personal de la Empresa Pública de Suelo de Andalucía de 23 de marzo de 1992

2. Un repaso a los aspectos más destacados del contenido negocial

No pretendemos en este apartado agotar todo el conjunto de materias que en mayor o mejor grado son objeto de tratamiento por la negociación colectiva de

las empresas públicas analizadas sino, más humildemente, traer a colación aquellos aspectos que bien por su directa relación con el tipo de empresas a que nos referimos o bien por su importancia en el ámbito de las relaciones laborales creemos que deben ser examinados.

2.1. Igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo

La aplicación del ordenamiento laboral al empleo público sufre algunas singularidades derivadas de la especial naturaleza de quien actúa como empleador. En este sentido, cuando estamos ante una Administración Pública, la proyección de determinados principios constitucionales hace que la relación de trabajo se vea afectada por algunas circunstancias que no está presentes cuando se trata de un empresario privado. Particular trascendencia tiene a tales efectos la exigencia constitucional de igualdad (art. 14 CE) y la necesidad de acceso al empleo público de acuerdo con los principios de mérito y capacidad (arts. 23.2 y 103.3 CE). Sin poder realizar en este momento un análisis detenido del alcance subjetivo de tales principios, pues ello excede del objeto y del objetivo de este estudio, sí conviene precisar que cuando se trata de empresas públicas la obligación de selección del personal según las máximas de la igualdad, el mérito y la capacidad posee una repercusión diversa en atención al tipo de empresa ante la que nos encontremos. Así, si bien no parece existir duda en extender dichos principios a aquellas empresas públicas que son encuadrables –en atención a su fisonomía formal- y pertenecen a la Administración Pública –las que adoptan la forma de entidades de derecho público, hoy EPE-, más discutible resulta esta afirmación en los supuestos en que la empresa pública adopta la forma de sociedad mercantil, pues en tal caso no parece que estemos ante auténticas administraciones públicas. De todas formas, sea cual fuere la postura asumida, lo cierto es que la práctica totalidad de los convenios analizados, con independencia del tipo de empresa pública de que se trate –y, señaladamente, aquellas que revisten la forma de sociedad mercantil-, prevén un sistema de ingreso y promoción de carácter objetivo, basado en los principios de igualdad, mérito y capacidad. El art. 15 del CC de EGMASA (sociedad mercantil) establece: “La contratación de personal por EGMASA respetará los principios de igualdad, mérito y capacidad”, y, de nuevo, vuelve a exigir el respeto de tales principios en los supuestos de contratación temporal de personal no perteneciente a la bolsa de trabajo que obligatoriamente debe elaborar la empresa o cuando menciona el criterio a seguir para determinar los trabajadores de la bolsa que pueden acceder a los cursos de formación programados por la empresa¹²; el art. 13.2 del CC de EPSA (entidad de derecho público) señala: “La provisión de las plazas, en cada una de sus fases (tanto en caso de traslado, como de promoción o de nuevo acceso), se efectuará por concurso de méritos, que se desarrollará de conformidad con

¹² Cfr. Art. 16 CC EGMASA.

los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y que tendrán la adecuada publicidad”; el art. 6.1 del CC de EGMASA –Plan INFOCA- indica: “La selección del personal estará fundada en los principios de igualdad, mérito y capacidad”; el art. 14.1 del CC de DAP (sociedad mercantil) establece: “Los procedimientos para la provisión de puestos de trabajo se realizarán, en general, bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad...”, incluyéndose expresamente la posibilidad de que los representantes de los trabajadores tengan acceso a la base de datos de la Bolsa de Empleo “para velar por el cumplimiento y respeto de los indicados principios...”¹³; el art. 26 del CC de INTURJOVEN (sociedad mercantil) señala: “El proceso de provisión de dichas vacantes, se realizará bajo los principios de publicidad, mérito y capacidad”, e idéntica regla repite al referirse a la contratación temporal¹⁴. Pese a ello, se observan dos excepciones significativas a esta regla general, la del CC de TURASA que, tras una clara opción a favor del sistema de promoción interna por concurso en la cobertura de vacantes, señala que si así no se cubriera la plaza “podrá contratarse personal ajeno a la empresa”¹⁵, sin más matizaciones que la de exigir el título de Técnico de Empresas y Actividades Turísticas o titulaciones homologables si se trata de cubrir vacantes en las Oficinas de Turismo y en puestos de Técnico de Promoción. Por su parte, el CC de la Empresa Pública de Deporte Andaluz prevé la externalización del proceso de selección de trabajadores para la cobertura de las plazas de nueva creación a través de una consultora especializada, si bien se indica que las nuevas contrataciones “serán suficientemente publicitadas” y que la empresa definirá los perfiles a elegir y hará un seguimiento de la labor de dicha consultora, pudiendo, además, facilitar candidatos que se ajusten al perfil de su propia base de datos¹⁶. Mención aparte merece el CC de VEIASA, pues, si bien nada recoge sobre el particular, también es cierto que la norma convencional elude cualquier regulación sobre el acceso al empleo y las modalidades de contratación.

2.2. Estabilidad en el empleo y consolidación del personal

La negociación colectiva de las empresas públicas estudiadas manifiesta una notable inclinación a la estabilidad en el empleo y la consecución de plantillas donde la contratación indefinida se convierta en la regla general. A ello se suele unir un sistema de promoción interna bastante reglado, de tal manera que la contratación externa habitualmente es el último recurso una vez la vacante en cuestión no se haya podido cubrir con trabajadores ya vinculados a la empresa¹⁷.

¹³ Cfr. art. 14.3 CC DAP.

¹⁴ Cfr. art. 28 CC INTURJOVEN.

¹⁵ Cfr. art. 25.5 CC TURASA.

¹⁶ Cfr. art. 23 CC de la Empresa Pública Deporte Andaluz.

¹⁷ Véase art. 25 CC TURASA, art. 26 CC INTURJOVEN, art. 23 CC de la Empresa Pública Deporte Andaluz y art. 7 CC EGMASA-INFOCA.

Síntomas evidentes de que nos movemos en terrenos donde está presente el poder público y en los que la regulación convencional de materias como la selección y contratación de personal se acerca bastante a la típica de los convenios del personal laboral de las Administraciones Públicas, en ocasiones –singularmente cuando se trata de Entidades de Derecho Público– incorporando menciones explícitas a la figura de la RPT¹⁸. Los datos y argumentos que justifican estas afirmaciones son los siguientes:

- Es habitual la inclusión de cláusulas genéricas que establecen la obligatoriedad de recurrir a contratos indefinidos cuando se trata de la realización de tareas que corresponden a necesidades estructurales de la empresa¹⁹, circunscribiendo la contratación temporal a puestos de carácter coyuntural²⁰. Si bien se trata de previsiones que responden a la naturaleza de las cosas tal como deriva del ET, sin embargo su expresa mención tiene la virtualidad, amén de evidenciar que la práctica suele estar alejada de lo que la norma persigue, de servir de importante elemento interpretativo de la voluntad de los firmantes y del tenor en que deben ser entendidos los artículos relativos al tema.
- El recurso a la contratación temporal, generalmente con escasas referencias sobre el particular²¹, suele estar limitado por el establecimiento de un plazo máximo de duración, transcurrido el cual y si el trabajador continúa prestando servicios en la empresa pasará a la situación de contratado fijo²².

¹⁸ Véase art. 18 CC EPSA.

¹⁹ Véase art. 28 CC de la Empresa Pública Deporte Andaluz y art. 15.3 a) CC DAP.

²⁰ Cfr. Art. 16.1 CC EGMASA.

²¹ Como muestra, el art. 28 CC DE INTURJOVEN, sólo alude de forma específica al contrato para obra o servicio y al contrato eventual, definiendo qué se entiende por obra con sustantividad propia y regulando la duración del contrato eventual, estableciendo al respecto una duración máxima de 9 meses en un período de referencia de doce. Es cierto que el art. 15 ET permite esta posibilidad, pero lo concede a los convenios de ámbito sectorial estatal o inferior y en este caso estamos ante un convenio de empresa. Como excepción, el CC DAP sí contiene una regulación más detallada (Cfr. art. 15 CC DAP). Al margen quedan los contratos formativos, en relación a los cuales a veces se introducen estipulaciones expresas (véase art. 29 CC INTURJOVEN).

²² En este sentido, el art. 25 C) 3 y 4 CC TURASA prevé que el tiempo máximo de contratación en régimen temporal es de dos años, debiendo efectuarse en los puestos base de cada grupo. Por su parte, el art. 16.1 CC EGMASA establece que los trabajadores contratados para obra o servicio determinado podrán pactar la realización de otras unidades de obra o servicio distintas de la principal a la que estén vinculado; ahora bien, “la realización simultánea y sin solución de continuidad de varias obras o servicios determinados durante un período de tres años conllevará el reconocimiento de la relación laboral indefinida”.

- La fuerte precarización en el empleo que ha supuesto la irrupción en el mercado de la colocación de las ETT aquí se contrarresta con singulares disposiciones que reducen notablemente su campo de acción²³.
- En ciertas ocasiones se incluyen preceptos específicos que, bajo el rótulo de “estabilidad en el empleo y medidas de fomento de empleo”, contienen estipulaciones relativas al mantenimiento de una determinada cifra neta de empleo indefinido durante la vigencia del convenio, a la cobertura de vacantes de personal contratado por tiempo indefinido con contrataciones indefinidas, el sometimiento de las conversiones de contratos temporales en contratos establecidos al régimen legal del “contrato para el fomento de la contratación indefinida”, o las especiales garantías de estabilidad en el empleo a favor de los trabajadores indefinidos (reubicación de excedentes, formación y reciclaje profesional para asegurar la adecuación a los nuevos puestos de trabajo, derecho de preferencia absoluta durante un determinado período de tiempo para el reingreso en caso de imposibilidad de reubicación, garantía de percepción del salario mínimo del grupo profesional que tuviera reconocido en el momento del despido incrementado en los porcentajes para cada ejercicio aplicados con carácter general)²⁴.

Asimismo conviene resaltar que esta preferencia por la estabilidad en el empleo y la contratación indefinida se contrapesa con el establecimiento de específicos y duraderos períodos de prueba, sólo admisibles desde la libertad que al respecto otorga el art. 14 ET a los sujetos negociadores y justificados en la subsiguiente contratación indefinida que acompaña a la superación de la prueba. Ejemplificativo en este aspecto es el CC de la Empresa Pública Deporte Andaluz, que establece para todos los trabajadores que se incorporen a la misma un período de prueba mínimo de 6 meses, prorrogable por períodos de 3 meses hasta un máximo de 12 meses, transcurrido los cuales la empresa debe decidir entre la contratación indefinida del trabajador o la finalización de la relación laboral.

2.3. Incompatibilidades

El régimen de incompatibilidades establecido para la prestación de servicios en el sector público es, probablemente, uno de los elementos diferenciadores más

²³ Así, el 28 CC INTURJOVEN recoge el compromiso de la empresa a no recurrir para sus contrataciones temporales, salvo fuerza mayor, a ETT. Por su parte el art. 16.4 CC EGMASA limita la puesta a disposición de trabajadores por ETT a los supuestos correspondientes a contratos eventuales y de interinidad, fijando, además, una duración máxima de seis meses para aquél. Similar previsión se recoge en el art. 15.4 del CC DAP, si bien remite la duración máxima del contrato a la prevista legalmente.

²⁴ Véase art. 17 CC EGMASA y art. 16 CC DAP.

relevantes respecto al trabajo realizado en el marco de un contrato laboral con un empresario privado. Frente a la regla general del pluriempleo que rige en el ámbito del sector privado, derivada de la libertad de trabajar del art. 35 CE y reconocida indirectamente en el ET -que sólo la limita en caso de competencia desleal (arts. 5 d) y 21.1 ET)-, cuando estamos ante un empresario público la determinación legal es la inversa, aceptándose sólo excepcionalmente la compatibilidad de dos puestos de trabajo. Así lo dispone la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, cuyo art.1 dispone claramente que el personal comprendido en su ámbito de aplicación “no podrá compatibilizar sus actividades con el desempeño, por sí o mediante sustitución, de un segundo puesto de trabajo, cargo o actividad en el sector público, salvo los supuestos previstos en la misma”. Con independencia o al margen de la finalidad y justificación que pueda tener una disposición de esta naturaleza, cuestión sobre la que no vamos a entrar, lo que sí nos interesa resaltar es que ese ámbito de aplicación al que alude la LI es notablemente amplio, excediendo de los márgenes rígidos de la Administración pública y el personal funcionario en sentido estricto para abarcar cualquier manifestación de empleo en el sector público, incluyendo, por tanto, al personal laboral y a las empresas públicas²⁵. En suma, y por lo que a nuestro estudio respecta, los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de los convenios analizados están afectados por el régimen de incompatibilidades previsto en la Ley 53/84²⁶, regla a tener muy presente a la hora de interpretar las referencias convencionales sobre el particular.

Así, desde esta perspectiva es fácil comprender que existan previsiones en los convenios como la contenida en el art. 28 párrafo 1º del CC de la Empresa Pública Deporte Andaluz a tenor de la cual se otorga preferencia en la contratación a aquellos trabajadores “que no se encuentren en situación de alta laboral en otra empresa o centro de trabajo, salvo compatibilidad expresa demostrada”, o las más expeditivas del art. 25 CC TURASA, donde la preferencia se convierte en prohibición estableciéndose que “ningún trabajador será contratado por Turismo Andaluz si se encontrase trabajando en otra empresa salvo compatibilidad expresamente demostrada”, y del art. 32 CC VEIASA, que en el marco de la regulación del plus de dedicación exclusiva, establece que “es política general de la Empresa, la plena dedicación de los trabajadores, no pudiendo por ello realizar otros trabajos remunerados por cuenta ajena o

²⁵ Véase art. 2 LI .

²⁶ El art. 2.1 h) incluye expresamente en el ámbito de aplicación de la LI a “el personal que preste servicios en Empresas en la que la participación del capital, directa o indirectamente, de las Administraciones Públicas sea superior al 50 por 100”. Respecto a la empresas con forma de Entidades de Derecho Público, conviene recordar que tras la LOFAGE desaparecen del panorama jurídico y han de transformarse en Organismo Autónomos o Entidades Públicas Empresariales, pero tanto en un supuesto como en otro les sería igualmente aplicable la LI (Cfr. Molina García, M.: “El contrato de trabajo...”, op. cit. pág. 39).

propia". En esta última línea, el art. 30 CC INTURJOVEN, tras declarar expresamente el sometimiento del personal comprendido en el ámbito de aplicación del convenio a las normas existentes en materia de incompatibilidades, establece la necesidad de recoger en el contrato que se formalice entre el trabajador y la empresa una cláusula por la que el primero manifiesta "que en el momento presente no desempeña ninguna otra actividad pública o privada incompatible que pueda requerir autorización o reconocimiento previo de compatibilidad"; la comprobación de falsedad en dicha manifestación producirá la rescisión automática del contrato.

2.4. La jornada de 35 horas: una realidad

La regulación de la jornada de trabajo es una de las más clásicas y omnipresentes materias objeto de tratamiento por la negociación colectiva, de lo que los convenios analizados son también una viva muestra. La norma estatal en gran medida contribuye a ello pues otorga amplias facultades a los negociadores, remitiéndoles expresamente el tratamiento de variados aspectos sobre el tiempo de trabajo, singularmente la duración de la jornada (art. 34.1 ET) y su posible distribución irregular a lo largo del año (art. 34.2 ET), la fijación del período de disfrute de las vacaciones (art. 38 ET), o, en fin, la forma de compensación, en dinero o en tiempo de descanso equivalente de las horas extraordinarias (art. 35 ET).

Centrándonos en la concreta regulación de la jornada en los convenios examinados, hay que señalar que el tipo de actividad en la que se enmarcan cada uno de ellos conduce a una variada tipología y estructura de disposiciones sobre tiempo de trabajo. Además, algunos convenios –por ejemplo CC DAP²⁷, CC EGMASA-INFOCA²⁸, contemplan la existencia de jornadas especiales de trabajo, diferenciándose su régimen de las jornadas ordinarias, lo que introduce un grado de especificidad muy particular. Puede decirse, por tanto, que la falta de sistemática es particularmente notable en la regulación de esta condición de trabajo, echándose de menos una cierta lógica reguladora que ordene los conceptos de manera comprensible. No puede encontrarse, de este modo, una línea comparativa uniforme en los convenios consultados, por lo que el estudio cuantitativo y cualitativo de la jornada de trabajo deviene especialmente complicado.

La regulación de las jornadas ordinarias de trabajo suele contemplar una primera alusión al cómputo semanal y anual de horas de trabajo para, a continuación, establecer el régimen horario. En este sentido, las diferencias en el cómputo

²⁷ Véase art. 19 CC DAP.

²⁸ Véase art. 16 CC EGMASA-INFOCA.

anual son mayores que en el cómputo semanal²⁹ variando aquél entre las 1508 horas anuales del CC TURASA y las 1665 del CC EGMASA-INFOCA, y fijándose unas jornadas semanales medias de 35 horas, con alguna excepción³⁰. En casos puntuales, como sucede con el convenio de EPSA y acuerdos posteriores, ni siquiera se determina la jornada en cómputo anual. La duración de la jornada ordinaria diaria es también muy variable en cuanto a su regulación, que no aparece en todos los convenios, y en cuanto a su ubicación sistemática, apareciendo en ocasiones con motivo de la regulación de la prolongación de la jornada³¹.

Suelen ser bastante prolijos los convenios consultados en la regulación puntual de los horarios de trabajo que, en algunos casos, viene asociada al establecimiento de un calendario laboral³². En casos puntuales, por ejemplo, CC EGMASA, el horario queda a determinación completa de la empresa, previo informe a los representantes de los trabajadores³³. El régimen de horarios determina igualmente la existencia de jornadas diarias partidas o de jornadas continuadas, lo que va a depender del tipo de actividad y de las categorías profesionales de trabajadores afectados. En este sentido, aparecen jornadas continuadas de mañana o de tarde³⁴, así como jornadas partidas con una hora o una hora y media de interrupción³⁵. En alguna ocasión se llegan a definir hasta cuatro tipos diversos de jornadas: jornada partida, jornada partida y sábado, jornada continuada y jornada continuada y sábado³⁶. También se dan supuestos de libertad de elección de horario de entrada y salida en los que los trabajadores tienen media hora de margen para adelantar o retrasar el comienzo o fin de su jornada laboral³⁷.

²⁹ El art. 19 CC EGMASA fija el tope anual en 1625 horas, elevado hasta 1656 horas con plus de jornada para determinadas categorías de trabajadores; el art. 15 CC de la Empresa Pública Deporte Andaluz en 1525 horas; el art. 20 CC INTURJOVEN y el art. 15 CC VEIASA en 1575 horas; el art. 18 CC DAP en 1600 horas.

³⁰ Véase art. 18 CC DAP que fija una jornada semanal de 38 horas y 20 minutos.

³¹ Véase art. 22 CC EGMASA que establece con cierta equivocidad que "...en todo caso el tiempo acumulado de horario ordinario y prolongación de jornada no excederá de 9 horas".

³² En este sentido, el art. 15 CC de la Empresa Pública Deporte Andaluz fija horarios diferenciados en función de los meses del año así como durante las fiestas de Semana Santa, Navidad y Año Nuevo; igualmente, el art.18 CC DAP.

³³ Véase art. 19 CC EGMASA.

³⁴ Art. 15 CC de la Empresa Pública Deporte Andaluz.

³⁵ Art. 18 CC DAP.

³⁶ Art. 15 CC VEIASA, según el cual, la jornada partida es aquella en la que existe un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo y tres como máximo, ejecutándose en jornadas de 7 horas diarias de trabajo de lunes a viernes; la jornada partida y sábado es aquella en la que existe un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo y de dos horas como máximo, ejecutándose en jornadas de 6 horas diarias de trabajo efectivo de lunes a viernes y en 5 horas efectivas los sábados; jornada continuada es la que se realiza en 7 horas diarias de lunes a viernes y, finalmente jornada continuada y sábado es la que se realiza en 6 horas diarias de lunes a viernes y 5 horas los sábados.

³⁷ Art. 18 CC DAP.

Aparecen algunas especialidades en cuanto a la duración de la jornada de trabajo que deben ser reseñadas porque su tratamiento y grado de concreción resulta muy diferente en unos y otros convenios. Así, por ejemplo, en el CC EGMASA³⁸ se prevén supuestos de ampliación y de reducción de jornadas en función de las categorías de los trabajos a realizar. De este modo se prevén incrementos de 31 horas anuales con compensación económica para trabajadores de plantas industriales, laboratorios, barcos o centros productivos asimilados, etc., así como la posibilidad de que todos los trabajadores puedan reducir su jornada anual, con reducción proporcional de salario, con un límite máximo anual equivalente a 5 horas diarias de trabajo efectivo. Por su parte, el CC DAP, que denomina a los contratados a tiempo parcial contratados con jornada reducida³⁹, es mucho más riguroso a la hora de establecer los supuestos en los que las reducciones de jornada se pueden hacer efectivas, sujetándolos a las mismas causas relacionadas en el art. 37 ET.

Por lo que se refiere a la regulación de la figura de los descansos diario y semanal, y el descanso del bocadillo, la falta de sistemática es igualmente notable puesto que en la mayoría de los casos los convenios dan por supuesta la aplicación supletoria del régimen del ET. En algunos casos el descanso semanal se regula por exclusión al aludirse a la jornada laboral de lunes a viernes⁴⁰. Algunas precisiones puntuales reconocen el descanso semanal de 2 días ininterrumpidos acumulables en periodos de hasta catorce días⁴¹. Para el descanso del bocadillo los convenios que lo regulan establecen un límite de 30 minutos que en caso de jornadas partidas se debe disfrutar en el tramo de cuatro horas⁴².

El régimen de las vacaciones es el único sobre el que recae una regulación más uniforme, tratándose en todos los convenios estudiados bajo pautas similares de forma y fondo. Generalmente las vacaciones están establecidas sobre una media de 22 ó 23 días laborables⁴³ o sobre 30 ó 31 días naturales⁴⁴, fijándose en algunos casos su disfrute en los meses de julio y agosto y estableciéndose que su división en periodos inferiores debe tener un límite de 5 días laborales ó 7 días naturales⁴⁵. En algunos casos son establecidas reglas precisas para determinar los turnos de vacaciones entre el personal fijándose criterios a aplicar

³⁸ Véase el régimen del art. 19 CC EGMASA.

³⁹ Cfr. el art. 20 CC DAP.

⁴⁰ Véase art. 18 CC DAP.

⁴¹ Véase art. 20 CC INTURJOVEN y art. 16 CC de la Empresa Pública Deporte Andaluz.

⁴² Véase arts. 15 CC de la Empresa Pública Deporte Andaluz y 20 CC INTURJOVEN.

⁴³ Así los convenios de DAP y EGMASA, arts. 23 y 25 respectivamente, y el convenio de la Empresa Pública Deporte Andaluz, art. 17.

⁴⁴ Es el caso del CC INTURJOVEN -art. 22-, el del CC VEIASA -art- 17- o el del CC TURASA -art. 20-.

⁴⁵ En este sentido, art. 23.2 CC DAP y art. 17 CC de la Empresa Pública Deporte Andaluz.

por la empresa⁴⁶. En algunos convenios se introducen mejoras puntuales como las referidas al descuento del tiempo de vacaciones de los períodos de IT o de internamiento hospitalario que coincidan con el mismo⁴⁷.

El régimen de las horas extraordinarias es otro de los capítulos donde se manifiesta la falta de sistemática apuntada al principio, pues son muchos los convenios que incluyen su regulación fuera del capítulo de la jornada laboral y lo incluyen bien con el salario⁴⁸, bien en capítulo aislado. El grado de regulación de esta figura varía notablemente entre unos convenios y otros, de forma que frente a regulaciones muy minuciosas encontramos breves remisiones al régimen general de regulación de estas horas⁴⁹. Sólo la mitad de los convenios consultados establecen de forma explícita fórmulas de supresión o reducción de las horas extraordinarias⁵⁰. La tónica general es la de compensación de las horas extraordinarias con tiempo equivalente de descanso, con porcentajes variables del 75%, 100%, 175% ó 200% de tiempo de descanso por cada hora extra realizada⁵¹. Algunos convenios fijan, no obstante, la compensación económica en caso de imposibilidad de disfrute del descanso⁵², o bien establecen sólo la compensación económica⁵³.

Finalmente, hemos de reseñar que en determinadas actividades productivas la existencia de jornadas especiales de trabajo deviene una necesidad ineludible, como es el caso de las actividades de EGMASA-INFOCA o de DAP, donde se producen supuestos de ampliación y reducción de jornada laboral. En el primer caso, las prolongaciones de jornada por motivo de extinción de incendios pueden llegar hasta las 14 horas, con 10 horas de descanso diario⁵⁴. También se prevén supuestos de turnos de jornada de hasta 12 horas en caso de funciones de vigilancia fija y comunicaciones⁵⁵. En el segundo caso, las actividades propias del trabajo en el mar y en el campo llevan al convenio a remitir íntegramente la regulación de las jornadas allí desarrolladas al RD 1561/95, sobre jornadas especiales de trabajo⁵⁶.

⁴⁶ En este sentido, véase el art. 23.6 CC DAP y el art. 25 CC EGMASA.

⁴⁷ Véase el art. 22 CC INTURJOVEN, el art. 17 CC VEIASA y el art. 17 CC de la Empresa Pública Deporte Andaluz.

⁴⁸ Véase, a título ejemplificativo, el CC VEIASA.

⁴⁹ Muestra del primer caso es el art. 24 CC EGMASA y del segundo el art. 11CC de la Empresa Pública Deporte Andaluz.

⁵⁰ Así lo hacen los convenios de INTURJOVEN -art. 21-, TURASA -art. 9- y de la Empresa Pública Deporte Andaluz -art. 11-.

⁵¹ Prácticamente cada convenio establece un porcentaje de disfrute diferente, destacando el CC DAP que establece el 200% (dos horas de descanso por hora extra trabajada) -art. 21-.

⁵² Es el caso del art. 17 CC EGMASA-INFOCA.

⁵³ Así el art. 45 CC EGMASA, con una profusa regulación.

⁵⁴ Art. 16.A CC EGMASA-INFOCA.

⁵⁵ Art. 16.B CC EGMASA-INFOCA.

⁵⁶ Así se expresa el art. 20.3 CC DAP.

2.5. Retribución

Probablemente una de las cuestiones más trascendentes en lo que respecta al régimen retributivo del personal al servicio de las empresas públicas es la relativa a su eventual sujeción a los topes salariales que a tales efectos se recogen en las sucesivas Leyes de Presupuestos. No pretendemos en este momento realizar un estudio o reflexión sobre esta temática⁵⁷ sino sólo aludir a la proyección que la misma tiene en el contenido de los convenios que analizamos. Desde esta órbita, no es infrecuente encontrar preceptos convencionales que fijan el incremento de las retribuciones para el personal incluido en su ámbito de aplicación durante la vigencia del convenio en función del porcentaje que se determine como incremento máximo de la masa salarial para el sector público andaluz en las Leyes de Presupuestos de la Comunidad Autónoma⁵⁸, siendo, por el contrario, excepcionales los que lo hacen en atención al IPC⁵⁹.

En cuanto a la estructura salarial la negociación colectiva de estas empresas suele componerla de salario base, antigüedad y complementos salariales⁶⁰, estos últimos de fisiología variable según la actividad concreta a que se dedique la empresa. El esquema, aunque aparentemente se aparte del previsto en el art. 26.3 ET, en concreto en lo que atañe al principio de causalidad en él fijado en la regulación de las clases de complementos salariales, sin embargo, en la práctica es una mera divergencia terminológica, pues la diversidad de complementos se puede subsumir sin graves problemas en las tradicionales categorías de complementos de carácter personal (casi siempre reducidos a la antigüedad), complementos por trabajo realizado (la mayoría) y complementos vinculados a la situación y resultados de la empresa (prácticamente inexistentes, probablemente por razones ligadas al carácter público de las empresas estudiadas⁶¹). La antigüedad se computa por trienios (sólo

⁵⁷ Sobre el particular, véase Molina García, M.: "El contrato de trabajo...", op. cit., págs. 378 y ss. donde se contiene un detenido análisis de la diversas formas de intervención de las Leyes de Presupuestos en materia retributiva del personal al servicio del sector público, así como un estudio sobre su constitucionalidad.

⁵⁸ Art. 18 CC INTURJOVEN, art. 20.1 CC EGMASA-INFOCA, Acuerdos EPSA de 31 de marzo de 2003 y 22 de abril de 2004, art. 49 CC EGMASA que, no obstante, añade que en el supuesto de que las sucesivas Leyes de Presupuestos no prevean un porcentaje de incremento con carácter obligatorio para el sector público andaluz, la revisión económica se llevará a cabo aplicando el IPC del año anterior.

⁵⁹ Art. 44 CC EPSA, si bien en Acuerdos posteriores de actualización se alude expresamente a la Ley de Presupuesto de la Comunidad Autónoma, Art. 49 CC EGMASA, de forma subsidiaria. Véase nota anterior.

⁶⁰ Art. 5 CC TURASA, art. 41 CC EGMASA.

⁶¹ Como excepción, el art. 28 CC VEIASA prevé la percepción de un complemento de beneficios, equivalente al importe de una gratificación extraordinaria, "siempre que los resultados después de impuestos del ejercicio anterior aprobados por la Junta General de Accionistas arrojen beneficios y éstos superen el 5% de los ingresos de explotación".

en una ocasión se hace por bienios⁶²), con previsiones particulares sobre su percepción desde el primer día del mes en el que se cumple el trienio⁶³ y, lo que resulta especialmente llamativo, estableciendo el cómputo de todo el tiempo de trabajo en cualquier Administración Pública⁶⁴, en la Junta de Andalucía⁶⁵ o en cualquier sociedad o UTE participada mayoritariamente por la empresa de que se trate⁶⁶.

En cuanto a los complementos en función del trabajo realizado, si bien existen algunos que corresponden muy particularmente al tipo de actividad de la empresa en cuestión, como los complementos de traslado de puerto base⁶⁷, trabajos submarinos⁶⁸, plus de maquinaria⁶⁹, otros muchos, con la más variopinta denominación, suelen responder a causas y motivos similares: ejercicio de funciones de superior categoría –complemento de destino⁷⁰, complemento de superior categoría⁷¹, complemento de funciones especiales⁷², complemento de nivel superior⁷³–; desempeño de puestos de trabajo que impliquen el ejercicio de funciones de dirección, planificación, coordinación, asesoramiento técnico o de especial trascendencia y repercusión en la gestión –complemento de especial responsabilidad⁷⁴, plus para Jefes de Grupo y Capataces de los Grupos de Apoyo⁷⁵–; desempeño de puestos de trabajo en los que se requiere una cualificación determinada –complemento de desempeño de funciones de especial dificultad técnica⁷⁶–; disponibilidad para la incorporación inmediata al trabajo con objeto de resolver las incidencias relacionadas con su puesto de trabajo –complemento de guardia localizada⁷⁷–; productividad –complemento de Productividad⁷⁸–. Particularmente significativo resulta, por lo que de sintomático tiene, el habitual establecimiento de un complemento que, bajo el título de complemento de asistencia, tiene como finalidad tratar de mejorar los índices de absentismo laboral. Generalmente el

⁶² Art. 26 CC EGMASA-INFOCA.

⁶³ Art. 7 CC TURASA, art. 42 CC EGMASA, art. 14 CC INTURJOVEN.

⁶⁴ Art.8 CC de la Empresa Pública Deporte Andaluz.

⁶⁵ Art. 40.1 CC EPSA.

⁶⁶ Art. 42 CC EGMASA.

⁶⁷ Art 41 CC EGMASA.

⁶⁸ Art. 41 CC EGMASA.

⁶⁹ Art. 20.7 CC EGMASA-INFOCA.

⁷⁰ Art. 5 A) CC TURASA.

⁷¹ Art.14 CC INTURJOVEN.

⁷² Art. 10.2 B) CC de la Empresa Pública Deporte Andaluz.

⁷³ Art. 26 CC VEIASA.

⁷⁴ Art. 5 B) CC TURASA, art. 41 CC EGMASA, art. 10.1 C) CC de la Empresa Pública Deporte Andaluz

⁷⁵ Art. 20.5 CC EGMASA-INFOCA.

⁷⁶ Art. 5 C) CC TURASA, art. 10.1 B) CC de la Empresa Pública Deporte Andaluz

⁷⁷ Art. 41 CC EGMASA.

⁷⁸ ART. 29 CC VEIASA y art. Sexto del CC VEIASA (prórroga), art. Sexto del CC VEIASA, art. 43 CC EGMASA, art. 22 CC EGMASA-INFOCA y Acuerdo EPSA de 22 de abril de 2004.

complemento se abona en dos pagas, junio y diciembre, y lo reciben íntegramente aquellos trabajadores que no falten al trabajo durante el semestre en cuestión. Las ausencias al trabajo darán lugar a la deducción proporcional en la cantidad a percibir, de acuerdo con unos determinados tramos y valores que oscilan entre un 20% de descuento por hasta 3 días de inasistencia hasta la disminución del 100% en caso de inasistencias de más de 12 días. No obstante, suele convenirse que las ausencia por ciertos motivos (embarazo, permisos y licencias retribuidas, accidente de trabajo, vacaciones, enfermedades que necesiten hospitalización, intervenciones quirúrgicas que necesiten hospitalización) no se computen a tales efectos⁷⁹.

Tras este repaso a los diversos tipos de complementos, conviene apuntar la singular trascendencia en el ámbito del trabajo en el sector público tiene el eventual establecimiento de un complemento específico o “concepto equiparable”, en el sentido de que su percepción puede implicar el no reconocimiento de la compatibilidad del trabajo realizado con el desempeño de un segundo puesto de trabajo⁸⁰. Como se sabe, el complemento específico es un concepto retributivo propio de los funcionarios públicos que remunera las condiciones singulares de ciertos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad⁸¹, y cuya percepción hace recaer en quien lo recibe una incompatibilidad absoluta para el desempeño de cualquier otro puesto de trabajo público o privado en los términos del art. 16 LI. Como hemos comentado, esta disposición también resulta aplicable al personal al servicio de las empresas públicas, lo que deja en manos del intérprete determinar si entre los complementos salariales recogidos en la norma convencional existe alguno que sea susceptible de ser encuadrado en esa categoría de “concepto equiparable” que aparece en el art. 16 LI⁸². Evidentemente la respuesta a este interrogante exigiría un estudio muy detenido de cada una de las normas convencionales que examinamos y de los concretos

⁷⁹ Véase art. 5 D) CC TURASA, art. 10.1 A) CC de la Empresa Pública Deporte Andaluz

⁸⁰ Recuérdese que el art. 16.1 LI establece que “no podrá autorizarse o reconocerse compatibilidad alguna al personal que desempeñe puestos que comporten la percepción de complementos específicos o concepto equiparable, y al retribuido por arancel”, si bien el art. 16.4 estipula que, por excepción “podrá reconocerse la compatibilidad para el ejercicio de actividades privadas al personal que desempeñe puestos de trabajo que comporten la percepción de complementos específicos, o concepto equiparable, cuya cuantía no supere el 30 por 100 de su retribución básica excluidos los conceptos que tengan su origen en la antigüedad”.

⁸¹ Art. 23.3.a LMRFP.

⁸² En alguna ocasión la norma convencional facilita enormemente la labor hermenéutica, pues la previsión del plus va acompañada de la clara indicación de que el mismo se destina a compensar la plena dedicación de los trabajadores y su imposibilidad de realizar otros trabajos remunerados por cuenta ajena o propia (cfr. Art. 32 CC VEIASA). No es tanto que la percepción del plus impida la compatibilidad cuanto que la inviabilidad de ésta se compensa con aquél.

complementos que establecen, extremo que excede de nuestros propósitos. Simplemente no gustaría indicar que aunque en los convenios que venimos comentando es frecuente la aparición de complementos autotitulados de especial responsabilidad o dedicación, que en principio encajarían en esa noción de “concepto equiparable”, sin embargo, a nuestro juicio, una conclusión en tal sentido exige un estudio mucho más detenido que el que dimana de la mera denominación convencional, pues no siempre el vocablo elegido esconde lo que pudiera pensarse en atención a su semántica ni se acogen bajo idéntico término circunstancias similares⁸³.

La regulación de las gratificaciones extraordinarias se centra en la concreción de aquellos aspectos que el art. 31 ET remite a la negociación colectiva. Así, se fija que las dos pagas extraordinarias de que goza el trabajador al año se recibirán en Navidad y en el mes junio⁸⁴, siendo excepcional la opción por el prorrateo de sus cuantías a lo largo del año⁸⁵, tal como permite el citado precepto estatutario. En lo que respecta a su importe, aunque las opciones son diversas, lo más habitual es limitarlo al salario base más la antigüedad más algún tipo concreto de complemento salarial⁸⁶.

Capítulo aparte merece la regulación de las partidas extrasalariales, en concreto la concerniente a dietas y gastos de desplazamientos, a la que los convenios que examinamos suelen dedicar un tratamiento bastante pormenorizado⁸⁷, y la relativa al denominado plus de ropa⁸⁸.

2.6. Infracciones y sanciones: una amplia regulación de garantías en favor de todos los trabajadores

El art. 58 ET otorga al empresario el poder de sancionar los incumplimientos laborales de los trabajadores de conformidad con la graduación de faltas y sanciones

⁸³ Así, a título de ejemplo, el art. 41 CC EGMASA, bajo la denominación de complemento de especial dedicación, retribuye la prestación que realizan los trabajadores cuya jornada laboral se ejecute en, al menos, un 60% fuera del centro administrativo de trabajo y cuyas funciones estén relacionadas con la supervisión de varias unidades de obra, con dispersión geográfica y con plena disponibilidad para resolver las incidencias relacionadas con las mismas.

⁸⁴ Art. 8 CC TURASA, art. 44 CC EGMASA, art. 14 CC INTURJOVEN, art. 9 CC de la Empresa Pública Deporte Andaluz

⁸⁵ Art. 21 CC EGMASA-INFOCA.

⁸⁶ Art. 8 CC TURASA, art. 44 CC EGMASA, art. 14 CC INTURJOVEN, art. 9 CC de la Empresa Pública Deporte Andaluz, art. 28.5 CC DAP y art. 40.2 CC EPSA.

⁸⁷ Véase art. 12 CC TURASA, art. 46 CC EGMASA, art. 19 CC INTURJOVEN, art. 12 CC de la Empresa Pública Deporte Andaluz, arts. 29.9, 29.10 y art. 29.11 CC DAP y art. 43 CC EPSA.

⁸⁸ Art. 10 CC TURASA que lo cifra en 103 euros mensuales y estipula su abono en las 12 mensualidades; con igual regulación, art. 10.3 CC de la Empresa Pública Deporte Andaluz..

establecidas en las disposiciones legales o en el convenio colectivo aplicable. Se trata ésta de una materia donde la negociación colectiva ha incidido de manera continua, convirtiéndose en el instrumento principal de delimitación de las conductas susceptibles de ser sancionadas por el empresario. Los convenios de las empresas públicas que estudiamos no son una excepción y todos ellos contienen referencias sobre el particular, de manera, además, singularmente detallada, al menos por lo que al procedimiento sancionador concierne. Entre los aspectos más sobresalientes de esta regulación pueden señalarse los siguientes:

En primer lugar, en cuanto a la tipificación de las conductas infractoras, es habitual la inclusión de comportamientos íntimamente relacionados con el tipo de empresa para la que se trabaja, especialmente en lo que afecta al carácter público de aquéllas y a su naturaleza de organizaciones prestadoras, al menos en el sentido amplio del término, de servicios públicos. Así, se suelen calificar como faltas laborales, de graduación diversa en función de la gravedad del comportamiento, conductas como “la incorrección o la falta notoria de respeto, con el público, usuarios, clientes y compañeros de trabajo...”⁸⁹; “violar secretos de EPTA, cuando existan, con perjuicio para la misma, siempre que se especifique el carácter de documentación reservada”⁹⁰; “el uso contrario al autorizado por normas internas publicadas por la empresa, el descuido y la negligencia en la conservación de locales, vehículos, material y documentación, y demás bienes de la empresa, cuando del mismo se derive un daño muy importante”⁹¹; “el ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado reconocimiento de incompatibilidad”⁹²; o “el uso indebido, para fines particulares o de terceros ajenos a la Empresa, de vehículos o de cualesquiera otros medios materiales o servicios facilitados por la misma para el trabajo”⁹³. En este mismo ámbito, resulta significativa la amplia cobertura que la protección al derecho reconocido en el art. 4.2 e) ET⁹⁴ suele tener en los convenios estudiados, lo que se lleva a efecto a cabo a través de la tipificación como falta laboral, generalmente en el grado de muy grave, de aptitudes como “la violación muy grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las

⁸⁹ Art. 41.2 CC de la Empresa Pública Deporte Andaluz. En similar sentido, art. 39.2 CC TURASA; art. 50 CC INTURJOVEN; art. 46 CC DAP; art. 35 CC EGMASA-INFOCA.; art. 32 CC EPSA; art. 53 CC VEIASA.

⁹⁰ Art. 39.3 CC TURASA. En similar sentido, art. 41.3 CC de la Empresa Pública Deporte Andaluz; art. 36 CC EGMASA; art. 47 CC DAP; art. 32 CC EPSA; art. 53 CC VEIASA.

⁹¹ Art. 36 CC EGMASA. En similar sentido, art. 49 CC INTURJOVEN; art. 41 CC de la Empresa Pública Deporte Andaluz; art. 39 CC TURASA.

⁹² Art. 50 CC INTURJOVEN. En similar sentido, art. 32 CC EPSA.

⁹³ Art. 46 CC DAP. En similar sentido, art. 50 CC INTURJOVEN; art. 35 CC EGMASA-INFOCA.

⁹⁴ Recordemos que el mencionado precepto reconoce el derecho de los trabajadores en la relación de trabajo “al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual”.

ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual⁹⁵; o mucho más rotunda y claramente, “la violación del derecho a la intimidad y la consideración debida a la dignidad de los/as trabajadores, incluido el acoso sexual”⁹⁶. En alguna ocasión -precisamente en uno de los convenios de fecha más reciente, lo que parece indicar que estamos ante una aptitud negociadora que va más allá de una simple recepción mimética de derechos reconocidos legalmente para convertirse en una auténtica apuesta por la defensa del derecho a la intimidad y al respeto debido de los trabajadores de estas empresas-, incluso se llega a tipificar como falta muy grave no sólo el acoso sexual sino también el “acoso moral respecto al público, usuarios, clientes y compañeros de trabajo”⁹⁷.

En segundo lugar, desde la perspectiva procedimental, la totalidad de los convenios examinados regulan convocatoria de generalidad, predicable y referible a todos los trabajadores de la empresa -y, a veces, no sólo en relación con faltas graves y muy graves⁹⁸-, la garantía del expediente contradictorio que el ET (art. 68 a) ET) y la LOLS (art. 10.3 LOLS) sólo reconocen a favor de los representantes unitarios y sindicales de los trabajadores⁹⁹ y para faltas graves y muy graves.

En tercer lugar, y en directa conexión con lo señalado anteriormente, la negociación colectiva en estas empresas muestra una especial sensibilidad en lo que respecta a la regulación del procedimiento a seguir para la imposición de sanciones, incorporando importantes garantías y medios de defensa en beneficio del trabajador antes de concluir en la efectiva sanción. Las alternativas son diversas, más o menos formalizadas y articuladas, pero suele ser común el seguimiento de las siguientes fases: nombramiento de un Instructor o Comisión Instructora -a veces incluso con la previsión expresa de que forme parte de ésta un representante de los trabajadores¹⁰⁰ o que el nombramiento de Instructor se realice con acuerdo previo de la Comisión de Interpretación y Vigilancia¹⁰¹, audiencia al interesado y elaboración del Pliego de cargos, fase de alegaciones, propuesta de resolución -en alguna ocasión con la obligación de elevarla a la Comisión Paritaria del convenio para su examen¹⁰²- e imposición, en su caso, de sanción¹⁰³. Asimismo, es frecuente que, como medida cautelar se incluya la posibilidad de que la empresa disponga

⁹⁵ Art. 36 n) CC EGMASA. De manera similar, art. 36 l) CC EGMASA-INFOCA; art. 32.1 CC EPSA.

⁹⁶ Art. 51.7 CC INTURJOVEN. También incluye la expresión acoso sexual el art. 47.13 CC DAP.

⁹⁷ Art. 41.3 CC de la Empresa Pública Deporte Andaluz.

⁹⁸ Véase art. 52 CC INTURJOVEN, art. 39 *in fine* CC TURASA.

⁹⁹ Véase, art. 39 CC EGMASA, art. 43 CC DAP, art. 33 CC EGMASA-INFOCA, art. 39 *in fine* CC TURASA, art. 34.3 CC EPSA, art. 41 D) CC de la Empresa Pública Deporte Andaluz y art. 50 CC DAP.

¹⁰⁰ Art. 39 *in fine* CC TURASA.

¹⁰¹ Art. 36.1 CC EPSA.

¹⁰² Art. 39 *in fine* CC TURASA.

¹⁰³ CC INTURJOVEN, CC TURASA, CC EPSA, CC de la Empresa Pública Deporte Andaluz y CC DAP.

la suspensión de empleo y sueldo¹⁰⁴, o simplemente de funciones¹⁰⁵ del trabajador sujeto a expediente.

Como se comprueba, la negociación colectiva en estas empresas amplía notablemente las garantías y formalidades necesarias para el ejercicio del poder disciplinario por el empresario, salvaguardando escrupulosamente el derecho de defensa del trabajador.

2.7. Derechos colectivos

En la regulación de los derechos de reunión, representación y acción sindical en la empresa de estos convenios sobresalen, a nuestro juicio, dos notas específicas, a saber, una manifiesta intención de proteger el hecho sindical frente a cualquier tipo de injerencia -con declaraciones expresas donde se establece la plena independencia de las centrales sindicales respecto de las Autoridades y organizaciones empresariales¹⁰⁶- y una generalizada ordenación del crédito horario, casi siempre otorgando más horas que las que derivan de la garantía legal (en la medida en que ello es constatable, dado que el crédito horario dependen de la dimensión de la empresa) y aceptando la posibilidad de su acumulación en uno o varios de los representantes¹⁰⁷. A su vez, es habitual que se indique la no inclusión en el cómputo de tales horas de las empleadas en actuaciones y reuniones llevadas a cabo a iniciativa de la Dirección de la Empresa, así como las utilizadas en las reuniones de la Comisión Paritaria, de la Comisión Negociadora, del Comité de Seguridad e Higiene o de Comités y organismos oficiales¹⁰⁸. Al margen de estas materias, las previsiones convencionales suelen seguir de cerca la regulación legal, complementándola allí donde existe una remisión expresa, como sucede respecto al Comité Intercentros¹⁰⁹,

¹⁰⁴ Art. 39 CC EGMASA, art. 52 CC INTURJOVEN, art. 36.3 CC EPSA.

¹⁰⁵ Art. 52.2 a) CC INTURJOVEN y art. 50.7 CC DAP, que, además, también prevé la posibilidad, en determinados supuestos en los que el imputado ocupe puestos de mando o responsabilidad, de que entre esas medidas cautelares se incluyan algunas tendentes a la custodia de documentos o a la conservación de las pruebas de la comisión de los hechos.

¹⁰⁶ Art. 37 CC TURASA y art. 39 CC de la Empresa Pública Deporte Andaluz

¹⁰⁷ Véase, art. 36 CC TURASA que establece 25 horas mensuales; art. 46 CC INTURJOVEN que señala 28 horas mensuales; art. 57 A).2 CC EGMASA que estipula 35 horas mensuales; art. 45 CC EGMASA-INFOCA que fija 40 horas mensuales; art. 53.1 a) CC EPSA que establece 40 horas mensuales y art. 54 CC DAP que según la dimensión del centro de trabajo estipula 20 -centros hasta 250 trabajadores- o 30 horas mensuales -centros de 251 o 500 trabajadores-. La excepción la representa el CC VEIASA -art. 50- que otorga a los Delegados de Personal el mínimo legal de 15 horas mensuales retribuidas.

¹⁰⁸ Art. 46 CC INTURJOVEN, art. 38 CC de la Empresa Pública Deporte Andaluz, art. 57 A).2 CC EGMASA y art. 53.1 d) CC EPSA.

¹⁰⁹ Art. 57 B) CC EGMASA, art. 43 CC EGMASA-INFOCA, art. 53.2 CC EPSA y art. 55 CC DAP.

o simplemente reiterando o mejorando sus disposiciones. Bajo estas premisas, el tratamiento de los derechos colectivos en los convenios estudiados se puede esquematizar como sigue.

En cuanto al derecho de reunión se suele aludir a él para señalar que su ejercicio tendrá lugar en los locales de la empresa y fuera de horas de trabajo, a veces añadiendo limitaciones concretas como que la asamblea sea convocada por la representación unitaria¹¹⁰ o con específicas mejoras como permitir que en períodos de negociación colectiva se pueda convocar una asamblea una vez por semana¹¹¹ o que está pueda ser convocada por el 30%¹¹² o el 20% de los trabajadores de la plantilla¹¹³. En alguna ocasión la regulación del derecho de reunión alcanza un cierto grado de precisión, aceptándose incluso que la asamblea pueda celebrarse dentro de las horas de trabajo siempre que se respeten ciertos límites¹¹⁴.

En lo referente a la representación unitaria, amén de la frecuente previsión de constitución de un Comité Intercentros y de la preocupación por el crédito horario, como ya hemos señalado, el contenido convencional suele centrarse en la delimitación de las funciones que corresponden a Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa¹¹⁵ -básicamente siguiendo las pautas legales con alguna salvedad digna de mención como la instauración en materia de organización del trabajo de la necesidad de informe preceptivo previo de los representantes de los trabajadores en caso de establecimiento o modificación de las condiciones de trabajo¹¹⁶-, así como en la fijación de sus prerrogativas y garantías, a veces extendiendo su protección en el orden temporal desde el momento de la proclamación como candidato hasta 3 años después del cese en el cargo¹¹⁷. Llamativa es, igualmente, la previsión contenida en un determinado convenio de constituir una comisión consultiva y asesora de la representación legal de los trabajadores en los centros que no tengan la posibilidad legal de elegir representantes, comisión que estará constituida por dos portavoces de dichos centros. A los mencionados portavoces se les otorga los mismos derechos que a

¹¹⁰ Art. 38 CC TURASA.

¹¹¹ Art. 58.2 CC DAP que, además, añade que se puede utilizar para ello la última hora de la jornada laboral de la mañana o de la tarde.

¹¹² Art. 57 B) *in fine* CC EGMASA.

¹¹³ Art. 52.1 CC EPSA.

¹¹⁴ Véase el art. 52.2 CC EPSA que para estas asambleas fija un preaviso de 24 horas y un máximo de dos reuniones al mes. Asimismo se fija que a tales fines los representantes unitarios dispondrán de 40 horas anuales y las secciones sindicales de 20 horas anuales siempre que alcancen un determinado índice de afiliación, el 10% de la plantilla, reduciéndose a 10 horas anuales si el índice de afiliación es del 5%.

¹¹⁵ Art. 36 CC TURASA.

¹¹⁶ Art. 6 CC EPSA.

¹¹⁷ Art. 53.1 e) CC EPSA.

los representantes de los trabajadores en ciertas materias como, por ejemplo, el crédito horario¹¹⁸.

La mención de los derechos sindicales está presidida por un claro objetivo de detallar y concretar los requisitos y derechos de que, en su caso, van a disfrutar los representantes sindicales, con la inclusión, a estos efectos, de prescripciones que no siempre resultan acordes con la previsión legal. Así, en ocasiones se contemplan cláusulas de check-off, tal como permite el art. 11.2 LOLS, si bien se señala que el descuento procederá a solicitud del trabajador y no del sindicato –previa conformidad del afiliado– como establece el precepto de la LOLS¹¹⁹. Otras veces la constitución de las Secciones sindicales se reserva a los afiliados a un sindicato con presencia en el Comité Intercentros, limitación no coincidente con el reconocimiento general a favor de cualquier sindicato que hace el art. 8.1 LOLS¹²⁰. Sin estos tintes contenciosos destacan contenidos como el establecimiento de un crédito horario mensual a favor de las Secciones Sindicales, con variantes diversas –a toda Sección Sindical para la asistencia de sus afiliados a cursos de formación sindical¹²¹, al máximo responsable de cada Sección Sindical de empresa¹²², o a aquellas Secciones sindicales que reúnan ciertos requisitos como obtener el 25% de representación en los Comités de empresa o un 20% si se trata de centros de trabajo con más de 50 trabajadores¹²³–, o los que regulan el nombramiento de delegados sindicales más allá de los márgenes del art. 10.1 LOLS¹²⁴, con las consecuencias que ello acarrea en orden al disfrute de los derechos reconocidos legalmente.

2.8. Miscelánea

Bajo el rótulo de miscelánea recogemos un conjunto de previsiones convencionales, relativas a aspectos diversos, que, si bien no destacan por la generalidad de su presencia en la mayor parte de los convenios examinados, a nuestro juicio merecen ser resaltadas en atención a la originalidad de su contenido o a la eventual disfuncionalidad con las previsiones legales que puedan representar.

¹¹⁸ Art. 55 CC EPSA.

¹¹⁹ Art. 46 CC INTURJOVEN, art. 51.5 CC VEIASA y art. 52.4 CC EPSA.

¹²⁰ Art. 56.1 CC DAP.

¹²¹ Art. 46 CC INTURJOVEN.

¹²² Art. 58 CC EGMASA que lo fija en 38 horas mensuales.

¹²³ Art. 44 CC EGMASA-INFOCA.

¹²⁴ Véase, por ejemplo el art. 54.1 CC EPSA que establece que aquellas secciones sindicales que cuenten con el 10% de la plantilla de la empresa y ésta exceda de 50 trabajadores podrá nombrar un delegado que dispondrá para actividades sindicales de las mismas horas que los miembros de la representación unitaria.

La perspectiva de género

A la hora de delimitar su ámbito personal y funcional, el CC DAP y el CC EGMASA, incluyen un apartado en el cual las partes proclaman asumir plenamente la denominada “perspectiva de género”, de tal forma que cualquier referencia, indicación o alusión, expresa o tácita que se haga en el convenio al trabajador o trabajadores de la empresa, “habrá de entenderse realizada a todos, hombres y mujeres, en la primera acepción del término relativa a los primeros establecida en el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, salvo que expresamente se determine otra cosa”. Y, en la misma línea se añade, con mayor trascendencia, que en aras de excluir cualquier atisbo de discriminación por motivo de sexo y en iguales condiciones, “las denominaciones de todas las categorías profesionales expresadas en el texto del presente Convenio Colectivo deberán entenderse referidas a ambos géneros, esto es, mujeres y hombres”¹²⁵. Esta declaración y especificación de significados, recogida en los inicios del contenido convencional, se convierte en algo más que una simple declaración de principios cuando, a lo largo de su articulado, encontramos preceptos como el art. 14.1 CC DAP que a la hora de fijar los criterios a tener en cuenta para la provisión de puestos de trabajo se señala que en caso de igualdad de méritos, capacidad, formación e idoneidad de dos candidatos de distinto sexo para ocupar un puesto de trabajo, “se establecerá la preferencia a favor de la mujer, siempre que en la categoría profesional correspondiente al puesto de que se trate [no] hubiere en la empresa un número igual o superior de hombres que de mujeres”¹²⁶; eso sí, si la situación fuera la inversa, la regla se invertiría, siendo prevalente el candidato masculino. En idéntica línea, se menciona expresamente que no deberá producirse discriminación alguna por razón de sexo en materia de clasificación profesional¹²⁷ o se incluyen en la relación de faltas laborales muy graves las conductas o actuación es de carácter discriminatorio por razón de sexo¹²⁸.

Protección de los minusválidos

En un intento de dar explícita ejecutividad a la garantía recogida en el art. 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISM), en virtud de la cual “las empresas públicas o privadas que empleen a un número de cincuenta o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos el 2

¹²⁵ Véase art. 1.1 párrafo 2º CC DAP y art. 1 párrafo 2º CC EGMASA.

¹²⁶ Escribimos entre corchetes la partícula negativa “no” porque aunque figura en el articulado del convenio, es evidente que se trata de un error pues de hacerse constar se alcanzaría un resultado inverso al que se pretende con la regla de la preferencia a favor de la mujer.

¹²⁷ Art. 10.1 CC DAP.

¹²⁸ Art. 47.1 CC DAP.

por ciento sean trabajadores minusválidos¹²⁹, alguno de los convenios estudiados recogen expresamente el compromiso de la empresa de reservar como mínimo dicho porcentaje de los puestos de trabajo de la plantilla a la integración de trabajadores/as discapacitados/as¹³⁰. Desde otra perspectiva, en alguna ocasión, se concede a favor de los trabajadores declarados con capacidad disminuida por la Seguridad Social, el derecho a ocupar otro puesto de trabajo de categoría similar o inferior, adecuado a sus limitaciones, manteniéndose las retribuciones consolidadas anteriormente¹³¹.

Garantías procesales

En aquellos supuestos en los que el trabajador, como consecuencia del ejercicio de sus funciones o por razón de su trabajo en interés de la empresa, sea objeto de actuaciones judiciales, algunos de los convenios que comentamos le garantizan que su defensa jurídica será asumida por la empresa, quien correrá con todos los gastos que de ella se deriven, incluidas fianzas e indemnizaciones, salvo que se reconozca en la sentencia la existencia de culpa, dolo, negligencia o mala fe del trabajador¹³². De forma más limitada, a veces, sólo se prevé la asunción subsidiaria por la empresa de la responsabilidad civil en la que pudieran incurrir los trabajadores en el ejercicio correcto de sus funciones¹³³.

La elección entre readmisión e indemnización en supuestos de despido improcedente

En alguna ocasión, el derecho de opción entre readmisión e indemnización que el art. 56.4 ET otorga en favor de los representantes de los trabajadores en

¹²⁹ Precepto que hace uso de la posibilidad genérica de establecer reservas y preferencias en la contratación contemplada en el art. 17.2 ET. Por su parte, el RD 27/2000, de 14 de enero, regula la posibilidad de establecer medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 a favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores. Recuérdese además que, a tenor de lo previsto en la DA 8ª del Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, los órganos de contratación podrán señalar en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos a favor de las empresas públicas o privadas que tengan en su plantilla un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2 por 100.

¹³⁰ Art. 26 CC INTURJOVEN, art. 14.5 CC DAP y art. 33 *in fine* CC de la Empresa Pública Deporte Andaluz.

¹³¹ Art. 32 CC TURASA y art. 33 CC de la Empresa Pública Deporte Andaluz, que precisan que tal derecho no quedará afectado por el hecho de que el trabajador perciba una prestación económica por incapacidad de algún organismo ajeno a la EPTA o a Deporte Andaluz, respectivamente.

¹³² Art. 34 CC de la Empresa Pública Deporte Andaluz, art. 45 CC INTURJOVEN, art. 37 CC VEIASA y art. 40 CC EGMASA.

¹³³ Art. 34 CC TURASA.

supuestos de despidos declarados improcedentes, se generaliza a todos los trabajadores de la empresa, sin necesidad de ostentar representación alguna¹³⁴. Irradiación que se llega a proyectar, al menos eso parece derivar de la redacción del precepto, incluso a despidos declarados nulos¹³⁵ cuando, como se sabe, en estos casos la previsión legal es la readmisión inmediata del trabajador¹³⁶, sin contemplar una eventual opción entre ésta y la indemnización.

La jubilación forzosa

En algunos de los convenios de las empresas analizadas aparecen artículos que bajo presupuestos o condiciones diversas -generalmente ligadas al hecho de reunir los requisitos exigidos legalmente para tener derecho a la pensión de jubilación-¹³⁷ vienen a establecer la obligatoriedad de la jubilación del trabajador al cumplir la edad de 65 años¹³⁸. Aunque es cierto que en casi todos los supuestos la medida se configura como un mecanismo de fomento de empleo y de facilitación de acceso al mercado de trabajo de trabajadores con dificultades para ello por razón de su edad, formación, circunstancias socio-económicas o entorno geográfico¹³⁹, no lo es menos que tal exigencia habilitante para el establecimiento de jubilaciones obligatorias vía convenio colectivo tenía virtualidad en el marco de la vigencia de la Disposición Adicional 10ª ET, hoy, como se sabe, derogada. En otras palabras, sin entrar en el debate sobre si la derogación de tal Disposición cierra o no el camino al establecimiento convencional de jubilaciones forzosas¹⁴⁰, lo que queremos poner de relieve es que algunos de los convenios examinados, temporalmente posteriores a la citada derogación¹⁴¹, siguen

¹³⁴ Art. 34.4 CC EPSA y art. 53 *in fine* CC INTURJOVEN, si bien este último sólo concede la opción al trabajador en el caso de que la improcedencia derive de la inexistencia de causa; por el contrario, si aquélla se produce por defectos formales la elección entre la indemnización o la readmisión corresponderá al empresario.

¹³⁵ Véase art. 34.4 CC EPSA.

¹³⁶ Art. 55.6 ET y art. 113 LPL.

¹³⁷ Así lo dice expresamente el art. 14 CC EGMASA-INFOCA y el art. 43 CC INTURJOVEN, por su parte, tras establecer la jubilación obligatoria a los 65 años de edad añade que ello se hace sin perjuicio de que el trabajador pueda completar el período de carencia necesario para tener derecho a la pensión de jubilación, en cuyo caso se producirá al alcanzarse aquél.

¹³⁸ Art. 30 CC TURASA, art. 14 CC EGMASA-INFOCA y art. 43 CC INTURJOVEN.

¹³⁹ Así en el art. 43 CC INTURJOVEN y en el art. 14 CC EGMASA-INFOCA.

¹⁴⁰ Sobre el particular, véase Mercader Uguina, J.R.: "El fin de la validez de las cláusulas convencionales de jubilación forzosa: Comentario a las SSTs de 9 de marzo de 2004", AS nº 12, 2004, Pérez Yáñez, R.: "La reforma de 2001: algunas consideraciones sobre la derogación de la disposición adicional 10ª ET", TL nº 61, 2001.

¹⁴¹ Como se sabe la DA 10ª ET fue derogada por la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y mejora de su calidad, mientras que los convenios que estamos comentando fueron suscritos en 2003.

recogiendo tal opción con los mismos requisitos que fijó el TC¹⁴² cuando estaba vigente aquella.

3. Un supuesto particular: los convenios colectivos de las autoridades portuarias

Incluimos en este apartado los convenios colectivos correspondientes a las Autoridades Portuarias¹⁴³ de la Bahía de Algeciras, Almería-Motril y Sevilla. Se trata de normas convencionales aparecidas al amparo y en el marco de lo previsto en el art. 4 del I Convenio Marco de Relaciones Laborales de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias de A Coruña, Algeciras, Alicante, Almería-Motril, Avilés, Barcelona, Bahía de Cádiz, Baleares, Cartagena, Castellón, Ceuta, Ferrol, Gijón, Huelva, Málaga, Marín-Pontevedra, Melilla, Santander, Santa Cruz de Tenerife, Sevilla, Tarragona, Valencia, Vigo y Vilagarcía (BOE de 18 de enero de 200), el cual, tras declarar que las materias reguladas en el mismo no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores, añade que “no obstante, las partes negociadoras en los ámbitos inferiores podrán reproducir íntegramente aquellos artículos de este Convenio Marco reservados al ámbito estatal o, en su caso, realizar un desarrollo estricto para su eficaz aplicación, sin que ello pueda suponer en ningún caso alteración alguna de lo pactado en este Convenio Marco”. Si tenemos en cuenta la amplísima relación de cuestiones tratadas en el Convenio Marco y reservadas al ámbito estatal (Ingresos, contratación y período de prueba, contratación temporal, clasificación profesional, jornada y vacaciones, permisos, excedencias, jubilación, seguridad, salud y prevención de riesgos laborales, representación colectiva, régimen disciplinario, formación profesional, estructura salarial, dietas y desplazamientos, fondo para fines sociales...) se comprenderá fácilmente que

¹⁴² Véase SSTC 22/1981, de 2 de julio; 58/1985, de 30 de abril y 95/1985, de 29 de julio.

¹⁴³ Las Autoridades Portuarias fueron creadas como Entidades de Derecho Público, de las previstas en el art. 6.5 LGP (hoy derogado por la LOFAGE), por la Ley 27/1992, de 24 de noviembre, de Puertos del Estado y de la Marina Mercante (BOE 25 de noviembre de 1992), hoy profundamente modificada por la Ley 48/2003, de 26 de noviembre, de régimen económico y de prestación de servicios en los puertos de interés general (BOE 27 de noviembre de 2003). En lo que al régimen de personal de estas Entidades concierne, el art. 51 de esta última Ley establece, entre otras cosas, que “1. El personal de los organismos públicos portuarios quedará vinculado, con carácter general, a su entidad respectiva por una relación sujeta a las normas de derecho laboral que le sean de aplicación, sin perjuicio de que, para las actividades en que proceda, pueda ajustarse a las normas de derecho civil o mercantil. 2. Las Autoridades Portuarias y Puertos del Estado habrán de ajustar su política de recursos humanos a los principios, criterios y disposiciones de la política económica y presupuestaria del Gobierno en materia de personal al servicio del sector público estatal... 3. El régimen de incompatibilidades del personal de los organismos públicos portuarios se ajustará al establecido con carácter general para el personal de los organismos públicos”.

lo que corresponde a estos convenios de Autoridades Portuarias andaluzas es básicamente llevar a cabo ese desarrollo técnico mencionado en el art. 4 del citado Convenio Marco. Por lo demás, hay que tener en cuenta que estos convenios, al igual que el Marco, extiende su ámbito temporal, con carácter general, desde el 1 de enero de 1999 hasta 31 de diciembre de 2003, por lo que en la actualidad ha finalizado su vigencia ordinaria.

Sentada las anteriores premisas, lo más destacado del contenido de estos convenios –que guarda bastante similitud, salvando las distancias lógicas del marco económico y productivo en que se desenvuelven estos organismo, con el de los convenios recién comentados–, en línea con los criterios metodológicos y temáticos que venimos siguiendo, es lo siguiente:

- Escrupuloso respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad y convocatoria pública en el sistema de selección y contratación del personal fijo¹⁴⁴;
- Limitada regulación de la contratación temporal, que se remite a la normativa estatal, con algunas indicaciones en relación a la duración de los contratos eventuales¹⁴⁵;
- Establecimiento de una jornada anual máxima de 1787 horas de trabajo efectivo –mejorada por los convenios inferiores con la fijación de 1687 horas, en jornada semanal de 37,5 horas¹⁴⁶-. Supresión de horas extraordinarias habituales, si bien se admiten las motivadas por fuerza mayor o exigidas por períodos punta, tráficos imprevistos u otra circunstancia de carácter estructural¹⁴⁷;
- En materia retributiva, configuración de una estructura salarial formada por salario base, antigüedad y pluses y complementos varios, objeto de desarrollo por los convenios inferiores¹⁴⁸. Establecimiento de 2 pagas

¹⁴⁴ Art. 8 I Convenio Marco, art. 16 CC Autoridad Portuaria Almería-Motril, art 11 CC Autoridad Portuaria Sevilla y art. 8 CC Autoridad Portuaria Bahía de Algeciras. Recordemos que el art. 54 de la Ley 48/2003 citada señala que la selección del personal de los organismos públicos portuarios “se realizará de acuerdo con sistemas basados en los principios de igualdad, mérito y capacidad y mediante convocatoria pública”.

¹⁴⁵ Art. 9 I Convenio Marco, art. 12 CC Autoridad Portuaria Sevilla y art. 9 CC Autoridad Portuaria Bahía de Algeciras.

¹⁴⁶ Art. 21 CC Autoridad Portuaria Almería-Motril, art. 17 CC Autoridad Portuaria Sevilla y art. 14 CC Autoridad Portuaria Bahía de Algeciras.

¹⁴⁷ Art. 12 I Convenio Marco, art. 26 CC Autoridad Portuaria Almería-Motril, art. 20 CC Autoridad Portuaria Sevilla y art. 15 CC Autoridad Portuaria Bahía de Algeciras.

¹⁴⁸ Véase art. 35 CC Autoridad Portuaria Almería-Motril, arts. 40 y 41 CC Autoridad Portuaria Sevilla y art. 28 CC Autoridad Portuaria Bahía de Algeciras. El art. 52 de la Ley 48/2003 indica que serán las Autoridades Portuarias y Puertos del Estado quienes propondrán los criterios generales que en

- extraordinarias a percibir en junio y diciembre, de cuantía equivalente al salario base más la antigüedad. Detallada regulación de las dietas y desplazamientos¹⁴⁹;
- Apertura de expediente disciplinario en supuestos de sanciones por faltas graves y muy graves respecto a todos los trabajadores; tipificación como falta muy grave “el ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo público”¹⁵⁰;
 - Frecuente seguimiento de las disposiciones legales en materia de derechos de reunión y representación con la inclusión de algunas mejoras: crédito horario superior, posibilidad bajo ciertos límites de celebrar asambleas en horas de trabajo, concesión sin mayores condicionamientos de un local equipado con los medios adecuados¹⁵¹... En lo concerniente a la acción sindical en la empresa, la reproducción de lo establecido en la LOLS se ve en alguna ocasión, concretamente en lo relativo al nombramiento de delegados sindicales, alterado por las previsiones convencionales¹⁵²; asimismo se recoge también la cláusula de descuento sindical¹⁵³;
 - Previsión de jubilación forzosa a los 65 años por razones de política de empleo¹⁵⁴. Reserva de un 2% de las vacantes convocadas a los trabajadores con minusvalía¹⁵⁵.

materia retributiva regirán la negociación colectiva del personal sujeto a convenio. La masa salarial agregada anual será aprobada por los órganos competentes con arreglo a lo que se establezca en las leyes presupuestarias para el personal al servicio del sector público estatal. Y en lo que respecta a la articulación negocial de la regulación convencional de la materia, los apartados 3 y 4 del precitado precepto señalan que “las Autoridades Portuarias y Puertos del Estado negociarán un convenio colectivo que regule las relaciones laborales del personal no directivo ni técnico del conjunto del sistema portuario. En el ámbito de cada organismo público portuario se negociará un acuerdo de empresa, en materia de productividad y otros aspectos específicos que le sean asignados por el convenio colectivo. Este acuerdo tendrá carácter normativo y su vigencia será, como máximo, la del convenio colectivo. Las masas salariales para cada organismo público portuario se acordarán... en el correspondiente plan de empresa, a través de la aplicación del convenio colectivo, y la aprobación del acuerdo de empresa correspondiente al ejercicio en curso...”.

¹⁴⁹ Arts. 23 y 24 I Convenio Marco y art. 42 CC Autoridad Portuaria Sevilla.

¹⁵⁰ Arts. 19.2.c.6) y 19.4 I Convenio Marco y art. 31.2.c.6) CC Autoridad Portuaria Sevilla.

¹⁵¹ Art. 18.1 y 2 I Convenio Marco y art. 30 CC Autoridad Portuaria Sevilla.

¹⁵² Art. 18.3 I Convenio Marco y art. 30.3, 4 y 5 CC Autoridad Portuaria Sevilla.

¹⁵³ Art. 18.6 I Convenio Marco y art. 30 CC Autoridad Portuaria Sevilla.

¹⁵⁴ Art. 15 I Convenio Marco y art. 25 CC Autoridad Portuaria Sevilla.

¹⁵⁵ Art. 8 h) I Convenio Marco y art. 15 CC Autoridad Portuaria Almería-Motril.

**LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS
TITULARIDAD DE LA
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA**

Rafael Gómez Gordillo
Profesor Asociado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Pablo de Olavide

ÍNDICE

1. Estructura empresarial de la Junta de Andalucía
 - 1.1. Entidades de Derecho Público
 - 1.2. Sociedades Mercantiles
2. Actividades Económicas titularidad de la Administración Autonómica
 - 2.1. Ámbito de aplicación y organización del trabajo
 - 2.2. El acceso al empleo
 - 2.3. La clasificación profesional
 - 2.4. Las modificaciones en la prestación debida
 - 2.5. La ordenación del tiempo de trabajo
 - 2.6. Retribuciones
 - 2.7. El régimen disciplinario
 - 2.8. La protección de la seguridad y salud del personal
 - 2.9. Los derechos de representación de los trabajadores en la empresa

1. Estructura empresarial de la Junta de Andalucía

La naturaleza pública autonómica de una empresa queda determinada por la participación mayoritaria de dicha Administración Pública en su capital social, así lo establece el artículo 6 de la Ley General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía¹. El propio precepto diferencia entre sociedades mercantiles, en cuyo capital sea mayoritaria la participación de la Junta o de sus organismos autónomos, y entidades de derecho público que por imposición legal deben someter sus actividades al ordenamiento jurídico privado. La puesta en funcionamiento de una determinada actividad mediante uno u otro instrumento, en la práctica, resulta una decisión de oportunidad política, pues el tipo de empresa pública no siempre está relacionado con la naturaleza pública o privada del servicio a prestar.

En cualquier caso, tanto las entidades de derecho público como las sociedades mercantiles constituidas al amparo de la Ley de Hacienda Pública de Andalucía deberán regirse por las normas de Derecho privado, salvo en las materias en las que les sea de aplicación la anterior norma y, en cada caso, por lo establecido en la norma de creación o de autorización de toma de participación de la correspondiente empresa². Con relación a esta última exigencia téngase en cuenta que el artículo 82 de la Ley del Patrimonio de la Comunidad Autónoma de Andalucía³ ha sido recientemente modificado por la Ley 10/2002, de 21 de diciembre⁴.

¹ Ley 5/1983 de 19 de julio, (BOJA núm. 59, de 26 de julio).

² Artículo 6.2. Ley 5/1983 de 19 de julio, (BOJA núm. 59, de 26 de julio).

³ El derogado artículo 82 establecía:

“1. Se requerirá autorización por Decreto del Consejo de Gobierno, a propuesta de la Consejería de Hacienda, para la creación de Entidades privadas, así como para la adquisición de participaciones en las mismas, cuando con ello la Comunidad Autónoma de Andalucía pase a constituirse en partícipe mayoritario.

2. Cuando los mismos actos se lleven a cabo por Entidades públicas dependientes de la Comunidad Autónoma, será de aplicación lo establecido en el párrafo anterior, si bien la competencia para autorizar gastos corresponderá al Órgano que la Ley de la Hacienda Pública de la Comunidad establezca.

3. Las adquisiciones referidas en este precepto se harán en Bolsa siempre que fuera posible.

⁴ El artículo 55 mantiene la exigencia de autorización del Consejo de Gobierno, pero elimina la obligación de materializarla por Decreto:

“Se modifica el apartado 1 del artículo 82 de la Ley 4/1986, de 5 de mayo, del Patrimonio de la Comunidad Autónoma de Andalucía, que quedará redactado como sigue:

Por otra parte, debe tenerse en cuenta que, a veces, en el accionariado de una determinada empresa pueden intervenir diferentes administraciones públicas (estatal, autonómica o local); en tales supuestos, aunque la mayoría de dicho capital tenga origen público, sólo serán consideradas empresas públicas de la Junta de Andalucía aquellas en que la participación de dicha Comunidad Autónoma sea mayoritaria. Por otra parte, la participación de la Junta de Andalucía puede producirse por diversas vías: directamente, mediante las diferentes Consejerías y Organismos Autónomos de la Junta de Andalucía, o, indirectamente, es decir, a través de las entidades de derecho público o de las sociedades mercantiles propiedad de la Junta. En tales supuestos, cuando la suma de las participaciones directas e indirectas supere el 50 % podrá decirse, en propiedad, que se trata de una empresa pública de la Junta de Andalucía.

De conformidad con la clasificación anterior, a 31 de diciembre de 2002, la Junta de Andalucía participaba mayoritariamente en el capital de 10 entes de derecho público y de 38 sociedades mercantiles, por consiguiente en dicha fecha Andalucía poseía 48 empresas públicas⁵. A continuación se detallan las entidades y sociedades mercantiles mencionadas, mientras que los porcentajes de participación y las entidades participantes y participadas pueden observarse en el cuadro posterior.

1.1. Entidades de Derecho Público

La Empresa Pública de Gestión de Programas Culturales, asdscrita orgánicamente a la Consejería de Cultura, fue creada mediante el Decreto 46/1993, de 20 de abril (BOJA de 25 de mayo), con el objetivo de llevar a cabo las “tareas técnicas y económicas requeridas para el desarrollo y ejecución de programas y actividades en el ámbito cultural y deportivo, así como la realización de proyectos de participación o coproducción con iniciativas del sector público y privado, y la gestión de actividades e infraestructuras, todo ello con el fin de optimizar la gestión cultural y deportiva y de sistematizar las diversas formas jurídicas de gestión que han venido utilizándose, pudiendo a tal fin tanto emplear cualquiera de las formas previstas en

«1. Se requerirá autorización del Consejo de Gobierno, a propuesta del titular de la Consejería competente por razón del objeto y previo informe de la Consejería de Economía y Hacienda, para la creación de entidades privadas, así como para la adquisición de participaciones en las mismas, cuando con ello la Comunidad Autónoma de Andalucía pase a constituirse en partícipe mayoritario directa o indirectamente».

⁵ Datos ofrecidos por la Cámara de Cuentas de Andalucía: “Fiscalización de la Cuenta General, Contratación Administrativa y Fondo de Compensación Interterritorial 2002”, págs. 293 y ss. Marzo 2004. Puede consultarse en www.ccuentas.es.

la legislación vigente sobre sociedades mercantiles como adscribirse por la Junta de Andalucía otras sociedades ya creadas o que se creen en lo sucesivo". Como Entidad de Derecho Público, la empresa goza de personalidad jurídica independiente, plena capacidad jurídica y de obrar para el cumplimiento de sus fines, patrimonio propio y administración autónoma. Las relaciones laborales en el seno de dicha empresa y sus sociedades filiales se regirán por la legislación laboral y por el Convenio Colectivo aplicable⁶.

La Empresa Pública de la Radio y Televisión de Andalucía, adscrita orgánicamente a la Consejería de Presidencia, a través de la cual se ejercen las funciones atribuidas a la Junta de Andalucía en el ámbito de la gestión de los servicios públicos de radiodifusión y televisión⁷. Las relaciones de trabajo en el seno de dicha empresa se regirán por la norma laboral⁸, y por el convenio colectivo de grupo de empresas aplicable⁹.

El Instituto de Fomento de Andalucía, adscrito orgánicamente a la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa, tiene como cometido la promoción y el desarrollo de la actividad económica en Andalucía y, particularmente, la promoción de la iniciativa pública y privada de creación de empresas en sectores económicos básicos a juicio de la Junta¹⁰. Las relaciones entre el IFA y sus trabajadores se regirán por lo establecido en la legislación laboral y en el convenio colectivo de empresa vigente¹¹.

El Instituto Andaluz de Finanzas, adscrito orgánicamente a la Consejería de Economía y Hacienda, debe actuar como principal instrumento de la política del Gobierno y la Administración de la Junta de Andalucía en materia financiera¹², y fue creado por Ley 17/1999, de 28 de diciembre, (BOJA 31 de diciembre). El personal al servicio del Instituto Andaluz de Finanzas se regirá por las normas de derecho laboral y el convenio aplicable¹³.

⁶ Artículo 15 del Reglamento por el que se rige la Entidad Pública Empresa Pública de Gestión de Programas y Actividades Culturales y Deportivos, Anexo al Decreto 46/1993, de 20 de abril (BOJA de 25 de mayo). En la actualidad, II Convenio Colectivo de la Empresa Pública de Gestión de Programas Culturales (BOJA núm. 128, de 2 de noviembre de 2002).

⁷ Artículo 3 de la Ley 8/1987, de 9 de diciembre, (BOJA núm. 128, de 12 de diciembre).

⁸ Artículo 27 de la Ley 8/1987, de 9 de diciembre, (BOJA núm. 128 de 12 de diciembre).

⁹ Convenio Colectivo de la Empresa Pública Radio Televisión de Andalucía y sus Sociedades Filiales (Canal Sur Radio, S.A. y Canal Sur Televisión, S.A.), BOJA núm. 35, de 20 de febrero de 2003.

¹⁰ Artículo 3 de la Ley 3/1987, de 13 de abril, BOJA de

¹¹ Convenio Colectivo para el personal del Instituto de Fomento de Andalucía (BOJA núm. 25, de 29 de febrero de 2000).

¹² Artículo 35.3 de la Ley 17/1999, de 28 de diciembre, (BOJA núm. 152, de 31 de diciembre).

¹³ Artículo 35.7 de la Ley 17/1999, de 28 de diciembre, (BOJA núm. 152, de 31 de diciembre).

La Empresa Pública de Puertos de Andalucía, adscrita orgánicamente a la Consejería de Obras Públicas y Transportes, creada por Ley 3/1991, de 28 de diciembre, que se ocupa del desarrollo y aplicación de la política portuaria y la relativa a las áreas de transporte de mercancías del Gobierno andaluz. El personal al servicio de dicha empresa se regirá por la legislación laboral y por lo establecido en el Convenio Colectivo de la Empresa Pública de Puertos de Andalucía¹⁴.

La Empresa Pública de Suelo de Andalucía, creada por Decreto 262/1985, de 18 de diciembre (BOJA de 24 enero), adscrita orgánicamente a la Consejería de Obras Públicas y Transportes, tiene como objeto la preparación, el desarrollo y la ejecución de los planes de inversión para actuaciones urbanísticas. Las relaciones laborales en su seno se regirán por lo previsto en la legislación laboral y por lo previsto en el convenio colectivo de aplicación¹⁵.

Por último, las Empresas Públicas de Emergencias Sanitarias, los hospitales Alto Guadalquivir, Costa del Sol y de Poniente de Almería, fueron creadas, respectivamente, por Ley 2/1994, de 24 de marzo (BOJA núm. 41, de 29 de marzo), Ley 11/1999, de 30 de noviembre (BOJA núm. 144, de 11 de diciembre) y Ley 9/1996, de 26 de noviembre (BOJA núm. 151, de 31 de diciembre), quedan adscritas a la Consejería de Salud. La negociación colectiva en las empresas dependientes de esta Consejería, por razones sistemáticas, ha sido estudiada en el capítulo relativo al personal dependiente del Servicio Andaluz de Salud.

1.2. Sociedades Mercantiles

Frente a las entidades anteriormente relacionadas, a quienes une la vocación de prestar los servicios incluidos en su correspondiente objeto social, la participación de la Junta de Andalucía en sociedades mercantiles persigue una gran variedad de objetivos que, simplificando, podemos agrupar en torno a dos. De un lado, las sociedades mercantiles creadas por iniciativa de la administración autonómica, constituyen herramientas para la ejecución de las políticas del Gobierno andaluz, y tienen por objeto el fomento o la reconversión de determinadas actividades empresariales especialmente importantes para el desarrollo económico de Andalucía. Por otro lado, la toma de participaciones en determinadas empresas, originariamente pertenecientes al sector privado, con ser también una manifestación de las polí-

¹⁴ Convenio Colectivo de la Empresa Pública de Puertos de Andalucía (BOJA núm. 209, de 30 de octubre de 2003).

¹⁵ Convenio Colectivo de la Empresa Pública de Suelo de Andalucía (BOJA núm. 41, de 16 de mayo de 1992).

ticas de la administración autonómica, habitualmente se produce como respuesta a situaciones de crisis; como objetivo inmediato la intervención de los poderes públicos pretende el mantenimiento del empleo, aunque no debe olvidarse que, tras el oportuno proceso de saneamiento, dichas empresas deberán retornar al sector privado. El diverso origen de las empresas de uno y otro tipo tiene su reflejo en la negociación colectiva. Por más que en ambos supuestos nos encontremos ante empresas sometidas a la legislación laboral, en el primer supuesto, cuando se produce la negociación abundan los convenios colectivos de ámbito empresarial ligados a la negociación colectiva de las Administraciones Públicas, pero en otras muchas ocasiones la ausencia de actividad negociadora propicia la aplicación del convenio colectivo de sector, salvo cuando por acuerdo de empresa o, únicamente para los trabajadores afectados por la transmisión de determinadas actividades por aplicación del régimen previsto en el artículo 44 ET, les sean aplicables las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de la Junta de Andalucía¹⁶; en el segundo grupo, encontraremos convenios colectivos de empresa vinculados a las tradiciones negociales del sector de actividad de referencia e incluso, en algunos supuestos, la adscripción de la empresa al convenio colectivo del correspondiente sector.

A continuación, se relacionan las sociedades mercantiles en cuyo capital social la Junta de Andalucía posee una participación mayoritaria:

Comercializadora de Productos Andaluces, S.A., creada por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 11 de abril de 1984 y propiedad de la Consejería de Comercio, Turismo y Deporte, tiene como objetivo la promoción y el apoyo a la Internacionalización de las Empresas Andaluzas por lo que, entre otras tareas, desarrolla la planificación, diseño y ejecución de acciones de promoción de las empresas y los productos andaluces en el exterior.

Empresa Andaluza de Instalaciones y Turismo Juvenil, S.A., propiedad del Instituto Andaluz de la Juventud, creada por Decreto 153/1990, de 22 de mayo, (BOJA 29 junio 1990), tiene por objeto la gestión de instalaciones juveniles y cua-

¹⁶ A modo de ejemplo, el art. 3 Decreto 46/1993, de 20 de abril (BOJA núm. 55, de 25 de mayo), en relación a la Empresa Pública de Gestión de Programas Culturales, establece:

“El personal funcionario de la Junta de Andalucía adscrito a aquellos servicios que, llegado el caso, pudieran ser asumidos por la nueva entidad como consecuencia de nuevos cometidos encomendados a la misma, podrá solicitar su incorporación a la Empresa Pública de Gestión de Programas y Actividades Culturales y Deportivas quedando en sus cuerpos de origen en la situación de excedencia voluntaria prevista en el artículo 29.3.a) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.

Asimismo el personal laboral de la Junta de Andalucía adscrito a servicios en los que pudiera concurrir la anterior circunstancia, se integrará en la Empresa Pública de Gestión de Programas y Actividades Culturales y Deportivas en los términos del artículo 44 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo”.

lesquiera otras de similares características que sean cedidas en uso a la misma por la Comunidad Autónoma Andaluza, las relaciones de trabajo se desarrollarán bajo la legislación laboral y lo dispuesto en el convenio colectivo aplicable¹⁷.

Empresa de Gestión Medioambiental, S.A., propiedad de la Consejería de Medioambiente, creada por Decreto 153/1990, de 22 de mayo, tiene por objeto el desarrollo de la política ambiental de la Junta de Andalucía. Las relaciones laborales en su seno se regirán por lo previsto en la legislación laboral y lo dispuesto en el convenio colectivo aplicable¹⁸.

Empresa Pública de Deporte Andaluz, S.A., propiedad de la Consejería de Turismo y Deporte, creada por Decreto 496/1996, de 26 de noviembre, BOJA 24 de diciembre, tiene por objeto la potenciación y el fomento del deporte y la gestión de las instalaciones deportivas que se pongan a su disposición por la Junta de Andalucía, la organización de actividades deportivas y la difusión del deporte y la ejecución de obras de instalaciones y equipamientos deportivos.”¹⁹ El personal de dicha empresa se regirá por la legislación laboral y por lo dispuesto en el convenio colectivo vigente²⁰.

Empresa Pública de Desarrollo Agrario y Pesquero de Andalucía, propiedad de la Junta de Andalucía y del Instituto Andaluz de Reforma Agraria, creada por Decreto 165/1989, de 27 de junio, tiene por objeto la realización de actividades relacionadas con el desarrollo rural, la modernización y mejora de instalaciones y gestión de los recursos hídricos y otras infraestructuras de carácter agrario y pesquero, la gestión material y explotación del patrimonio del Instituto Andaluz de Reforma Agraria (IARA). El personal al servicio de dicha empresa se regirá por lo establecido en la legislación laboral y por lo dispuesto en el convenio colectivo aplicable²¹

Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A., propiedad de la Consejería de Salud, creada por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 2 de mayo de 1985, por razones sistemáticas se estudia en el capítulo relativo a los trabajadores de la Sanidad.

Gestión de Infraestructuras de Andalucía, S.A., propiedad de la Consejería de Obras Públicas y Transportes, creada por Decreto 384/1996, de 2 agosto, (BOJA

¹⁷ III Convenio Colectivo instalaciones y turismo joven (BOJA núm. 51, de 17 de marzo de 2003).

¹⁸ Convenio Colectivo entre la Empresa EGMASA y sus trabajadores (2001-2005), (BOJA núm. 146, de 12 de diciembre de 2002).

¹⁹ Artículo 3 Decreto 496/1996, de 26 de noviembre, (BOJA núm. 148 de 24 de diciembre).

²⁰ Convenio Colectivo de la Empresa Pública Deporte Andaluz, SA (BOJA núm. 225, de 21 de noviembre de 2003).

²¹ III Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa Pública para el Desarrollo Agrario y Pesquero de Andalucía, S.A. (BOJA núm. 49, de 27 de abril de 2002).

núm. 93, de 13 de agosto), tiene por objeto la proyección y la ejecución de obras de infraestructuras y equipamientos, así como su mantenimiento y explotación y la prestación de servicios relacionados con los mismos, competencia de la Consejería de Obras Públicas y Transportes, que ésta le atribuya²².

Empresa Pública Turismo Andaluz, S.A., propiedad de la Consejería de Turismo, Comercio y Deporte, tiene por objeto la realización de labores de promoción, fomento e información turística, asumió estas funciones por Decreto 83/1994, de 12 de abril (BOJA núm. 88, de 14 de junio). Las relaciones laborales que se desarrollen en su seno quedan reguladas por la legislación laboral y por el convenio colectivo aplicable²³.

Hasta aquí las sociedades participadas directamente por la Junta de Andalucía o sus Organismos autónomos; pero la intervención de la administración autonómica puede producirse también por vía indirecta, es decir, a través de las Entidades de Derecho Público y Sociedades Mercantiles anteriormente relacionadas, la Junta de Andalucía participa en otras sociedades mercantiles que agrupamos a continuación:

Centro de Turismo Interior de Andalucía, S.A.U, se constituye el 19 de diciembre de 2002. Su actividad principal consiste en prestar apoyo a las acciones de política de la Junta de Andalucía relacionadas con el turismo de interior, potenciando dicho sector en todos sus aspectos. Infraestructuras Turísticas de Andalucía, S.A.U., se constituye el 19 de diciembre de 2002. Su actividad principal consiste en la elaboración de estudios, planes, proyectos así como asistencia técnica y formativa en materia de planificación y servicios turísticos; adicionalmente, se ocupa de la gestión y explotación de bienes inmuebles, instalaciones y servicios afectos al uso turístico; el capital de ambas empresas es propiedad de Turismo Andaluz, S.A

Centro de Transportes y Mercancías de Sevilla, S.A., propiedad del IFA, creado por Decreto 130/1996, de 2 de abril, y a su vez propietario de Eurogate Servicios Logísticos, S.A.

Cetursa Sierra Nevada, S.A.; Promonevada, S.A.; Sierra Nevada Club Agencia de Viajes, S.A.; Apartahotel Trevenque, S.A. son propiedad del IFA.

Canal Sur Televisión, S.A.; Canal Sur Radio, S.A.; propiedad de la Empresa Pública de Radio y Televisión de Andalucía, forman parte de dicho grupo empresarial.

²² Artículo 2 Decreto 384/1996, de 2 agosto.

²³ II Convenio Colectivo de la Empresa Pública de Turismo de la Junta de Andalucía Turismo Andaluz, S.A., (BOJA núm. 86 de 8 de mayo de 2003).

Cartuja 93, S.A., participada al 51 % por la Empresa Pública del Suelo Andaluz.

Parque Tecnológico de Andalucía, S.A., participado por IFA, EPSA y SOPREA, registrará sus relaciones laborales por la legislación laboral y lo dispuesto en el convenio colectivo aplicable²⁴.

El Parque Tecnológico y Aeronáutico de Andalucía, S.A., creado y participada al 100 % por el Instituto de Fomento de Andalucía.

La Sociedad para la Promoción y Reconversión Económica de Andalucía, S.A. (SOPREA), es propietaria de Santana Motor, S.A., que, a su vez, posee el 100 % del capital de las filiales Santana Motor Andalucía, S.L. y Linares Fibras Industriales, S.A.. Las anteriores empresas quedan afectadas por la regulación laboral, en las dos primeras será aplicable el convenio colectivo de grupo de empresas Santana²⁵.

Útiles Andalucía y la Sociedad Andaluza para el Desarrollo Energético de Andalucía, S.A., forman también parte de grupo de empresas participadas por SOPREA.

Verificaciones industriales de Andalucía, S.A., empresa pública dedicada al control metrológico y a la realización de las pruebas de inspección técnicas de vehículos. Propiedad del IFA, regula sus relaciones laborales por lo establecido en el convenio colectivo de empresa²⁶.

Centro de Tecnología de las Comunicaciones, S.A.; Sociedad Andaluza para el Desarrollo de las Telecomunicaciones, S.A.; Sociedad Andaluza para el Desarrollo de la Sociedad de la Información, S.A.U.; Centro de Innovación y Transferencia de Tecnología de Andalucía, S.A.U., son empresas participadas al 100% por SANDATEL.

Fomento, Asistencia y Gestión Integral de Andalucía, S.L., participada al 100% por el Instituto de Fomento de Andalucía.

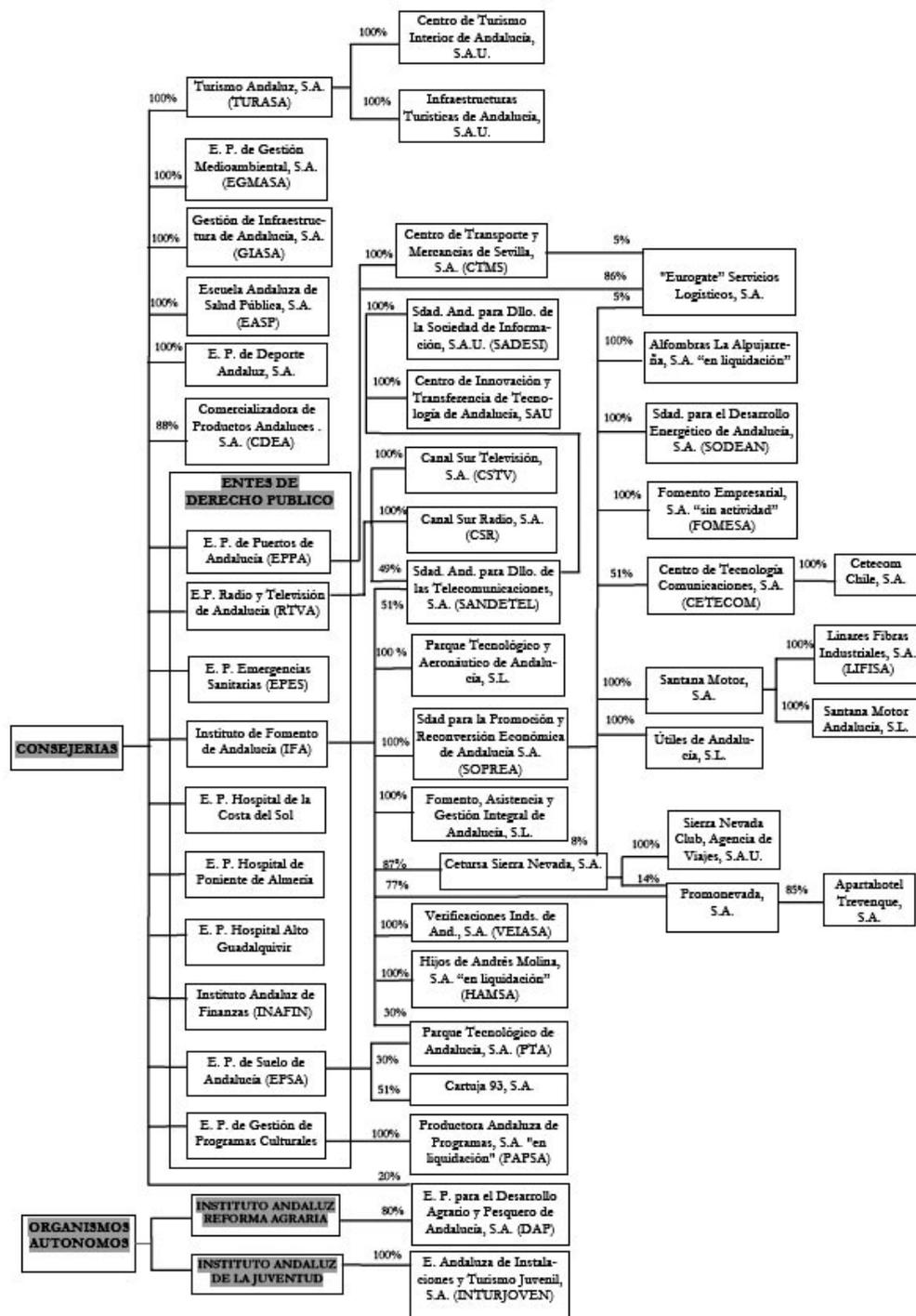
Las relaciones de participación entre las entidades anteriormente relacionadas se muestran en el gráfico siguiente²⁷:

²⁴ Convenio Colectivo entre Parque Tecnológico de Andalucía, S.A. y sus trabajadores (BOP de Málaga núm. 181, de 23 de septiembre de 2003).

²⁵ XV Convenio Colectivo de Santana Motor, S.A. y Santana Motor Andalucía, S.L. (BOJA núm. 272, de 26 de noviembre de 2002)

²⁶ Convenio Colectivo VEIASA 1999-2003 (BOJA núm. 74, de 29 de junio de 2000), revisión salarial (BOJA, núm. 178, de 16 de septiembre de 2003)

²⁷ Situación a 31 de diciembre de 2002. (Fuente: Cámara de Cuentas de Andalucía . Fiscalización de la Cuenta General, Contratación Administrativa y Fondo de Compensación Interterritorial 2002, pág. 298.



Por último, la Junta de Andalucía, directa o indirectamente, posee participaciones minoritarias en el capital social de otras 83 empresas de muy diversa naturaleza. La cantidad y variedad de las empresas incluidas en este apartado y de los motivos que impulsa a la Administración Autonómica a realizar dichas aportaciones desaconsejan realizar un estudio en profundidad de tales empresas.

2. Actividades Económicas titularidad de la Administración Autonómica

Aunque, como se ha dicho con anterioridad, las razones que impulsan a la Administración Autonómica a participar en actividades económicas conceptualmente encuadrables en el sector de la economía privada pueden ser de muy variado orden, simplícidamente puede afirmarse que tales decisiones se suelen concentrar en la potenciación de sectores económicos de especial interés para el desarrollo económico y social de la Comunidad Autónoma, en su conjunto o en determinadas zonas geográficas sometidas a circunstancias especiales. Frente a tales decisiones, que en buena medida forman parte del proyecto político de cualquier gobierno, en otras ocasiones la intervención de los poderes públicos se produce como respuesta a situaciones de crisis que pueden afectar a determinadas empresas, especialmente cuando la importancia de las mismas, en el ámbito de un sector de actividad o de una comarca concreta, puede provocar reacciones encadenadas con importantes efectos económicos y sociales. En este último caso, la intervención pública tiene por objeto inmediato el saneamiento de la empresa y, en ocasiones, la reconversión o reconducción hacia actividades con mayores expectativas de éxito, pues la finalidad mediata debe ser la devolución de dichas empresas al sector privado en condiciones de competencia.

Con carácter general, las empresas encuadradas en el primer apartado han desarrollado procesos de negociación colectiva de ámbito de empresa durante los últimos años, aunque la constitución de un buen número de ellas tuviera lugar con anterioridad. En otras ocasiones, la negociación se produce de manera centralizada, afectando al conjunto de las empresas filiales y a la empresa matriz de determinados grupos públicos²⁸. Finalmente, algunas otras empresas, en ausencia de convenio colectivo propio, quedan vinculadas por las normas colectivas sectoriales y/o por eventuales acuerdos de empresa, teniendo en cuenta que no es posible la inclusión

²⁸ Sería el caso del grupo de empresas propiedad de RTVA, cuyo convenio colectivo afecta a los trabajadores de la Empresa Pública Radio Televisión de Andalucía y sus Sociedades Filiales (Canal Sur Radio, SA y Canal Sur Televisión, SA)

en el ámbito de aplicación del VI Convenio Colectivo para el personal de la Junta de Andalucía, por expresa exclusión contenida en la letra b) del artículo 3 del mismo, que coloca al margen de las obligaciones y derechos establecidos en dicha norma convencional a los trabajadores de las empresas públicas, cualquiera que sea la participación, por vía directa o indirecta, de la Junta de Andalucía en su capital social. Salvo en los casos de empresas vinculadas a convenios sectoriales, la negociación colectiva de estas empresas suele correr paralela a la negociación colectiva laboral en el ámbito administrativo, en aspectos relacionados con la contratación, la jornada laboral, licencias, permisos, clasificación profesional o régimen disciplinario, según veremos a continuación. Especialmente destacable resultan los supuestos de vinculación a los resultados de la negociación en dicho ámbito, como en los supuestos en que se dispone que las percepciones salariales para los sucesivos años se verán incrementadas “ en igual proporción que para el personal de la Administración Autónoma (Junta de Andalucía) fije el correspondiente Presupuesto General de la misma”²⁹, o aquellos que someten lo pactado a condición suspensiva a la espera de la “ratificación/aprobación del presente convenio por parte de los órganos competentes de la Junta de Andalucía”³⁰.

Por otra parte, las empresas en las que la intervención de la Junta de Andalucía se ha producido en procesos de crisis, suelen continuar practicando sus tradiciones negociales, de manera que el ámbito de negociación y el contenido de los convenios resulta una reiteración de experiencias precedentes. La experiencia acumulada durante los últimos años parece poner de manifiesto que la intervención del poder público autonómico no tiene efectos materiales sobre la estructura y el contenido de la negociación colectiva, más allá de las huellas que cualquier proceso de crisis suelen imprimir en los textos de los convenios de las empresas afectadas.

2.1. Ámbito de aplicación y organización del trabajo

Con carácter general, los convenios colectivos serán aplicables al conjunto de los trabajadores que prestan servicio en las empresas firmantes de los mismos, aunque en numerosas ocasiones se establecen exclusiones sobre colectivos concretos. De un lado, con la excepción del supuesto de la empresa CETURSA, se produce la generalizada y tradicional exclusión del personal de alta dirección que afecta al conjunto de los convenios analizados. Al respecto de la misma debe resaltarse cómo en las empresas industriales dicha exclusión afecta a un mayor número de trabajadores que desempeñan distintas posiciones en la cadena jerár-

²⁹ Disposición Adicional Única C.C. PTA.

³⁰ Disposición adicional quinta C.C. CETECOM.

quica³¹, característica que se ha transmitido también a algunas otras empresas³², mientras que en el resto de convenios las exclusiones quedan reducidas a quienes forman parte de la alta dirección³³. En otras ocasiones, la mención a determinados colectivos resulta redundante, por cuanto sus integrantes quedarían en todo caso al margen de la regulación convencional, en la medida en que se trata de relaciones no incluidas en el artículo 1.1 ET o expresamente excluidas por el artículo 1.3 ET³⁴. Finalmente, debe dejarse constancia de la exclusión de otros colectivos en atención a sus especiales características, especialmente los trabajadores empleados en la realización de actividades culturales o artísticas³⁵.

La organización del trabajo, en plena correspondencia con lo establecido en el artículo 20 ET, corre a cargo de la dirección de la empresa, objetivo que se instrumenta por diversas vías más o menos detalladas en la mayor parte de los supuestos, sin que en esta ocasión sea posible observar diferencia de tratamiento entre unas y otras empresas³⁶. Como excepción cabe mencionar algunos convenios que, reconociendo expresamente las facultades organizativas de la dirección de la empresa, la someten a una serie de principios y objetivos, e imponen la participación de los representantes de los trabajadores mediante los cauces o procedimientos adecuados³⁷.

³¹ El art. 3 del C.C. de SANTANA excluye al Personal de Alta Dirección, Directores, Jefes de Departamento y División y Mandos Superiores.

³² El art. 3.2.a) C.C. Instituto de Fomento de Andalucía excluye a los “Altos directivos, los Gerentes Provinciales, el personal que desempeñe puestos de trabajo de Jefe de Departamento o de análogo o superior nivel funcional”

³³ Art. 2.a) C.C. Parque Tecnológico Andalucía, art. 1.1 IV C.C. Empresa Pública de Puertos de Andalucía

³⁴ El art. 3.f) C.C. RTVA excluye a los “profesionales que en el libre ejercicio de su actividad se encuentren vinculados con la empresa mediante contrato de prestación o arrendamiento de servicios de naturaleza civil o mercantil”

³⁵ El art. 3.c) del C.C. de la Orquesta de Sevilla excluye al personal contratado “para obra o servicios determinados, tanto los vinculados mediante contrato laboral, como aquellos cuya relación se derive de la aceptación de minuta o presupuesto”; por su parte, el art. 3 del C.C. RTVA excluye a tres colectivos: “actores, músicos, cantantes, orquestas, coros y agrupaciones musicales”, “al personal artístico en general cuyos servicios sean contratados para actuaciones concretas” y a “los agentes publicitarios, adaptadores literarios y musicales de obras no escritas expresamente para ser emitidas por televisión o radio”.

³⁶ Entre los convenios que establecen una organización empresarial con mayor contenido jerárquico puede destacarse el art. 9.1.a) del C.C. del Parque Tecnológico de Andalucía, SA que establece: “La Empresa, dentro de su ámbito de responsabilidad y potestad organizativa, mantendrá la línea jerárquica de mando, durante toda la jornada laboral, en la forma, modo, horarios y jefaturas que considere convenientes”. Por su parte, entre los más neutros puede situarse el artículo 6 del C.C. de la Empresa Pública de Gestión de Programas Culturales: “Corresponde a la Dirección de la EPGPC la organización del trabajo, facultad que la ejercerá conforme a la Legislación vigente y a lo dispuesto en el Convenio”.

³⁷ Es el caso del art. 5 del C.C. Empresa Pública de Puertos de Andalucía o del art. 12 del C.C. del Instituto de Fomento de Andalucía.

2.2. El acceso al empleo en las Empresas Públicas

La libertad de contratación característica del Derecho del Trabajo queda puesta de manifiesto por la ausencia de previsiones en esta materia en los convenios colectivos de algunas empresas públicas³⁸ o el expreso reconocimiento de la facultad de la dirección de la empresa en materia de selección de personal³⁹, sin perjuicio de la vinculación de sus decisiones al principio de no discriminación previsto en el artículo 17 ET. Frente a la tradición privatística, los procedimientos de contratación administrativa siguen presentes en algunos convenios colectivos en los que las empresas públicas se obligan a fijar plantillas ideales⁴⁰, a realizar relaciones anuales de puestos de trabajo de carácter indefinido vacantes⁴¹, contrataciones mediante concursos de traslado⁴², concursos de méritos⁴³ y concurso-oposición⁴⁴, todos ellos procedimientos habituales de fijación de las plantillas y de acceso al empleo en las Administraciones Públicas, vinculados a realización de los principios de igualdad, mérito, publicidad y capacidad⁴⁵.

Por otra parte, aunque no en todos los supuestos se cita expresamente, las empresas públicas pueden acudir con toda libertad a las fórmulas de contratación temporal previstas por el ordenamiento jurídico laboral⁴⁶. En este sentido, cabe reseñar la especialidad de las empresas que realizan actividades de temporada, en los que los períodos de inactividad se suceden periódicamente. En tales casos, resultan inevitables las previsiones que regulan la contratación de trabajadores de temporada, fijos o eventuales, el orden de llamamiento y las consecuencias del retraso o la falta de atención al aviso de incorporación formalmente realizado por el emplea-

³⁸ La ausencia de previsiones sobre la materia es patente en convenios como los de CETURSA y CETECOM.

³⁹ Sirva como ejemplo el art. 21 del C.C. de Santana o el art. 15 del c.c. del Parque Tecnológico de Andalucía.

⁴⁰ Artículo 6 C.C. de la Empresa Pública de Puertos de Andalucía.

⁴¹ El art. 8 del C.C. de la Empresa Pública de Gestión de Programas Culturales obliga a la dirección de la empresa a publicar "antes de finalizar el primer trimestre de cada año la relación detallada de las vacantes de carácter indefinido, si las hubiere, existentes a la fecha de la publicación".

⁴² El art. 15 del C.C. del IFA obliga a cubrir las plazas vacantes mediante el siguiente orden de prelación: concurso de traslado, de promoción y de acceso.

⁴³ Artículo 19 del C.C. de la RTVA.

⁴⁴ Art. 9 C.C. de la Empresa Pública de Puertos de Andalucía.

⁴⁵ Expresamente citados por el art. 15 del C.C. del IFA.

⁴⁶ El art. 15 C.C. Parque Tecnológico de Andalucía permite contratar "de acuerdo con las disposiciones legales vigentes en materia de contratación".

⁴⁷ Artículo 31 C.C. CETURSA.

⁴⁸ El art. 9.6.2 C.C. Empresa Pública de Puertos de Andalucía establece: "La selección de personal a contratar temporalmente se efectuará de conformidad con los criterios de concurrencia, mérito y capacidad".

dor⁴⁷. Aunque las mayores exigencias procedimentales se centran en la ocupación de puestos de trabajo de carácter indefinido, en algunos convenios, la posibilidad de acudir a la contratación temporal no permite a la dirección de la empresa eludir los principios anteriormente relacionados, siendo también aplicables en supuestos de contratación laboral sujeta a término cierto⁴⁸. En similar dirección limitadora pueden sistuarse los supuestos de creación de bolsas de trabajo para la cobertura de vacantes de carácter temporal, aunque los textos convencionales eluden la regulación de los requisitos que deberán cumplir los candidatos y de los procedimientos a seguir por la dirección de la empresa en cada caso⁴⁹. La invitación realizada por los artículos 11 y 15 ET, que incita a los negociadores a la adaptación de las previsiones sobre contratación en formación, en prácticas y temporal a las necesidades de la empresa ha sido generalmente ignorada, con alguna aislada excepción⁵⁰.

2.3. La clasificación profesional

Tratándose de empresas que realizan actividades o servicios de muy diversa naturaleza, los sistemas de clasificación profesional, que pretenden responder a las singulares exigencias de cada una de ellas, resultan de gran variedad. A pesar de lo dicho, tomando como referencia las previsiones contenidas en los artículos 13 y 14 del Convenio Colectivo de la Junta de Andalucía que establece un sistema de clasificación compuesto por 5 Grupos profesionales, dentro de los cuales se agrupan las diversas categoría profesionales, que se corresponden con otros tantos niveles salariales, puede negarse todo paralelismo con los sistemas de clasificación profesional acordados en las empresas públicas de la Junta⁵¹. En concreto, abundan los acuerdos que clasifican a su personal en torno a dos o tres Grupos Profesionales, dentro de los cuales se establecen diferentes niveles salariales. Con carácter general, los negociadores hacen uso de la tradicional distinción entre trabajadores de oficios manuales y empleados administrativos⁵², aunque en algunas ocasiones se introduce un tercer grupo del que forman parte únicamente los puestos de trabajo para cuyo desempeño se precisa de titulación universitaria⁵³; dentro de estos dos o tres gru-

⁴⁹ A modo de ejemplo, véase art. 21.1 C.C. Empresa Pública Puertos de Andalucía.

⁵⁰ El artículo 23 C.C. de Santana contiene escasas previsiones al respecto.

⁵¹ Únicamente establecen sistemas similares el art. 45 del Convenio Colectivo RTVA, el art. 10 del C.C. del Parque Tecnológico de Andalucía.

⁵² El artículo 11 del C.C. de Santana clasifica a sus trabajadores como personal de “haberes” y personal de “salarios”; por su parte, en ausencia de personal de oficios manuales, el art. 7 del C.C. de la Empresa Pública de Programas Culturales distingue entre personal de “administración” y personal “técnico”.

⁵³ El art. 8 del C.C. de la Empresa Pública de Puertos de Andalucía agrupa a su personal en 3 grupos: “Técnicos, Gestión y Servicios”. El art. 9 del C.C. de CETECOM, con más claridad, denomina a estos grupos como de “obreros, administrativos y técnicos”.

pos profesionales los convenios delimitan las diversas categorías profesionales, en atención a los distintos niveles de responsabilidad y destreza; la combinación de ambos parámetros, el grupo y la categoría profesional, determina una multiplicidad de niveles salariales. Como curiosidad, puede anotarse que aunque el artículo 13.2 del C.C. del Instituto de Fomento de Andalucía establece 3 grupos profesionales (técnicos, administrativos y personal de oficios), el Anexo del propio convenio mantiene 22 niveles salariales diversos, regulación que recuerda las normas aplicables a los funcionarios públicos.

2.4. Las modificaciones en la prestación debida

La movilidad funcional resulta una herramienta especialmente indicada para la resolución de las cambiantes necesidades organizativas de la empresa⁵⁴; a pesar de que dicha materia queda ampliamente regulada por el artículo 39 ET, la eficacia práctica de las previsiones contenidas en la misma queda condicionada al establecimiento de sistemas de clasificación profesional equilibrados, puesto que las fronteras de cada grupo profesional se convierten en límites al ejercicio de las facultades empresariales, sin perjuicio de las limitaciones derivadas de la exigencia de determinadas titulaciones académicas o profesionales para el desarrollo de determinadas tareas. En ausencia de grupos profesionales, la movilidad funcional únicamente puede prestarse entre categorías profesionales equivalentes, circunstancia que ofrece un cierto grado de inseguridad jurídica. La regulación precedente encomendaba a los negociadores trascendentales funciones de adaptación de los tradicionales sistemas de organización de la actividad productiva a las nuevas circunstancias, objetivo cuya materialización ha precisado de largos períodos en el sector privado, entre otras razones porque los sistemas profesionales previstos en las ordenanzas laborales, a todas luces obsoletos, ofrecían grandes dosis de seguridad a los trabajadores. Frente a esta evolución, la regulación convencional de las relaciones laborales en la administración pública ha encontrado mayores obstáculos, entre otras razones, por la vecindad de las paralelas relaciones funcionariales que se producen simultáneamente. Con todo, aunque algunos convenios colectivos de las empresas públicas analizadas en el presente apartado no contienen regulación expresa⁵⁵, lo que evidentemente no implica que las empresas firmantes de los mismos

⁵⁴ El art. 13.1 del C.C. de Santana reconoce dicha utilidad gráficamente: “La Movilidad funcional se entiende como elemento de organización propio a sus fines y se utiliza para acomodar los distintos procesos productivos a las circunstancias cambiantes del mercado, naturalmente adecuada a las Disposiciones Legales de cada momento.

La Movilidad se considera como uno de los elementos necesarios para mejorar la competitividad de nuestras empresas, proporcionando claramente la flexibilización en su aplicación”

⁵⁵ Serían los casos de los convenios colectivos de CEURSA, IFA, Orquesta de Sevilla, SA.

no puedan hacer usos de las previsiones contenidas en el artículo 39 ET, un buen número de éstos comienzan a detenerse en la regulación de tales aspectos, aunque en la mayor parte de los supuestos los preceptos relativos a dicha materia se contentan con reiterar la regulación relativa a la realización de trabajos de superior e inferior, prevista en los apartados 2 y 4 de la citada norma legal. A pesar de lo dicho, cabe resaltar una especial atención a la participación de los representantes de los trabajadores en tales situaciones, mediante informe previo y preceptivo⁵⁶ e incluso negociación de su aplicación práctica⁵⁷. Por otra parte, conceptos que contribuyen a simplificar el uso de las facultades empresariales respecto a la movilidad funcional, al tiempo que permiten favorecer económicamente a los trabajadores afectados, como polivalencia o multifuncionalidad, tienen su incipiente reflejo en algunos convenios colectivos, aunque su regulación no resulta muy completa⁵⁸.

La movilidad geográfica, ante la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, permite modificar temporal o definitivamente el lugar en que los trabajadores realizan su prestación de trabajo. Como excepción, la regulación contenida en el artículo 40 ET no será aplicable a los trabajadores "que hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes"; en este bloque, podemos considerar incluidos al personal artístico contratado por la Orquesta de Sevilla, SA, cuyo convenio colectivo establece una completa regulación de las condiciones de trabajo aplicables cuando la Orquesta realice "salidas", "aquellas actividades que se efectúen fuera de la ciudad de Sevilla", o de "gira", "aquellas Salidas que requieran de más de una actuación con pernocta"⁵⁹. Por otra parte, la ausencia de regulación en la mayoría de los convenios estudiados pone de manifiesto el escaso uso de dicha posibilidad en las empresas estudiadas, sin perjuicio de que, en caso de necesidad, se impondría la estricta aplicación de la previsiones contenidas en el citado precepto legal, circunstancia que, teniendo en cuenta la remisión a la negociación colectiva que éste realiza en algunos aspectos, puede resultar fuente de conflictos. En concreto, la fijación en el convenio colectivo de una cuantía mínima aplicable a las indemnizaciones por traslado resulta de gran importancia para facilitar el acuerdo entre empresario y trabajador perjudicado. Finalmente, los escasos convenios que regulan la materia, establecen regímenes sustancialmente más favorables al mínimo legal; en concreto, se prima la voluntariedad de los trabajadores, reduciendo las facultades de decisión empresarial que, antes de iniciar

⁵⁶ Al respecto, véase art. 12 C C de Empresa Pública de Gestión de Programas Culturales y art. 9.7. de la Empresa Pública de Puertos de Andalucía.

⁵⁷ Artículo 21. C.C. RTVA

⁵⁸ Los arts. 13 del C.C. del Parque Tecnológico de Andalucía y 9.5 de CETECOM.

⁵⁹ Arts. 30 y ss. del C.C. de la Orquesta de Sevilla, S.A.

el procedimiento de traslado forzoso, debe agotar las posibilidades de solventar las necesidades empresariales con trabajadores interesados en el traslado⁶⁰. En ocasiones, la prioridad de permanencia que afecta a los representantes de los trabajadores por mandato legal (artículo 40.5 ET), se convierte en un derecho de permanencia de creación convencional, convirtiendo a dicho personal, junto a los trabajadores mayores de una determinada edad, en trabajadores exceptuados de toda medida de traslado forzoso⁶¹. Por otra parte, la regulación convencional afecta a los supuestos legales conocidos como traslados individuales (artículo 40.1 ET) y desplazamientos (artículo 40.4 ET), pero deja sin regular los supuestos incluíbles en el concepto legal de traslado colectivo (artículo 40.2 ET).

2.5. La ordenación del tiempo de trabajo

Por lo que respecta a las condiciones materiales de trabajo, con toda probabilidad las relacionadas con la ordenación del tiempo de trabajo y, particularmente, las que regulan, cuantitativamente, la determinación de la jornada y, cualitativamente, las facultades del empresario, dentro de los límites fijados por la jornada máxima diaria, semanal y anual fijada por vía legal o convencional, para distribuir la prestación efectiva de trabajo en el tiempo, ponen de manifiesto las mayores diferencias entre las condiciones de trabajo exigibles en el sector público y en el sector privado⁶². Más allá de las diferencias apreciadas, resulta llamativo que aunque con carácter general los convenios colectivos hacen referencia a jornadas semanales de 35 horas, siguiendo el ejemplo del artículo 25 del C.C. de la Junta de Andalucía, los textos de las diversas empresas públicas no terminan de ponerse de acuerdo en el cómputo anual que dicha jornada determina, fijado por el anterior artículo para el personal laboral de la Junta en 1.582 horas anuales⁶³. Partiendo de lo que podemos considerar jornada ordinaria de trabajo, pueden advertirse un buen número de procedimientos que, limitando las facultades de fijación de los horarios por el empresario, persiguen responder a la demandas de servicios permitiendo distribuir la jornada de manera irregular. Entre otros, se regula la negociación del

⁶⁰ Art. 3.1 C.C. RTVA y 10.4 C.C. de la Empresa Pública de Puertos de Andalucía.

⁶¹ El art. 3.8 C.C. RTVA impide el traslado forzoso de los representantes de los trabajadores y de los trabajadores mayores de 48 años.

⁶² El art. 27 del C.C. fija para el año 2004 una jornada anual de 1.712 horas; el art. 17 del C.C. de CETECOM establece 1.760 horas de trabajo para el año 2003; por su parte, el art. 22 del C.C. del Parque Tecnológico de Andalucía establece 1.788 horas; en todos los casos, la diferencia resulta llamativa si se compara con las 1.582 horas establecidas por el art. 25 del C.C. del personal laboral de la Junta de Andalucía.

⁶³ El art. 10 del C.C. RTVA aunque fija una jornada semanal de 35 horas, establece una jornada máxima anual de 1.540 horas.

calendario anual con el Comité de Empresa⁶⁴, la fijación de hasta tres turnos de trabajo (mañana, tarde y noche)⁶⁵, el trabajo en días festivos y fines de semana⁶⁶, la obligación de comunicar los cambios en el calendario y horario de trabajo con una determinada antelación⁶⁷, la fijación de una percepción económica en supuestos de incumplimiento de los plazos anteriormente citados⁶⁸ y el cómputo de jornadas de desplazamiento como horario de trabajo⁶⁹, permuta voluntaria de turnos de trabajo entre trabajadores⁷⁰.

Con relación a los permisos retribuidos que podrán disfrutar los trabajadores de las empresas públicas estudiadas, aunque, en ocasiones, los convenios hacen expresa recepción de las previsiones contenidas en el artículo 37.3 ET⁷¹, en la mayoría de los supuestos se establecen mejoras que afectan tanto a la extensión de los supuestos, por ejemplo ampliando el permiso previsto en caso de matrimonio a las uniones de hecho debidamente registradas⁷² o estableciendo un nuevo permiso de 1 día por matrimonio de familiares hasta segundo grado⁷³, o por comunión o ceremonia de incorporación a cualquier religión⁷⁴, o incluyendo en el ámbito laboral los conocidos “días de asuntos propios” ya clásicos en la Administración Pública⁷⁵, como al incre-

⁶⁴ Artículo 11 C.C. RTVA.

⁶⁵ Artículo 11.2.2 y 11.3 C.C. Empresa Pública de Puertos de Andalucía, el art. 28.2 C.C. Santana establece tres turnos de trabajo, aunque el art. 29 prevé un cuarto turno en determinadas circunstancias.

⁶⁶ Artículo 11.2.7 C.C. Empresa Pública de Puertos de Andalucía.

⁶⁷ El artículo 11.2.7 C.C. Empresa Pública de Puertos de Andalucía establece: “La reprogramación del calendario laboral de cada trabajador le será comunicada con la siguiente antelación mínima:

- 3 meses para las vacaciones.

- 1 mes para los descansos semanales, festivos y descansos compensatorios.

La programación del horario de trabajo será comunicada con una antelación mínima de una semana.”

⁶⁸ El art. 7.4 C.C. de la Empresa Pública de Puertos de Andalucía establece: “La modificación forzosa del calendario o del horario, con una antelación menor de la citada, dará lugar al devengo del Plus de Reprogramación de Calendario, que se abonará una vez por cada reprogramación de Calendario, que se abonará una vez por cada reprogramación que se haga, independientemente del número de días a los que afecte.”, véase también art. 21 C.C. CETURSA.

⁶⁹ Véase el art. 11.5 C.C. de la Empresa Pública de Puertos de Andalucía.

⁷⁰ El art. 12.7 C.C. RTVA establece: “Se reconoce la posibilidad de que dos trabajadores de mutuo acuerdo y con la aprobación de la empresa permuten su turno de trabajo, siempre que ello no suponga un incumplimiento de las condiciones mínimas de los horarios señaladas anteriormente ni una alteración para el normal desarrollo del servicio...”

⁷¹ Véase art. 35 C.C. Santana.

⁷² Véase art. 49.1.a) C.C. Orquesta de Sevilla, art. 12.1.3 C.C. Empresa Pública de Puertos de Andalucía.

⁷³ Véase art. 49.1.f) C.C. Orquesta de Sevilla, art. 33.e) C.C. RTVA, art. 25.c) IFA, art. 15.c) C.C. Empresa Pública de Gestión de Programas Culturales.

⁷⁴ Véase art. 25 C.C. CETURSA.

⁷⁵ Véase art. 49.2. *in fine* C.C. Orquesta de Sevilla, art. 25 C.C. CETURSA, art. 25.g) C.C. IFA, art. 12.1.1. C.C. Empresa Pública de Puertos de Andalucía.

mento del número de días de permiso⁷⁶. Por su parte, la regulación de los permisos no retribuidos, se regulan dos situaciones diversas. En algunos supuestos, los permisos no retribuidos tienen por objeto la realización de gestiones personales o familiares de escasa duración no cubiertas por las previsiones contenidas en el artículo 37.3 ET o en el convenio colectivo aplicable que, en ningún caso, suponen la suspensión de la relación laboral⁷⁷. En otros supuestos, la regulación de los permisos no retribuidos coincide con el tradicional concepto de excedencia, previendo suspensiones de la relación laboral de duración variable para la realización de cursos⁷⁸, “congresos, mesas redondas, cursillos, seminarios, representaciones, conciertos”⁷⁹, asuntos propios o familiares⁸⁰, aunque en estos casos la concesión suele limitarse por diversas vías: de un lado, únicamente será aplicable a los trabajadores indefinidos y después de acreditar una antigüedad superior a un año⁸¹; por otro lado, se limita durante el período de licencia la libertad de trabajo de los solicitantes en empresas de la competencia⁸². Es ésta, al menos, la interpretación que cabe realizar del silencio que guarda la norma convencional sobre el régimen jurídico al que serán sometidos tales permisos no retribuidos y ante ausencia de referencia expresa en la norma legal; por otra parte, si la ausencia de prestación laboral durante tan largos períodos no determinase la suspensión de la relación laboral, resultaría de suma complejidad justificar formalmente la falta de remuneración, único extremo que la norma convencional se esfuerza en clarificar. Al respecto, puede servir de aclaración el contenido del artículo 14.6 del C.C. de la Empresa Pública de Puertos de Andalucía que, esta vez bajo la denominación de licencia sin retribución, determina cómo durante dichos períodos cesan las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, “permaneciendo en situación de baja en el Régimen General de la Seguridad Social, y no computando dicho tiempo para el devengo de vacaciones anuales y gratificaciones extraordinarias”, por el contrario, y siempre por aplicación de lo dispuesto en dicha norma convencional,

⁷⁶ El artículo 25 C.C. PTA amplía a tres días los permisos en supuestos de nacimiento de hijo y fallecimiento de parientes., por su parte, el art. 25 C.C. CETURSA establece cuatro días en caso de nacimiento de hijo, tres en caso de fallecimiento de familiar de primer grado. Véase también el art. 19 C.C. CETECOM, art. 17 C.C. Empresa Pública de Gestión de Programas Culturales, art. 25 C.C. IFA o art. 33 C.C. RTVA.

⁷⁷ Art. 36 C.C. Santana.

⁷⁸ El art. 50.1) C.C. Orquesta de Sevilla prevé permisos para estudios de una semana, de hasta un mes o superior a un mes e inferior a un año; el art. 26.3 C.C. IFA establece: “Tendrán derecho a licencia no retribuida los trabajadores que hayan obtenido beca por convocatoria pública para la realización de estudios superiores, siempre que su duración no sea superior a seis meses y que dicho derecho se ejerza una vez cada tres años”.

⁷⁹ Art. 17 C.C. Empresa Pública de Gestión de Programas Culturales.

⁸⁰ Art. 25.e) C.C. PTA establece la posibilidad de licencias por períodos de seis meses a un año. En el mismo sentido, véase art. 19.e) C.C. CETECOM.

⁸¹ Véanse arts. 19.e) C.C. CETECOM, 25.e) PTA, art. 26.1 C.C. IFA.

⁸² Véase art. 19.e) C.C. CETECOM.

se mantienen los derechos de reserva de puesto de trabajo y cómputo del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

Con mayor propiedad, otros convenios califican como excedencias voluntarias una serie de supuestos que, en la práctica, constituyen ampliaciones de los supuestos y mejora de los efectos previstos en el artículo 46 ET, y que pretenden cubrir necesidades personales y profesionales. Por aplicación del apartado 6 de dicho precepto, tales normas convencionales deben establecer el régimen jurídico aplicable a los supuestos de nueva creación. En concreto, resulta habitual la ampliación de los límites temporales, de dos a cinco años, impuestos por el artículo 46.2 ET⁸³, la reducción del lapso de tiempo exigido para poder reiterar el ejercicio del derecho, cuatro años, previsto en el mismo precepto⁸⁴ o la alteración, a favor del trabajador, del régimen jurídico del reingreso previsto en el artículo 46.5 ET⁸⁵. Por otra parte, conviene llamar la atención sobre la fijación de límites al ejercicio del derecho de excedencia voluntaria no previstos expresamente en el artículo 46.2 ET. En concreto, dicho precepto únicamente exige que el trabajador acredite una antigüedad en la empresa de un año, sin que la modalidad contractual que le une a la empresa pueda ser un obstáculo para el disfrute de dicho derecho; la autonomía colectiva, puede establecer supuestos diversos a los previstos legalmente y someter tales situaciones al cumplimiento de los requisitos que las partes tengan a bien, pero lo que resulta de todo punto de vista ilícito es, por vía convencional, reducir las posibilidades de acceso a los derechos reconocidos a los trabajadores por el artículo 46 ET mediante el establecimiento de requisitos no exigidos por el mismo⁸⁶.

Por último, el artículo 18.3.c) del Convenio Colectivo de la Empresa Pública de Gestión de Programas Culturales recuerda la aplicación de la normativa sobre incompatibilidades, actualmente prevista en el artículo 10 de la Ley de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas⁸⁷, que impone a quienes accedan por cualquier título a un nuevo puesto del sector público que, con arreglo a dicha norma resulte incompatible con el que vinieran desempeñan-

⁸³ El art. 51.I.1 C.C. Orquesta de Sevilla, establece un período mínimo de 1 año; en el mismo sentido, véase art. 18.3.e) C.C. Empresa Pública de Gestión de Programas Culturales y art. 27.1 C.C. IFA. El art. 32.I C.C. RTVA establece un plazo mínimo de 1 año y máximo de 10.

⁸⁴ El art. 51.I.1 C.C. Orquesta de Sevilla, establece un período mínimo de 3 años de servicio efectivo; en el mismo sentido, véase art. 18.3.e) C.C.; por su parte, el art. 27.1 C.C. IFA reduce el anterior período a 2 años.

⁸⁵ El art. 32.I.2 C.C. RTVA obliga a reservar el puesto de trabajo durante los tres primeros años cuando se cumplan determinadas circunstancias; el art. 13.1 C.C. Empresa Pública de Puertos de Andalucía mantiene dicho derecho durante el primer año.

⁸⁶ Al respecto véanse: art. 18.3 C.C. Empresa Pública de Gestión de Programas Culturales y art. 20 C.C. CETECOM y art. 26 C.C. PTA.

⁸⁷ Ley 53/1984, de 26 de diciembre (BOE de 4 de enero de 1985).

do, la obligación de optar por uno de ellos, quedando en situación de excedencia respecto del puesto no elegido. Al respecto, conviene recordar que dicha norma, por ser de orden público, resultará aplicable tanto si el convenio colectivo prevé expresamente dicha circunstancia como si guarda silencio al respecto, pues sobre la materia no resulta posible transacción alguna. Dicho lo anterior, debe advertirse que el régimen jurídico comentado únicamente será aplicable al personal que preste servicios en empresas en las que la participación del capital, directa o indirectamente, por parte de las Administraciones Públicas sea superior al 50 por 100, circunstancia esta última que en algunos supuestos puede ocasionar problemas de seguridad jurídica.

2.6. Retribuciones

La posibilidad abierta por el artículo 26.3 ET, que permite la determinación de la estructura salarial vía negociación colectiva, siempre que las retribuciones pactadas sean agrupadas en torno a los conceptos expresamente previstos (salario base y complementos salariales), ha sido intensivamente utilizada por los negociadores en las empresas públicas. En algunos casos, el número de complementos o “pluses” de naturaleza salarial supera la veintena⁸⁸, siguiendo la línea iniciada por la regulación convencional aplicable al personal laboral de la Junta de Andalucía. La diversificación de las circunstancias que permiten el establecimiento de retribuciones específicas relacionadas con las circunstancias personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación de la empresa, abre un inmenso abanico de posibilidades cuya aplicación práctica determinará importantes diferencias en las percepciones salariales entre los trabajadores afectados. Tal diversidad se verá incrementada con la aplicación de otra serie de complementos, habitualmente agrupados en preceptos distintos a los anteriores bajo la denominación de “complementos sociales”⁸⁹ que, en ocasiones, traen causa de circunstancias personales que afectan al trabajador o a sus familiares⁹⁰, mientras que en otras forman parte de lo que se conoce como

⁸⁸ Teniendo en cuenta únicamente la cantidad de complementos salariales previsto, el número superior corresponde al art. 17 C.C. Empresa Pública de Puertos de Andalucía que establece un total de veinte; en el lado opuesto se sitúa el art. 30 C.C. PTA que establece sólo dos complementos.

⁸⁹ El Capítulo VII C.C. PTA incluye bajo dicha denominación los complementos por cónyuge en desempleo, hijo menor de edad, ayuda a estudios de hijos, seguro de vida e incapacidad temporal.

⁹⁰ El art. 16 C.C. CETURSA establece un “plus de ayuda familia numerosa” y el art. 17 del mismo obliga a la empresa a establecer un “fondo ayuda de estudios”. Por su parte, el art. 37 C.C. RTVA establece una “ayuda escolar” y una “ayuda a hijos con minusvalía” y el art. 38 establece unas “becas de estudio” como apoyo “a la formación cultural y profesional de sus empleados”. El art. 30 C.C. CETECOM establece únicamente una ayuda escolar; mientras que el art. 39 C.C. IFA establece un Fondo de Acción Social para cuyo reparto se remite a un acuerdo posterior.

mejoras voluntarias de la seguridad social⁹¹. Por último, las materias relacionadas con las conocidas como pagas extraordinarias también ha sido objeto de atención por la negociación colectiva; partiendo de las dos gratificaciones extraordinarias de carácter anual fijadas por el artículo 31 ET, las normas convencionales inciden sobre los aspectos expresamente reenviados por el mencionado precepto, como son la fijación de la fecha de percepción de una de las pagas⁹², en la medida en que la otra siempre ha de percibirse “con ocasión de las fiestas de Navidad”, y la fijación de la cuantía de ambas⁹³. Por otra parte, los convenios colectivos recogen otras percepciones de vencimiento superior al mes, que en la práctica suponen otras tantas pagas extraordinarias a percibir, en ocasiones, todos los años⁹⁴ y, en otros supuestos, únicamente cuando se cumplan determinados objetivos o se produzcan determinadas circunstancias que acrediten una marcha positiva de la empresa⁹⁵.

2.7. El régimen disciplinario

La vinculación de las empresas públicas a los procedimientos y prácticas propias de las Administraciones Públicas queda sobradamente puesto de manifiesto si se estudia el contenido del régimen disciplinario previsto en los convenios colectivos, especialmente por lo que respecta a la regulación del procedimiento sancionador. Frente a la regulación prevista en el artículo 58.2 ET que, sin perjuicio de las facultades de revisión que corresponden a la jurisdicción social, deja en manos de

⁹¹ Los arts. 35 y 36 C.C. PTA establecen un seguro colectivo y un complemento por incapacidad laboral transitoria. Previsiones sobre similares conceptos pueden encontrarse en los arts. 39 y 40 C.C. RTVA, 20.1 y 7 C.C. Empresa Pública de Puertos de Andalucía, 32 y 33 C.C. CETECOM, mientras que el art. 40 IFA únicamente establece complementos en caso de Incapacidad Temporal y Maternidad.

⁹² Los arts. 31.1 C.C. Empresa Pública de Gestión de Programas Culturales, 36.2 C.C. IFA fijan como mes de abono el de junio.

⁹³ El art. 31.1 C.C. Empresa Pública de Gestión de Programas Culturales establece que las pagas alcanzarán el importe “de una mensualidad del salario base más los complementos de antigüedad, movilidad horaria y de puesto de trabajo”. Para el art. 36.2 C.C. IFA dicha retribución estará compuesta por el salario base y el complemento de antigüedad. Los trabajadores de CETECOM percibirán dos pagas extraordinarias compuestas por “salario base, complemento de polivalencia y complemento de productividad”, según dispone el art. 25 del C.C. aplicable.

⁹⁴ El art. 4.4 C.C. Santana establece una paga lineal con carácter anual, abonable en el mes de abril, de cada año, que aunque recibe el nombre de paga de productividad no parece retribuir dicho concepto, y el art. 4.2 establece una “Gratificación por vinculación a las Empresas” abonable en el mes de julio cuyo importe se hace depender del número de años de antigüedad. El art. 52 C.C. RTVA establece dos nuevas pagas extraordinarias “marzo y septiembre” de importe diverso a las de junio y Navidad. El art. 10 C.C. CETURSA establece una paga de 30 días de salario abonable anualmente en la “festividad de Corpus Christi”.

⁹⁵ El art. 4.3. C.C. Santana establece una paga lineal que será abonable exclusivamente cuando “los accionistas perciban un dividendo de, al menos, un 6%”.

la dirección de la empresa la valoración de las faltas y la imposición de las correspondientes sanciones, con la única exigencia de comunicación escrita al trabajador con indicación de la fecha y los hechos que la motivan, y las generales obligaciones de informar de las sanciones impuestas por faltas muy graves al comité de empresa (art. 64.1.7º ET), la casi totalidad de los convenios objeto de estudio imponen a la dirección de la empresa la obligación de tramitar, con carácter previo a la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, un expediente disciplinario⁹⁶. La iniciación de los expedientes deberá ponerse en conocimiento de los representantes de los trabajadores y, por supuesto, del trabajador afectado; en ambos casos, la tramitación del expediente permitirá al trabajador y a sus representantes exponer cuanto consideren oportuno ante el instructor, facultades todas ellas que elevan el grado de garantías a favor de los trabajadores. Únicamente empresas como Santana guardan silencio sobre el procedimiento sancionador, siendo aplicable por tanto el régimen previsto en la norma legal. Por lo demás, los convenios tipifican las conductas y establecen las correspondientes sanciones, conforme a la tradicional clasificación (leves, graves y muy graves), aunque llama poderosamente la atención que en dos de las empresas estudiadas, y en precepto diferenciado que da inicio al capítulo correspondiente, se considere infracción muy grave “pedir y/o aceptar propinas o dádivas a los usuarios y/o proveedores de la Empresa”⁹⁷.

2.8. La protección de la seguridad y salud del personal

Los aspectos relacionados con la seguridad y salud de los trabajadores muestran la tradicional dejación de dicha materia en las Administraciones Públicas, en el ámbito de la Junta de Andalucía ampliamente superada por lo dispuesto en el Capítulo XIV del vigente convenio colectivo para el personal laboral. Quizás por ello sorprenda que únicamente un par de convenios realicen una adecuada regulación de un aspecto de tanta relevancia⁹⁸. Por el contrario, la mayoría de los textos estudiados se limitan a citar o la normativa aplicable⁹⁹ o a anunciar la creación de comisiones para la vigilancia de la aplicación de la normativa aplicable¹⁰⁰, situación que no puede justificarse únicamente con el argumento de que en estas empresas no se realizan actividades sometidas a riesgos especiales, entre otras razones porque dicha afirmación no se verifica en todos los casos. De manera excepcional, algunos convenios, entre los que el de la Empresa Pública Radio Televisión de Andalucía resulta paradigmático,

⁹⁶ A modo de ejemplo, véase el art. 20 C.C. Empresa Pública de Gestión de Programas Culturales.

⁹⁷ Véanse arts. 37 C.C. PTA y 35 C.C. CETECOM.

⁹⁸ Al respecto, pueden citarse los C.C. de Empresa Pública de Puertos de Andalucía y C.C. Santana.

⁹⁹ Artículos 60 C.C. Orquesta de Sevilla, 16 C.C. PTA, 11 CETECOM, 28 Empresa Pública de Gestión de Programas Culturales, 32 C.C. IFA.

¹⁰⁰ Art. 30 CETURSA.

establecen una completa regulación que incluye el establecimiento de procedimientos de evaluación de riesgos laborales y, conforme a los resultados obtenidos en estos, planificaciones anuales de la actividad preventiva. La regulación convencional de los aspectos relacionados con la salud laboral se completa con el establecimiento de comités paritarios de seguridad y salud laboral en los centros de trabajo con cincuenta o más trabajadores (artículo 38 LPRL), cuya labor será complementada y coordinada por un comité intercentros de seguridad y salud laboral (artículo 38.3 LPRL)¹⁰¹. Esta regulación se completa con la creación de centros sanitarios provinciales en las localidades en que esta empresa pública cuente con más de cien trabajadores¹⁰².

2.9. Los derechos de representación de los trabajadores en la empresa

La regulación convencional de los derechos de representación de los trabajadores en las empresas públicas estudiadas no ofrece señaladas diferencias respecto a las previsiones contenidas en los artículos 62 y ss. ET y 8 y ss. LOLS. Únicamente, algunos convenios establecen algún incremento sobre el crédito horario para el ejercicio de las funciones representativas previsto en el artículo 68.e) ET¹⁰³. Sin embargo, las previsiones de más novedoso contenido permiten la acumulación del crédito horario reconocido a representantes unitarios y sindicales en una bolsa de horas común, circunstancia que evidencia una total confusión de las funciones y cometidos de representantes de naturaleza jurídica diversa, por más que pueda suponerse su evidente utilidad práctica¹⁰⁴. En esta misma línea, se sitúa la denominada “dispensa total de asistencia al trabajo” de un trabajador afectado por el convenio, que podrán pedir únicamente los sindicatos firmantes del mismo, y para la que deberán aportar el 40% de las horas de trabajo que éste dejaría de realizar haciendo uso de la citada bolsa de horas¹⁰⁵. Por último, la posibilidad expresamente prevista en el artículo 63.3 ET, únicamente ha sido explotada por el Convenio Colectivo de RTVA, cuyo artículo 58 establece la creación de un Comité intercentros, con negociadoras del convenio colectivo y para la participación en todas aquellas materias que afecten a una pluralidad de centros de trabajo, aunque, por las características del grupo de empresas afectado, en esta ocasión formalmente se trataría de un Comité Interempresas o de Grupo.

¹⁰¹ Véanse arts. 25 y ss. C.C. RTVA.

¹⁰² Art. 31 C.C. RTVA.

¹⁰³ El art. 55.2 y 56 C.C. RTVA mejora las previsiones legales otorgando 28 horas mensuales a delegados de Personal, 30 horas a los miembros de comités de centro de 50 a 250 trabajadores y 45 horas mensuales para los centros de trabajo de mayores dimensiones; por su parte, el art. 61 concede 30 horas en los primeros y 45 en los segundos a los delegados sindicales.

¹⁰⁴ Art. 19.6 C.C. Empresa Pública de Puertos de Andalucía.

¹⁰⁵ Art. 19.7 C.C. Empresa Pública de Puertos de Andalucía.

**LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
EN LAS ADMINISTRACIONES
LOCALES ANDALUZAS**

**LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
EN LAS ADMINISTRACIONES
LOCALES ANDALUZAS**

Francisco Javier Calvo Gallego
Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Sevilla

ÍNDICE

1. La estrecha relación entre la negociación colectiva laboral y funcionarial en las corporaciones locales andaluzas
 - 1.1. Acuerdos-convenios que engloban conjuntamente a personal laboral y funcionario
 - 1.2. Otras relaciones singulares entre convenios y acuerdos
 - 1.3. La separación formal y la equiparación material entre acuerdos y convenios: la regla y sus excepciones
2. Estructura de la negociación, cláusulas de configuración y de administración
 - 2.1. Estructura de la negociación colectiva en las corporaciones locales andaluzas: su relación con otros niveles
 - 2.2. Ámbito funcional, personal y temporal
 - 2.3. Administración del convenio: comisiones paritarias y mesas generales de negociación
3. Organización del trabajo: selección, clasificación y promoción del personal
4. Retribuciones
5. Tiempo de trabajo
6. Formación
7. Seguridad y salud en el trabajo
8. Derechos sindicales
9. Acción social
10. Régimen disciplinario

1. La estrecha relación entre la negociación colectiva laboral y funcional en las corporaciones locales andaluzas

Seguramente, uno de los rasgos que con mayor fuerza ha caracterizado tradicionalmente a la negociación colectiva desarrollada en el campo de la Función Pública española ha sido la estrecha imbricación, el claro mimetismo o, si se prefiere, la íntima relación existente, no sólo material, sino incluso en ocasiones, procedimental y negociadora, entre la negociación colectiva de los trabajadores por cuenta ajena y la “negociación colectiva” de los funcionarios públicos¹.

Como se ha señalado casi hasta la saciedad, factores tan diversos como la progresiva ampliación y “proletarización” de las relaciones de servicio para las AA. PP. –conectada, lógicamente. al desarrollo del Estado Social–, la progresiva “proletarización” de buena parte del funcionariado o la confusión que, al menos hasta 1988 existió entre el campo funcional y laboral dentro de nuestras AA. PP. motivaron –junto con otros múltiples factores demasiado extensos para reiterarlos aquí– una cierta osmosis e incluso una progresiva equiparación entre los regímenes jurídicos de ambos colectivos² dando lugar, unas veces a una regulación unitaria –la Ley de Prevención de Riesgos Laborales es seguramente su mejor ejemplo–, mientras que en otras, a regulaciones formalmente diversas, pero en buena parte simétricas –órganos de representación–, por no hablar de claras conexiones en materia, por ejemplo, de derecho individual. Si a todo ello unimos la equiparación que en relación con el derecho de libertad sindical asumió la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y la fuerte sindicación de la negociación colectiva que estableció la LOR, es fácil comprender esta tendencia unitaria en la regulación colectiva de ambas situaciones; una tendencia que, si bien presente –sobre todo en los primeros años– en buena parte de las AA. PP., resulta especialmente llamativa y persistente en el campo de las Corporaciones Locales, seguramente por la multiplicidad y fragmentación de esta unidad de negociación que, prevista en el art. 31.1 LOR como legislación no básica, no parece haber sido alterada ni modificada por una inexistente legislación autonómica andaluza, siendo por tanto de plena aplicación.

¹ Por todos, I. Marín Alonso, *La negociación colectiva conjunta del personal laboral y funcional en la Administración Pública. Los acuerdos Mixtos*. Comares, Granada, 1999

² Por todos, véase. M. J. Rodríguez Ramos, *El estatuto de los funcionarios públicos*, Comares, 1997.

De hecho, basta una rápida cata del complejo y, a veces difícilmente cognoscible tejido negocial andaluz, para entrever la estrecha o incluso íntima relación existente entre ambos procesos en nuestra Comunidad³; una relación ésta en la que, como siempre, cabe realizar, eso sí, ciertas graduaciones⁴ y, como no, también algunas excepciones. Pero vayamos por partes, siguiendo una escala que podríamos denominar progresiva.

1.1. Acuerdos-convenios que engloban conjuntamente a personal laboral y funcionario

Desde esta perspectiva, el caso más llamativo por la discusión doctrinal y jurisprudencial que suscitó en su momento, sería, sin duda, el de aquellos acuerdos-convenios que declaraban expresamente –y, en menos medida, aún declaran– su indistinta aplicabilidad tanto al colectivo laboral como al conjunto de los funcionarios públicos de la Corporación Local. Este tipo de formalización conjunta o Acuerdo mixto fue bastante utilizado⁵, al menos hasta que la jurisprudencia del TS rechazó reiteradamente su admisibilidad⁶, basándose, esencialmente, en las evidentes diferencias de todo tipo existentes entre el régimen jurídico de uno y otro acuerdo.

Pero, sin entrar aquí a abordar una cuestión extraordinariamente compleja⁷ y que incluso fue objeto de tratamiento específico en el conocido Anteproyecto de Ley Reguladora del Estatuto de la Función Pública de 1998⁸, lo que nos interesa destacar por ahora es que este tipo de acuerdos no sólo han existido en nuestra Comunidad, sino que en algunos casos todavía se encuentran plenamente vigentes.

³ Y fuera de nuestra Comunidad. Como ejemplo, véase a DA 2 del ARCEPAFE en el País Vasco – <http://www.eudel.es/DOCs/CnvsAcdos/TextoARCEPAFE.doc> – junto a otros muchos señalados en su momento por I. Marín Alonso, *La negociación colectiva conjunta...*, p. 221 y ss.

⁴ Véase, por ejemplo, la inteligente clasificación de I. Marín Alonso, *La negociación colectiva conjunta...*, cit., p. 245.

⁵ Un amplio elenco de este tipo de acuerdos mixtos, tanto de dentro como de fuera de nuestra Comunidad en I. Marín Alonso, *La negociación colectiva conjunta del personal ...*, cit., p. 221 y ss.

⁶ Véase SSTs de 17 y 22 de marzo y 22 de octubre de 1993 (Ar 2074, 2116 y 7544 respectivamente) y la más reciente de 9 de febrero y 29 de mayo de 1998 (Ar 2110 y 5453 respectivamente).

⁷ Véase en profundidad el interesante trabajo de I. Marín Alonso, *La negociación colectiva conjunta...*, cit., passim..

⁸ Como se recordará este Anteproyecto tuvo su origen en el acuerdo de 10 de febrero de 1998 de la Mesa General de Negociación. Un amplio estudio del mismo, y en especial del art. 93 en R. Roqueta Buj, “La negociación colectiva en el proyecto de estatuto básico de la función pública”, en *AL.*, 1998, t/III, p. 632-635, a la que se remite para una mayor aportación bibliográfica.

En este sentido, es cierto que, como ya hemos comentado, en algunas Corporaciones este tipo de acuerdos ha sido sustituido por dos cuerpos normativos, similares o casi uniformes, pero formalmente distintos y separados. Un claro ejemplo de esta transformación sería, por mencionar tan sólo un caso, lo acontecido en el Ayuntamiento de Palomares de Río. Esta Corporación firmó para los años 1996 a 2000 un conocido "Acuerdo General entre el Ayuntamiento ... y el Personal a su servicio" que, utilizando indistintamente como base jurídica tanto la Ley 9/1987 como el RDLg 1/1995 (art.1), extendía su ámbito personal a "funcionarios de carrera; contratados en régimen de derecho laboral, sin perjuicio de lo establecido en la DA primera, el personal eventual que desempeñe puestos de confianza o asesoramiento especial, en cuantas medidas le sean de aplicación e interinos". Pues bien, lo cierto es que este Acuerdo unitario fue posteriormente sustituido por dos textos, uno para el personal funcionario y otro para el personal laboral casi idénticos –aunque con ciertas diferencias– y publicados en el mismo BOP de 17 de mayo de 2002. Y esta evolución, u otra similar, en muchas ocasiones derivada directamente de su control de legalidad, se aprecia igualmente en otras Corporaciones locales andaluzas que tuvieron que abandonar estos acuerdos mixtos para proceder a esta negociación uniforme, aunque formalizada en dos documentos separados⁹.

En cualquier caso, y aún siendo esto cierto, lo que sí resulta extraordinariamente llamativo es que en otros casos, y en especial en la provincia de Córdoba, estos Acuerdos-Convenios unificados sigan estando vigentes al menos hasta el año 2003 –que básicamente ha sido tomado como periodo de referencia para este estudio–. Dentro de este supuesto destacaría, por lo reciente de su aprobación, el Convenio Colectivo de la Excm. Diputación de Córdoba y sus empleados que, con una base jurídica similar al Acuerdo general del Ayuntamiento de Palomares del

⁹ Así sucedería por mencionar tan sólo algunos ejemplos con el antiguo Acuerdo Mixto de la Diputación de Almería sobre el que volveremos más tarde (BOP Almería de 6 de abril de 1992); o en el Ayuntamiento de Andujar cuyo antiguo acuerdo mixto ((BOP de 16 de octubre 1992) se ha visto sustituido –obviamente en un plano meramente formal, ya que el contenido es prácticamente el mismo– por un acuerdo (BOP de 13 de julio e 2000, n. 161) y un convenio (BOP n. 166 de 19 de julio de 2000).; o en Aznalcazar cuyo tradicional y unitario Acuerdo Mixto (BOP Sevilla de 31 de agosto de 1992), tras no ser aceptado por el control administrativo, se transformó en un Acuerdo para el personal funcionario y en un convenio para el personal laboral. Este mismo proceso, por similares conflictos durante su tramitación administrativa se aprecia en el Ayuntamiento de Huetor-Vega, en el que el único Acuerdo (BOP de 20 de octubre de 1992) tuvo que ser sustituido por un acuerdo y un convenio en 1998; acuerdo y convenio que publicados en los BOP Granada de 2 y 10 de octubre de 1998, n. 227 y 234, se encuentran, por cierto, igualmente impugnados. Y lo mismo cabe decir, por mencionar otro supuesto, del Ayuntamiento de San Fernando, en el que su tradicional negociación unitaria (BOP Cádiz de 11 de diciembre de 1992), se ha visto segmentada en sendos convenios y acuerdos, con una separación, nuevamente, más formal que material dada la enorme similitud de ambos textos, publicados, por lo demás en el mismo número de BOP 3 de agosto de 2001, n. 179.

Río, incluye igualmente en su ámbito personal tanto a los funcionarios de carrera e interinos, como a los contratados en régimen de Derecho Laboral¹⁰. Y, al menos en un plano material, seguramente podríamos incluir en este apartado el caso del Ayuntamiento de Granada, cuyo texto regulador, aprobado en el año 1992 –pero objeto de innumerables reformas parciales–, delimitaba y, delimita su ámbito de aplicación mediante su remisión al Capítulo I, lo que parece buscar la inclusión tanto del mayoritario personal laboral de esta Corporación como del funcionario. Y como decimos no son éstos los únicos casos¹¹, aunque lo cierto que poco a poco la conocida jurisprudencia del Tribunal Supremo va provocando la desaparición de este tipo de acuerdos mixtos formalizados en un único documento.

1.2. Otras relaciones singulares entre convenios y acuerdos

En otras ocasiones, y dentro de la ya mencionada gradación, esta misma relación, igualmente intensa, se tornaba o se torna bastante más compleja e igualmente conflictiva. Sumamente significativo es, por ejemplo, el caso de la Diputación de Almería, cuyo Convenio Colectivo para los años 2000 a 2003 –pues tal es la denominación que se le da en la Resolución por la que se ordena su publicación¹²—suscrito conforme al RD Leg. 1/1995, incorporaba, inmediatamente tras su Disposición Final unas “Condiciones de Trabajo de los Funcionarios de la Diputación Provincial”, cuyo valor, firmantes y relación con el anterior acuerdo para el personal laboral quedaban absolutamente ignotos para el lector de la publicación oficial, básicamente al no existir otra Resolución del órgano administrativo competente. Y esto último parece dar a entender que nos moveríamos ante un único texto, al que se le habría dado la denominación de convenio, pero que entraría también a regular –eso sí, de manera separada, al menos formalmente–, las condiciones de empleo de los funcionarios públicos de esta misma Entidad. Y decimos formalmente porque basta una breve lectura de “uno” y “otro” texto negocial para deducir que el principal hilo conductor de ambos se encuentra en el art. 4 de tales “acuerdos”; un precepto éste que, bajo la común denominación de “Equiparación” establece expresamente que “se equiparan las condiciones sociales y de trabajo, así como las retribuciones íntegras de todos los funcionarios provinciales y los laborales de igual nivel y/o cate-

¹⁰ BOP Córdoba de 27 de marzo de 2000, n. 71.

¹¹ Por mencionar algunos ejemplos de la continuidad de estos Acuerdos Mixtos véanse el art. 3 del Acuerdo-Marco del Ayuntamiento de Pozoblanco (BOP Córdoba 15 de junio de 2001, n. 115); el Acuerdo-Marco del Ayuntamiento de Rute (BOP Córdoba de 26 de octubre de 2001, n. 207); el Acuerdo del Ayuntamiento de Pedro Abad; Acuerdo del Ayuntamiento de Carcabuey, prorrogado, por lo que parece, desde el año 1992 (BOP de 17 de noviembre de 1992) o el del Ayuntamiento de Frailes, igualmente prorrogado desde su primera publicación en el BOP Jaén de 13 de mayo de 1992

¹² BOP Almería de 26 de septiembre de 2000, n. 186, p. 1 y ss.

goría y antigüedad incluidos en el ámbito de aplicación del convenio". Y de hecho, esta equiparación está presente en otras muchas partes del acuerdo como cuando, por ejemplo, el art. 16.ñ) del Convenio considera aplicable al personal laboral "en el momento que se fijen legalmente" "el nuevo régimen de licencias retribuidas para los funcionarios de la Administración local"; cuando en el art. 23 del mencionado acuerdo laboral se equiparan los conceptos de antigüedad de ambos regímenes jurídicos; o, por mencionar un último caso, cuando se establece una peculiar cláusula de compensación o absorción en su art 30.

En realidad, esta sustancial, que no absoluta igualdad en el régimen colectivo previsto para ambos colectivos, se aprecia igualmente cuando los art. 6, 7, 9, 10, 11, 14, 16, 17 18 y 19 de la regulación destinada a los funcionarios se limitan –con ciertas adaptaciones– a considerar aplicable para los funcionarios de la Diputación buena parte de la norma colectiva laboral, como aquellas normas referidas a ingreso, clasificación profesional, régimen y tiempo de trabajo, retribución, prestaciones sociales, derechos sindicales, Comité de Seguridad y Salud o garantía en supuestos de transferencias de personal a otras entidades.

1.3. La separación formal y la equiparación material entre Acuerdos y convenios: la regla y sus excepciones

En cualquier caso, parece claro que en la actualidad el supuesto más frecuente, al menos en la amplia cata realizada –señalamos nuevamente, dada la dificultad de acceder a los acuerdos de funcionarios— es la aprobación de ambos acuerdos, como textos formalmente separados, si bien de una extraordinaria similitud –en ocasiones auténtica identidad– lo que parece presuponer una única y unitaria negociación, separada tan sólo en el momento de proceder a formalizar el acuerdo, pacto o convenio. Esta similitud, que es cierto, casi nunca es total y absoluta, se aprecia, además tanto en varias grandes capitales de provincia –aunque aquí es donde más excepciones se han detectado– como en otras corporaciones de menor dimensión personal¹³.

Un ejemplo de lo primero podríamos obtenerlo en el Convenio Colectivo para el personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Almería para los años 2000 a 2003¹⁴, y el correspondiente Acuerdo para los funcionarios de esta misma entidad, obsérvese, para idéntico lapso temporal. Aunque publicados en Boletines Oficiales

¹³ Un amplio elenco de este tipo de supuestos, con ejemplos tanto intra como extracomunitarios en I. Marín Alonso, *La negociación colectiva conjunta del personal...*, cit., p. 229 y ss.

¹⁴ BOP Almería de 14 de septiembre de 2000, n. 178.

distantes poco más de tres meses, lo cierto es que un rápido análisis de su estructura y contenidos revela una asombrosa identidad entre ambos textos. Basta comprobar como con modificaciones tan formales como la sustitución de “personal funcionario” por “trabajadores”, de “convenio” por “acuerdo”, de “horas extraordinarias” por “servicios especiales” (u otras similares), los artículos 1 –objeto–, 2.1. –ámbito funcional y personal–, 3 –ámbito temporal–, 4 –comisión de seguimiento–, 5 –Mesa General de Negociación– art. 6 —Naturaleza de lo pactado–, 7 –jornada laboral–, 8 –horario de trabajo–...etc., resultan no ya parecidos, sino incluso idénticos. Y de hecho, incluso el artículo relativo al proceso de funcionarización resulta idéntico –art. 32–, del mismo modo que las excedencias –DA 1– o la fijación del sueldo base, en este último caso mediante la remisión “al determinado para cada uno de los cinco grupos en que se clasifican los funcionarios” o, en el caso de la excedencia, mediante la aplicación de “la normativa aplicable a los funcionarios públicos locales”. Tan sólo en relación con el poder disciplinario parece producirse –DA 2– una mínima diferencia, al menos en la remisión normativa a cuerpos diferentes, si bien el acuerdo laboral se cuida mucho en destacar cómo esta remisión al ET se produce “sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación de funcionarios para la tipificación de faltas y sanciones”.

Este caso no es desde luego el único. Algo similar ocurre, por mencionar tan sólo otros dos ejemplos, en el Ayuntamiento de Jaén, donde el convenio colectivo y el acuerdo económico y social para el personal funcionario son auténticos hermanos gemelos o en el Ayuntamiento de Huelva. En el primer caso, por desarrollar algo esta aseveración, los textos son –si se nos permite la expresión– “tan gemelos” que, de hecho, algunas modificaciones sobrevenidas como las producidas en el art. 4 relativo a la Comisión paritaria, en el art. 6 relativo a jornada, en el art. 9 relativo a permisos, en el art. 35 relativo a becas y ayudas de escolaridad, en el art. 36 relativo a ayuda por guardería, o en el art. 63 sobre dietas, no sólo son idénticos, sino que se aprobaron el mismo día, siendo llamativamente idénticas las interpretaciones que la Comisión paritaria da igualmente, y en el mismo día, a artículos como, por ejemplo, el ya mencionado, relativo a permisos. Es más, en este caso no es sólo que algunas erratas del texto puesto a disposición por la propia corporación sean idénticas en ambos casos¹⁵, sino incluso que en relación con el derecho supletorio –art. 5 de ambos acuerdos– se ha buscado –seguramente de forma consciente– una expresión idéntica en ambos casos, a pesar de las claras diferencias en la normativa aplicable a uno y otro supuesto, del mismo modo que se ha equiparado exquisitamente los derechos de comités de empresa y Junta de Personal a pesar de las significativas diferencias normativas entre uno y otro órgano de participación¹⁶. Esta es

¹⁵ Véase, por ejemplo, el art. 18.2.

¹⁶ Art. 56 del Acuerdo de Funcionarios y 57 del convenio laboral.

la razón, seguramente, por la que en los últimos párrafos de ambos acuerdos se haya optado de forma más simple por hablar exclusivamente de empleado público, y por hacer referencia al –así se le denomina expresamente– “Acuerdo-Convenio”, dando un régimen absolutamente igual para ambos colectivos. Y es que, en este caso concreto, las alteraciones, si aparecen, son mínimas y relativas ya sea a colectivos específicos de funcionarios sin equiparación en el campo laboral¹⁷, ya sea con el fin de respetar ciertos derechos¹⁸, en ocasiones seguramente adquiridos con anterioridad¹⁹, ya sea en relación con aspectos sumamente concretos como el régimen de la excedencia voluntaria²⁰ o, finalmente, la situación –ciertamente llamativa– del “personal contratado” para puestos de trabajo “que respondan a una actividad normal y permanente de la empresa”. Tan sólo el art. 47 del acuerdo laboral no aparece recogido en una norma correlativa del acuerdo de funcionarios. Y ello, seguramente, al referirse a un supuesto tan específico como el derecho de reincorporación cuando el trabajador sea despedido improcedentemente y tenga una antigüedad en el Ayuntamiento de dos años; un supuesto éste difícil de concebir cuando se trata de funcionarios.

Y algo similar cabe señalar del otro supuesto al que, en aras de la brevedad, hemos reducido nuestro comentario: el Reglamento de Funcionarios y el Convenio colectivo para el personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Huelva²¹. En este caso, resulta llamativo, por ejemplo, que las modificaciones producidas en el año 2002 sobre el texto originario y base del Convenio de 1999²² estén destinadas en gran parte a coordinar y a dar una identidad casi total con el ya mencionado Reglamento de Funcionarios. Así ocurre con la nueva redacción del art. 3 relativa al ámbito temporal, con la regulación de la Comisión paritaria en el art. 4, con el art. 10 relativo a la Mesa Negociadora²³...etc. De hecho, esta lógica es tan clara que, incluso en ocasiones, la separación formal de los textos presenta seguramente

¹⁷ Por ejemplo el establecimiento de reglas específicas de jornada en el art. 6.5 del Acuerdo para el cuadrante de Policía Local y Bomberos o para el servicio de extinción de incendios en este mismo precepto, o las reglas especiales establecidas en el art. 8 relativo a vacaciones, o la fijación de reglas de relevo voluntario de servicio en las subescalas de policía local o extinción de incendios al cumplir los 55 años en el art. 30.

¹⁸ Vid. Art.16.d del Convenio que permitía excepcionalmente a todos los trabajadores que vinieran ejerciendo un puesto de superior categoría durante los tres últimos años ininterrumpidamente a integrarse definitivamente en ella, previo examen de aptitud.

¹⁹ Vid. Art. 7 del Convenio Colectivos –calendario laboral- en relación con los empleados públicos provenientes del extinto patronato Municipal de Minusválidos Psíquicos.

²⁰ Véase no obstante lo simétrico de los art. 12

²¹ BOP Huelva de 22 de julio de 20002, n. 168.

²² BOP Huelva de 16 de enero de 1999, n. 12

²³ Si bien aquí subsisten algunas lógicas diferencias en los dos primeros párrafos, debida a la distinta normativa que regula este aspecto negociador.

alguna incongruencia como ocurre, por ejemplo, a la hora de regular en el art. 4 del Convenio la Comisión paritaria

En cualquier caso, y como ya hemos comentado, esta similitud no sólo se produce en varias de las grandes capitales de provincia²⁴ o en diversas Diputaciones²⁵. Esta misma semejanza o incluso identidad se ha podido apreciar en otros municipios de menores dimensiones en los que ha sido posible encontrar ambos tipos de acuerdos.

Un primer ejemplo lo tenemos –por detenernos en alguno– en los Acuerdos Económicos y Sociales para el personal laboral y funcionario al servicio del Ayuntamiento de Villanueva del Arzobispo²⁶. En esta Corporación, y dejando a un lado las pequeñas peculiaridades exigidas en la delimitación de su ámbito de aplicación, es nuevamente evidente que, a pesar de su distinta fecha de publicación, su propia denominación –Acuerdo Económico y Social–, y la absoluta, total y completa identidad de casi todos sus contenidos, parecen reflejar una interesada unificación de condiciones de trabajo, con independencia de la naturaleza administrativa o laboral de servidor público. De hecho, esta identidad hace que, por ejemplo, no se diferencie, como en otras ocasiones, entre trabajadores y funcionarios en cada uno de los casos, sino que en ambos “Acuerdos” se utilice únicamente la expresión omnicomprendensiva de “personal”. E incluso cuando el propio convenio laboral se remite a la legislación, se remite paradójicamente, a la normativa administrativa –la Ley 30/1984– y no al ET²⁷. Es más, seguramente es ésta la causa por la que al regular de manera uniforme el Comité de Seguridad y Salud Laboral –art. 38– se consideren miembros del, al parecer, único Comité a un “representante por cada uno de los sindicatos con representación en la Junta de Personal, Comité de empresa o delegados de personal”. Y todo ello por no mencionar el hecho, aún más sorprendente, que el art. 51 del acuerdo aplicable al personal laboral se refiera expresamente a la Ley 9/1987, de 12 de junio, LOR al regular los derechos de los “representantes sindicales”, del mismo modo que el art. 53 del mismo cuerpo

²⁴ Aunque sólo se ha tenido acceso y, por tanto, tan sólo se han manejado el Convenio Colectivo para los años 2000 a 2003 (BOP Málaga de 13 de septiembre de 2001, n. 177) y el Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de Málaga para los años 2004 y 2005, es evidente que, con ciertas diferencias, se trata de dos textos elaborados basándose en un mismo patrón.

²⁵ Véase, por mencionar otro caso, el Convenio Colectivo para el personal Laboral y el Acuerdo Económico, Social y Sindical para el personal laboral de la Diputación Provincial de Jaén y sus organismos autónomos para los años 2000 y 2003 o el Reglamento de Condiciones de Trabajo y Prestaciones Sociales del Personal Funcionario de la Diputación de Huelva y su correspondiente Convenio Colectivo.

²⁶ Publicados en el BOP Jaén de 26 de octubre de 2002, n. 247, p. 6236 y ss y de 3 de diciembre de 2002, n. 278, p. 7331.

²⁷ Un ejemplo de ello en el art. 22.3 al abordar la excedencia

convencional se remita a la legislación administrativa típica –Ley de Bases de Régimen Local, Texto Refundido, LMURFP o el RD 33/1986— al regular el régimen disciplinario, considerando aplicable, supletoriamente “la legislación de Funcionarios Civiles del Estado”.

Y algo por estilo sucede en otros muchos Ayuntamientos²⁸. Así acontece, por mencionar tan sólo tres casos más, ciertamente recientes, en el Ayuntamiento de Nijas²⁹ –con la única salvedad, en este caso, del art. 27 del convenio para el personal laboral, destinado a regular nuevamente el proceso de “funcionarización”–, en el Ayuntamiento de Martos³⁰ en donde, por cierto, mediante la creación de una Mesa General de Negociación con las organizaciones sindicales, seguramente se busca la creación de un único instrumento de negociación que pueda dar lugar luego, como documentos separados, a acuerdos y convenios literalmente idénticos –claro está, salvo algunas peculiaridades–, o en los Convenios Colectivos para el personal laboral y el correspondiente Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de Conil de la Frontera³¹, en donde las diferencias tan sólo se encuentran en el art. 8.1 relativo a la jornada, en los art. 36 y 37 relativos al Comité de empresa y a la Junta de Personal respectivamente, o en el derecho de reunión, seguramente por la distinta regulación básica de cada uno de estos colectivos, o en el régimen disciplinario, y en algunas referencias salariales a pesar de que el convenio se remita expresamente a las retribuciones de funcionarios por ejemplo en salario base, complemento de destino, etc., siendo otras cuantías absolutamente idénticas como ocurre con las horas extraordinarias o gratificación productividad por asistencia...etc.

Es más, esta tendencia uniformizadora se aprecia incluso en aquellas Corporaciones en las que sólo se ha podido acceder al convenio laboral³². Y es que en no pocos casos estos mismos acuerdos contemplan expresamente un artículo, que bajo diversos títulos, procede, de forma más o menos clara, a la equiparación de las condiciones sociales y de trabajo, así como de las retribuciones del personal laboral y funcionario

²⁸ Véase los Ayuntamientos mencionados en la nota 11.

²⁹ BOP de Almería de 17 de ayo de 2004, n. 094, en ambos casos, p. 31 y ss para los funcionarios y 13 y ss. para el personal laboral

³⁰ Las únicas diferencias que se han podido detectar, y son menores, se refiere a la existencia de una regulación específica para la “jornada laboral” (sic) de la policía local en el art. 21 del Acuerdo de Funcionarios, al disfrute de las vacaciones de este mismo cuerpo –art. 23.7 Acuerdo– y la referencia a que como norma general habrá dos días de descanso ininterrumpido a la semana preferiblemente sábados y domingos en el art. 21 del Acuerdo de funcionarios

³¹ BOP Cádiz de 3 y 16 de junio de 2004, n. 125 y 127

³² Véase, por ejemplo, la regulación de la contratación de personal no permanente mediante las normas generales y la regulación de la bolsa de trabajo del art. 14 del Convenio de Martos, idéntica, obviamente, a la del mismo artículo del respectivo convenio colectivo.

que presta sus servicios en dicha Corporación³³, o que se propone como objetivo, “profundizar en los instrumentos normativos que regulan la función pública... y acabar progresivamente con los agravios comparativos entre los mismos (funcionarios y laborales) para alcanzar una homogeneización real y efectiva de las condiciones de trabajo y retribuciones (a igual trabajo igual retribución) en base a la clasificación de puestos de trabajo, categorías profesionales de grupo, niveles, antigüedad, etc. Y todo ello, claro está, mediante una aproximación en muchos aspectos de la más flexible normativa laboral a la normativa funcionarial, mediante una remisión indiscriminada a ambas, o mediante la llamada exclusivamente a la más rígida normativa funcionarial³⁴.

En realidad, tan sólo en una minoría –entre las que sin duda destaca el la Diputación de Granada³⁵, el Ayuntamiento de Cádiz³⁶, o el Ayuntamiento de Córdoba— se trata de dos acuerdos clara y netamente distanciados. Y ello, normalmente, por la existencia de una clara disparidad en la representación sindical entre uno y otro colectivo, supuesto éste que se da, especialmente, en algunas grandes Corporaciones. Con todo, incluso en algunos de estos casos se aprecia un cierto esfuerzo por unificar en lo posible las principales condiciones laborales, en especial, jornada, retribuciones y/o permisos, tanto por razones de justicia material, como para facilitar la gestión de recursos humanos

Sea como fuere, y con el fin de concluir ya esta excesivamente larga introducción, podríamos resumirla señalando como una breve cata de la negociación colectiva desarrollada en nuestras Corporaciones Locales permite deducir como en buena parte de ellas, y con más o menos intensidad, se aprecia una notable voluntad unificadora en el régimen jurídico-convencional de sus servidores públicos. Y ello con independencia del tipo de vínculo laboral o administrativo que se mantenga con el empleado. En la mayoría de los casos, utilizando, sobre todo, la mayor flexibilidad

³³ Vid. Art. 4 de l Convenio Colectivo del Personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Carboneras (BOP Almería de 29 de agosto de 2000, n. 166),; del Ayuntamiento de Dalías (BOP Almería de 7 de julio de 2003, n. 127) o art. 3—“homologación y equiparación” del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Dos Hermanas (BOP Sevilla de 5 de mayo de 2003, n. 101).

³⁴ Por mencionar tan sólo tres ejemplos, además de los ya transcritos, véase, por ejemplo, el art 17, “Conceptos retributivos” del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Martos, que remite los mismos a “los art. 1 a 6 del RD 861/86 de 25 de abril, el art. 24 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto y art. 26 del RD (sic) 171995, de 24 de marzo, así como modificaciones posteriores”; el hecho, en segundo lugar, que el art.8 del mismo convenio establezca la obligación de la corporación de negociar anualmente con los representantes legales de los trabajadores un listado de materias simétrico al del art. 32 de la LOR.; o, por último, el dato aún más llamativo que este mismo convenio para el personal laboral regule en su art. 47 las “Juntas o delegados de personal” remitiéndose –lo que excluye cualquier tipo de error terminológico a “los derechos y funciones conferidos en la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de representación y Ley 7/1990 de 19 de julio”.

³⁵ BOP Granada de 10 de mayo y 11 de abril de 2003, n. 83 y 105.

³⁶ Véanse sus textos en los BOP Cádiz de 28 de mayo y de 30 de abril de 2004, n. 99 y 122.

de contenidos y ámbitos que permite la legislación laboral, se ha buscado una uniformidad que, en ocasiones, y en su afán unificador, lleva incluso a incluir –como en parte ya hemos visto— aspectos de función pública en los convenios laborales, y aspectos laborales en los acuerdos de funcionarios.

En definitiva, ésta es la razón por la que hemos optado por analizar de forma conjunta los contenidos más importantes de estos textos convencionales, destacando, eso sí, en cada caso las posibles diferencias que pudieran darse entre los acuerdos de funcionarios y los convenios laborales. Y es que no debe olvidarse como aunque en ocasiones ambos acuerdos estén sometidos a límites o controles similares, en bastantes otras, la negociación colectiva de los funcionarios públicos³⁷, y en especial, y como veremos, en el campo de la función pública local, esta sometido a límites especialmente importantes que, al menos en teoría, podrían encorsetar extraordinariamente este proceso negociador. Pero sobre ello volveremos casi inmediatamente al analizar, sobre todo, su relación con otros niveles de negociación funcional.

2. Estructura de la negociación, cláusulas de configuración y de administración

2.1. Estructura de la negociación colectiva en las Corporaciones Locales Andaluzas: su relación con otros niveles

Como de todos es sabido, y a diferencia de la omnimoda libertad marcada en el art. 83 ET, el art. 31 de la LOR establece como unidad básica de negociación la propia Corporación Local, en donde, según dicha norma, habría de constituirse una Mesa general, de modo que tan sólo por decisión de aquella podrían constituirse otras mesas sectoriales, sobre todo en atención al número y peculiaridades de los concretos sectores³⁸.

Esta norma, aún no siendo formalmente básica, es plenamente aplicable en nuestra Comunidad, en la medida en la que, al igual que ocurre en otras Comunida-

³⁷ Y es que como recuerda recientemente la STS de 25 de julio de 1999 (Ar 5511) recogiendo una doctrina consolidada desde las ya lejanas Sentencias de 22 de octubre de 1993 (Ar 1993\7544) y 5 de mayo de 1994 (Ar 1994\4315), “ las características de pormenorización, rigidez y uniformidad inherentes al régimen estatutario funcional, emanado de la legislación básica del Estado y, en su caso, de la legislación de las Comunidades Autónomas, no permiten que por analogía con el sistema de relaciones laborales, tal bloque normativo sea catalogable como plataforma de mínimos, sobre la que puedan actuar las diferentes unidades negociadoras, pactando según el buen criterio de la Mesa de Negociación, refrendado por la respectiva Corporación”

³⁸ Sobre esta posibilidad no expresamente contemplada por la ley, pero admisible en línea con lo dispuesto con la Administración General del Estado por el art. 31.1 LOR, véase, R. Roqueta Buj, *La negociación colectiva...*, cit., p. 167.

des tan señaladas como el País Vasco, no parece haberse producido una normativa autonómica que la sustituya. Todo lo más, y en algunas Comunidades, se ha previsto la posibilidad de constituir unidades de negociación para todos los empleados públicos de las diferentes AA. PP.³⁹.

De ahí, seguramente, que la Corporación Local haya sido la unidad funcional básicamente asumida, tanto para el colectivo laboral como para el funcionario⁴⁰, con independencia de la actividad o servicio que se trate⁴¹, estableciéndose en ocasiones expresamente que los reglamentos de régimen interior de los diferentes servicios municipales no podrán contravenir las condiciones del convenio⁴². Y es que a pesar de la existencia de un cierto sindicalismo profesional, sobre todo en el caso de la policía local y del servicio de incendios, estas peculiaridades parecen haberse solucionado estableciendo reglas específicas para los mismos dentro de las normas generales⁴³ o estableciendo una remisión o coordinación del único acuerdo oficial con acuerdos puntuales, implícitamente existentes y relacionados, sobre todo, con el tiempo de trabajo de determinados colectivos⁴⁴. En realidad, tan sólo en el caso de alguna gerencia de urbanismo⁴⁵, u otras

³⁹ Vid. R. Roqueta Buj, *La negociación colectiva...*, cit., p. 173. Véase igualmente A. Bengoetxea Alkorta "La estructura de la negociación colectiva funcional en las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma Vasca", en AA.VV. *La negociación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos al servicio de las Administraciones Públicas Vascas* (Coordinador J.P. Landa Zapirain), Instituto de Sociología Jurídica de Oñate, Dykinson, 2003, p. 77 y ss.

⁴⁰ Véase, por ejemplo, el art. 2 del Reglamento de Funcionarios del Ayuntamiento de Huelva.

⁴¹ Vid. Art. 4 Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Gelves (BOP Sevilla de 20 de diciembre de 2002, n. 293).

⁴² Art. 3.2 del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Castilleja de Guzmán (BOP Sevilla de 11 de septiembre de 2003, n. 211); art. 3.2 Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra (BOP Sevilla de 31 de mayo de 2002, n. 124); Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Benacazón (BOP Sevilla de 5 de diciembre de 2003, n. 282).

⁴³ Un ejemplo ciertamente detallado en el Anexo dedicado a la Policía Local en el Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de Conil de la Frontera (BOP Cádiz de 3 de junio de 2004, n. 125) o las referencias implícitas o incluso explícitas en los textos generales a acuerdos existentes con la Policía Local o sus representantes como reglas peculiares a una regulación general, sobre todo, en relación con las horas extraordinarias. Como botón de muestra véase, por ejemplo, el art. 13 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de la Palma del Condado (BOP Huelva de 26 de junio de 2003, n. 146).

⁴⁴ Y es que la constitución de mesas sectoriales en estas Corporaciones planteaba enormes problemas prácticos derivados, básicamente, de la dificultad de estas organizaciones sindicales específicas de alcanzar los requisitos exigidos en la LOR para acceder a ellas. Sobre este tema y las previsiones del ya comentado Anteproyecto de Función Pública véase R. Roqueta Buj, "La negociación colectiva de los funcionarios locales", en AAVV *Tratado de Derecho Municipal*, (dir. S. Muñoz Machado), Tomo II, Segunda Edición, Civitas, Madrid, 2003, p. 2496.

⁴⁵ Ver por ejemplo el texto articulado del Convenio Colectivo para los años 2002 y 2003 entre la gerencia de Urbanismo de Sevilla y su personal publicado en el BOP Sevilla de 22 de mayo de 2003, n. 116 o el Convenio colectivo para el personal de la Gerencia de Urbanismo del Ayuntamiento de Jerez (BOP Cádiz de 25 de septiembre de 2001, n. 223). Igualmente Convenio colectivo de la Gerencia Municipal de Córdoba (BOP Córdoba de 17 de agosto de 2004, n. 121); gerencia Municipal de Urbanismo de Huelva (BOP Huelva de 12 de junio de 2003, n.134).

secciones especializadas como patronatos de vivienda, Institutos Municipales de Formación y Empleo⁴⁶ o en el servicio de gestión tributaria⁴⁷ se ha optado por establecer un convenio colectivo laboral específico para sus empleados. Y todo ello, claro está, sin hacer referencia a las empresas públicas⁴⁸ o a las concesionarias que, dadas su naturaleza, quedan excluidas de este trabajo.

Desde esta perspectiva, lo que sí llama la atención es, en primer lugar, el hecho de que en no pocos convenios o acuerdos⁴⁹ se establezca o bien la aplicabilidad directa, o bien los mecanismos concretos para la posible introducción en este ámbito de hipotéticos acuerdos que pudieran suscribirse en un futuro entre la Federación Española de Provincias y Municipios⁵⁰, la Federación Andaluza de Municipios y Provincias⁵¹ y los sindicatos más representativos⁵². En el ámbito laboral nada cabría alegar a esta posibilidad, dada la ya comentada libertad de ámbitos recogida en el ET y la posibilidad de una negociación articulada. Las reglas de estructura en este caso serían las básicas derivadas del art. 83 y 84. En cambio, en el campo funcional, la cuestión se complica bastante más dado que LOR nada ha previsto en este aspecto, por lo que en principio, dichos acuerdos elaborados en un ámbito distinto a la Corpo-

⁴⁶ Véase el Convenio Colectivo del Instituto Municipal de Formación y Empleo del Ayuntamiento de Granada (BOP Granada de 3 de noviembre de 2003, n. 252).

⁴⁷ Véase, por ejemplo, el Convenio Colectivo del Servicio Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria de Huelva. (BOP Huelva de 26 de Octubre de 2002, n. 247)

⁴⁸ Un ejemplo de este tipo de negociación es el Convenio de la Empresa Mixta de Servicios Municipales de El Ejido, S.A., en adelante ELSUR, BOP Almería de 31 de marzo de 2004, n. 63)

⁴⁹ Vid. Art. 1 Acuerdo Regulador de condiciones de trabajo del personal Funcionario del Ayuntamiento de Cádiz (BOP Cádiz de 30 de abril de 2004, n. 99) que lo considera aplicable en aquellos aspectos que mejoren en computo global lo en él pactado.

⁵⁰ Véase, como ejemplo, el Acuerdo FEMP-Sindicatos sobre condiciones de trabajo en la Función Pública Local para el periodo 1995-1997 (BOE de 30 de junio de 1995).

⁵¹ A día de hoy, y a pesar de algunos trabajos preparatorios en la FAM, no parece que exista en la Comunidad Andaluza ningún tipo de estos acuerdos, como en cambio sí existen en el caso de la Comunidad Autónoma del País Vasco, en donde está plenamente asentada durante estos últimos años –ARCEPAFE, <http://www.eudel.es/DOCs/CnvsAcDOS/TextoARCEPAFE.doc>; http://www.eudel.es/Cas/CnvsAcDOS/Acuerdo_ARCEPAFE_1_deoctubre.pdf –, si bien parecen haber existido algunas discrepancias en el año 2004, derivadas de la negativa de ELA y LAB a participar en la mesa general -- <http://www.fsap.ccoo.es/noticcom.asp?id=7378&edicion=T00&terri=&tribuna=1>– o como otras experiencias como la existente a mediados de los noventa en la FAM aragonesa.

⁵² Un ejemplo en el art. 3.3 del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Sevilla (BOP Sevilla de 8 de octubre de 2002, n. 234) que remite a la interpretación de su Comisión Paritaria “para su posible aplicación si procede”. En cambio, el art. 2.a in fine del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Badalatos (BOP Sevilla de 4 de octubre de 2003, n. 231) establece que dichas normas se considerarían “automáticamente incorporadas... en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado”. Éste último es el modelo seguido por otros acuerdos y convenios como el del personal laboral y el correspondiente Acuerdo para los funcionarios del Ayuntamiento de Huelva (BOP Huelva de 16 de enero de 1999) o el art.1 del Acuerdo para los funcionarios del Ayuntamiento de Aljaraque (BOP Huelva de 12 de diciembre de 2001, n. 284).

ración Local tendrían un difícil anclaje dentro de la tipología cerrada establecida en la misma. Todo lo más –y siempre sin olvidar la clara reticencia con la que, al menos a nuestro juicio, son mirados estos acuerdos por nuestra jurisprudencia⁵³– dichos acuerdos, como decimos podrían tener un valor fundamentalmente orientativo⁵⁴ en especial para las pequeñas Corporaciones Locales; un ámbito éste en donde la estructura excesivamente atomizada del art. 31 LOR no parece especialmente acertada⁵⁵. Y todo ello sin olvidar la posibilidad, a mi juicio igualmente acertada, de articular aquí un posible nivel donde pactar, para luego trasladar a las estructuras administrativas correspondientes autonómicas o estatales, posibles modificaciones del régimen legal de los funcionarios públicos de las Corporaciones Locales, salvando así el carácter residual con el que se les ha caracterizado, por cierto, creo que con bastante acierto.

En segundo lugar, también parece necesario señalar como desde otra perspectiva, el análisis de la muestra de convenios y acuerdos analizados, parece demostrar la existencia de ciertas semejanzas entre convenios y acuerdos de distintas corporaciones de la misma provincia, en la medida, sobre todo, en la que, en algunas ocasiones, los textos negociales de la capital de provincia parecen haber sido utilizados como modelos para otras corporaciones. Y como, del mismo modo, algunos de estos textos parecen haber sido inspirados, sobre todo en ciertos apartados, por acuerdos alcanzados en otras Administraciones como la central o autonómica⁵⁶.

⁵³ Recuérdese que, de acuerdo con la STS de 9 de enero de 2001 (Ar 1630), la mesa general de cada Entidad local es “el marco ineludible y no traspasable en que el legislador ha querido que se contenga el ámbito de los intereses laborales y funcionariales... sin que sea, por eso, admisible que se traspásale marco legal establecido, mezclando las situaciones de varias entidades en una negociación común”. Y de hecho, si bien es cierto que las recientes STS de 27 de septiembre de 2000 (Ar 8597) y de 25 de julio de 1999 (Ar 5511) no procedieron a anular por este motivo el ARCEPAFE, también lo es que el Tribunal no entró a conocer esta objeción, de la que se dice “no carece de importancia”, por el mero hecho de tratarse de una cuestión nueva, no suscitada en la instancia”. Es más esta reticencia proviene ya de antiguo. Véase, como mero ejemplo, la SSTS 29 junio, 27 y 30 octubre 1992 (Ar 1992\5195, Ar 1992\8379 y Ar 1992\8397) 12 julio 1994 (Ar 1994\5714), y 3 de julio de 1995 (Ar 5499) que reitera como “es a la Mesa en la Entidad Local de que se trate, constituida en la forma legalmente establecida, a la que le corresponde la negociación en su ámbito, sin que tenga acomodo en ella la proyección directa al ámbito de una Entidad Local de las condiciones de empleo concertadas desde un mecanismo de negociación diferente, con ambición de extensión a toda la Administración Foral”.

⁵⁴ Ampliamente sobre este tema. R. Roqueta Buj, *La negociación colectiva en la función...*, cit., p. 175 y ss. quien recuerda como estos acuerdos no crearían normas jurídicas directamente, sino en la medida en la que fueran asumidas por los miembros de las distintas mesas generales quienes tendrían absoluta discrecionalidad para hacerlo. Véase en esta misma dirección la DA 1.tres del anteproyecto de Estatuto Básico e la Función Pública de 1998.

⁵⁵ Por todos, A. Blanco Esteve “la negociación colectiva de los funcionarios públicos en la administración Local”, en AAVV., *Tratado de Derecho Municipal*, T/II, Madrid, 1988, p. 17.

⁵⁶ Este rol ya había sido anticipado desde los primeros comentaristas de esta legislación. Véase, por ejemplo, S. Del Rey Guanter, *Estado, sindicatos y relaciones colectivas en la Función Pública*, INAP, Madrid, 1986, p. 172-173.

Y todo ello, además, sin olvidar nunca –a pesar de lo cual no serán tratados aquí— que algunas partes sumamente importantes del Acuerdo Administración-Sindicatos para el periodo 2003-2004 –“para la modernización y mejora de la Administración Pública”—se declaran, por el mismo, de aplicación al personal funcionario en servicios activo de las Corporaciones Locales⁵⁷. Y es que no debe olvidarse nunca al abordar este tipo de negociación, que el estatuto jurídico del personal, sobre todo, funcionario de estas Corporaciones se remite, en varios aspectos especialmente importantes –retribuciones, jornada, vacaciones y descansos...etc–, a lo establecido a nivel, sobre todo, estatal⁵⁸. Y ello implica la posibilidad, o incluso la necesidad, de una cierta relación entre ambos procesos negociales al mismo tiempo que plantea problemas de una enorme envergadura que, obviamente, no podemos detenernos⁵⁹. Tan sólo recordar que el art. 32 LOR al delimitar el objeto de negociación de cada Administración Pública lo limita expresamente a las “competencias” propias de cada una de ellas. Y de ahí que las mesas generales de negociación en las Corporaciones Locales tan sólo sean competentes para negociar los aspectos de dicho régimen jurídico que entren dentro de su poder regulador, lo que las convierte –al menos en teoría, como veremos a lo largo de este estudio—en subordinadas en muchos aspectos a las Mesas Generales de la Administración del estado y de las CCAA⁶⁰. Pero sobre ello y sobre los importantes límites a esta capacidad negociadora⁶¹

⁵⁷ Véase Capítulo XX “Ámbito de aplicación” del mencionado Acuerdo, publicado mediante Resolución de la Secretaría de Estado para la Administración Pública e 15 de noviembre de 2002 (BOE de 19 de noviembre de 2002)

⁵⁸ Recuérdese, por ejemplo, que según el art. 93 de la LBRL “Las retribuciones básicas de los funcionarios locales tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general para toda la función pública”, del mismo modo que “Las retribuciones complementarias se atenderán, asimismo, a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto de los funcionarios públicos”. O que, según el art. 94 “La jornada de trabajo de los funcionarios de la Administración local será en cómputo anual la misma que se fije para los funcionarios de la Administración Civil del Estado. Se les aplicarán las mismas normas sobre equivalencia y reducción de jornada”. Véanse igualmente art. 90.2 en relación con la RPT, art. 91 sobre Oferta Pública de empleo...etc. Y el art. Art. 142 del TRBRL de acuerdo con el cual “Los funcionarios de la administración local tendrán derecho a las recompensas, permisos, licencias y vacaciones retribuidas previstas en al legislación sobre función pública de la Comunidad Autónoma respectiva y, supletoriamente, en la aplicable a los funcionarios de la Administración del Estado”. Sobre todos estos temas C. Carrasco Canals, “Los uncionarios propios y otros empleos locales”, en AAVV., *tratado de derecho Municipal*, T/II, Segunda Edición, Civitas, Madrid, 2003, p.2459 y ss.

⁵⁹ A este condicionamiento de las Mesas generales de las respetivas Entidades Locales hacía referencia inmediatamente después de la aprobación de la LOR S. De Rey Guanter, *Comentarios a la Ley de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas*, MAP, Madrid, 1988, p. 197 y ss.

⁶⁰ Véase, ampliamente R. Roqueta Buj, *La negociación colectiva en la función...*, cit., p. 172.

⁶¹ Vid. N. Garrido Cuenca, “Una aproximación jurisprudencial al problema de los límites materiales de la negociación colectiva en el ámbito de la función pública de las corporaciones locales”, en la *Revista de Estudios de la Administración Local y Autonómica*, 1992, n. 255-256, , p. 896 y ss.; R. Roqueta Buj, “La negociación colectiva..”, cit., p. 2504 y ss.

volveremos en su caso al analizar cada una de las materias que es objeto de este proceso convencional.

2.2. Ámbito funcional, personal y temporal

En cualquier caso, y entrando ya en el estudio del ámbito personal de estos textos, lo cierto es que la inmensa mayoría de los acuerdos y convenios de nuestras Corporaciones Locales suelen ser bastante amplios⁶², incluyendo expresamente tanto al personal laboral fijo como el temporal, o, en su caso, el personal funcionario o interino que preste sus servicios para la Corporación Local⁶³ o en sus Organismos Autónomos⁶⁴. Es más, en ciertas ocasiones se considera expresamente aplicable el convenio –o *rectius*, ciertas partes del Convenio— al personal jubilado y pensionista⁶⁵ o incluso al personal eventual o de confianza en el campo funcional⁶⁶. No obstante, lo que sí es bastante frecuente –aunque ciertamente existan excepciones expresas⁶⁷— es la exclusión total⁶⁸, o en ocasiones, tan sólo en los aspectos económicos⁶⁹, de los trabajadores contratados con cargo al AEPSA⁷⁰

⁶² Art. 1 del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Conil (BOP Cádiz de 1 de junio de 2004, n. 125); art. 1 del Acuerdo Socioeconómico para los Funcionarios de Marbella 2004-2007

⁶³ Vid, por mencionar tan sólo algunos ejemplos, art. 1 del Acuerdo del personal Funcionario de Santa Fe; art. 1 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de Conil de la Frontera (BOP Cádiz de 3 de junio de 2004, n. 125) que incluye expresamente a los funcionarios de carrera, interinos y de empleo o idéntico artículo del Acuerdo Regulador de condiciones de trabajo del personal Funcionario del Ayuntamiento de Cádiz (BOP Cádiz de 30 de abril de 2004, n. 99)

⁶⁴ Art. 1 del Acuerdo de Funcionarios de la Diputación de Jaén para los años 2000-2003 y art. 1 del respectivo Convenio Colectivo para el personal laboral.

⁶⁵ Art. 2 del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Sevilla (BOP Sevilla de 8 de octubre de 2002, n. 234); art. 2 del Convenio Colectivo del Personal del Ayuntamiento de Málaga (BOP Málaga de 13 de septiembre de 2001, n. 177); art. 2 de Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra (BOP Sevilla de 31 de mayo de 2002, n. 124).

⁶⁶ Vid. 2.c del Acuerdo de Funcionarios de la Diputación Provincial de Sevilla para los años 1996-1998.

⁶⁷ Vid la inclusión expresa establecida en el art. 1 del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Carrión de los Céspedes (BOP Sevilla de 28 de octubre de 2003, n. 250) que se declara de “aplicación supletoria” para estos colectivos.

⁶⁸ Un caso llamativo es el del Art. 4 Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Gelves (BOP Sevilla de 20 de diciembre de 2002, n. 293)

⁶⁹ Vid. Art. 2.c Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Benacazón (BOP Sevilla de 5 de diciembre de 2003, n. 282. De forma más matizada el art. 2 del Convenio colectivo para el personal laboral de la Diputación de Jaén establece, sin excluirlos expresamente como “En las contrataciones de carácter temporal que sean consecuencia de Convenios establecidos entre la Diputación Provincial y otras Entidades Públicas, los salarios y demás condiciones de trabajo serán pactadas, para cada colectivo de trabajadores/as, con los representantes sindicales”.

⁷⁰ Vid. Art. 2 del CC del Personal laboral de Almensilla (BOP de Sevilla de 16 de abril de 2003, n. 88); art. 2.a del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Badalatosa (BOP Sevilla de 4 de octubre de

o de otros profesionales contratados con cargo a convenios⁷¹ o a subvenciones concedidas por el INEM, de las Consejerías de la Junta, de la Diputación y de las Mancomunidades⁷², para los que en algún caso se suscribe un “Convenio-acuerdo” específico⁷³; del mismo modo que también en ocasiones se excluyen de estos acuerdos expresamente al personal eventual, de confianza o asesoramiento especial, nombrado por la Corporación⁷⁴ o al que trabaje para las empresas públicas o participadas por la Corporación⁷⁵. Finalmente, y aunque no se trate de una exclusión, sí conviene señalar como algunos convenios y acuerdos limitan expresamente ciertos derechos, ya sea en sede licencias sin retribuir o, por poner otro ejemplo, de derechos “asistenciales”, a los trabajadores fijos o a los funcionarios de carrera⁷⁶.

Por lo que se refiere, en segundo lugar, a su ámbito temporal, resulta cada vez más frecuente –aunque ciertamente se encuentren excepciones⁷⁷– el estableci-

2003, n. 231). En cambio, incluyendo, parece, expresamente a los mismos, art. 2.1.b del Convenio del personal laboral del Ayuntamiento de Casariche (BOP Sevilla de 6 de junio de 2003, n. 129)

⁷¹ Por mencionar tan sólo algunos ejemplos de esta casi regla de estilo de estos acuerdos, pueden consultarse el art. 2.b Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Castilleja de Guzmán (BOP Sevilla de 11 de septiembre de 2003, n. 211); el art. 1.2.2 del Acuerdo del personal Funcionario del Ayuntamiento de Santa Fe; el art. 2.1.b del Convenio del personal laboral del Ayuntamiento de Casariche (BOP Sevilla de 6 de junio de 2003, n. 129) , el art. 1 del Convenio laboral del Ayuntamiento de Coria del Río (BOP Sevilla de 7 de octubre de 2003) o, finalmente, el art. 1 del Convenio para el personal laboral del Ayuntamiento de Camas (BOP Sevilla de 10 de octubre de 2003, n. 236) que, no obstante, sí incluye “aquellos en los que el Ayuntamiento complementa parte de las cuantías retributivas en dichos programas o convenios”.

⁷² Art. 2 del CC del Personal laboral de Almensilla (BOP de Sevilla de 16 de abril de 2003, n. 88); art. 2 Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Bormujos (BOP Sevilla de 9 de octubre de 2002, n. 235)

⁷³ Véase el art. 1 del Acuerdo Convenio para el personal incluido en el Convenio INEM-Corporaciones Locales y otros programas para el Ayuntamiento de Jodar (BOP Jaén de 10 de octubre d 2003, n. 235)

⁷⁴ Véase, por ejemplo, el art. 2 del Acuerdo sobre Condiciones de trabajo del personal Funcionario del Ayuntamiento de Aljaraque (BOP de Huelva de 12 de diciembre de 2001, n. 284) o el art. 10 del Acuerdo Socio-económico 2004-2007 para los funcionarios del Ayuntamiento de Marbella.

⁷⁵ Vid. Art. 1 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de Santa Fe. Esta exclusión ha sido sumamente criticada por alguna organización sindical como la CGT en su primer encuentro de trabajadores de la Administración Local.

⁷⁶ Por mencionar tan sólo un ejemplo de lo primero, vid art. 21 del Acuerdo regulador del Personal Funcionario del Ayuntamiento de Cádiz (BOP de Cádiz de 30 de abril de 2004, n. 99) y el mismo artículo del correspondiente convenio para el personal laboral de este mismo Ayuntamiento (BOP Cádiz de 26 de mayo de 2004, n. 122)

⁷⁷ Seguramente la más llamativa son los nueve meses de duración del Art. 2 del Acuerdo Convenio para el personal incluido en el Convenio INEM-Corporaciones Locales y otros programas para el Ayuntamiento de Jodar (BOP Jaén de 10 de octubre d 2003, n. 235). Véase también, el art. 2 Convenio para el personal laboral del Ayuntamiento de Camas (BOP Sevilla de 10 de octubre de 2003, n. 236).

miento de duraciones bianuales⁷⁸, trianuales⁷⁹ o incluso superiores⁸⁰ que dotan de una cierta estabilidad al conjunto del acuerdo, sin perjuicio de que se regule una importante actividad de administración sobre la que volveremos inmediatamente.

Con todo, lo que a nuestro juicio resulta más importantes es que, junto a este dato –por lo demás común al conjunto de la negociación colectiva autonómica y estatal— un cierto número de estos convenios también suelen introducir una cláusula de prórroga o denuncia ciertamente peculiar en virtud de la cual, en estos casos de prórroga o incluso en otros una vez denunciado el convenio y mientras se produce el proceso de negociación se aplicaría o se “garantizaría” automáticamente el incremento económico que “se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado”⁸¹ durante cada año de prórroga⁸². Obviamente, esta escueta referencia parece hecha, no a una inexistente referencia normativa al ISP de este concreto sector, sino al tope máximo que, de forma aparentemente coyuntural, se introduce año tras año en esta Ley, convirtiéndose, poco a poco, junto al peculiar control de

⁷⁸ Art. 4 del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Benacazón (BOP Sevilla de 5 de diciembre de 2003, n. 282; art.1 del Acuerdo para los funcionarios del Ayuntamiento de Aljaraque (BOP Huelva de 12 de diciembre de 2001, n. 284); art. 3 del Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Bormujos (BOP Sevilla de 9 de octubre de 2002, n. 235); art. 4 del Convenio del personal laboral del Ayuntamiento de Casariche (BOP Sevilla de 6 de junio de 2003, n. 129

⁷⁹ Trianual, por ejemplo, en el caso del art. 2 del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Coria del Río (BOP Sevilla de 7 de octubre de 2003, n. 233); del art. 2 del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Dos Hermanas (BOP Sevilla de 5 de mayo de 2003, n. 101); del art. 2 del Acuerdo del personal Funcionario del Ayuntamiento de Santa Fe; o, al menos en sus efectos económicos, del Convenio y el Acuerdo para el personal laboral y funcionario del Ayuntamiento de Huelva (BOP Huelva de 22 de julio de 2002, n. 168).

⁸⁰ Cuatrienal en el caso del art. 3 del Convenio Colectivo del Personal del Ayuntamiento de Málaga (BOP Málaga de 13 de septiembre de 2001, n. 177); del art. 3 del Acuerdo de Funcionarios de la Diputación de Jaén para los años 2000-2003 y del correspondiente Convenio Colectivo para el personal laboral; del art. 2 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de Guadix (BOP Granada de 25 de enero de 2001); del art. 2 del Acuerdo Socioeconómico para los Funcionarios de Marbella 2004-2007, o del art. 2 del Acuerdo Regulador de condiciones de trabajo del personal Funcionario del Ayuntamiento de Cádiz (BOP Cádiz de 30 de abril de 2004, n. 99) y quinquenal salvo para los efectos económicos en el art. 2 del Acuerdo Regulador de condiciones de trabajo del personal Funcionario del Ayuntamiento de Cádiz (BOP Cádiz de 30 de abril de 2004, n. 99)

⁸¹ Un caso peculiar en el art. 3 del Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Bormujos (BOP Sevilla de 9 de octubre de 2002, n. 235) que establece en este caso la aplicación de “el incremento, en su caso, del IPC del año finalizado”. Igualmente peculiar es el art 3 del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Diputación de Granada (BOP Granada de 10 de mayo de 2003, n. 105, que prevé este mismo incremento menos medio punto.

⁸² Véase, por mencionar tan sólo algunos ejemplos, el art. 4.3 Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Benacazón (BOP Sevilla de 5 de diciembre de 2003, n. 282), el art. 2 del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Dos Hermanas (BOP Sevilla de 5 de mayo de 2003, n. 101); o el art. 7 del Acuerdo de Funcionarios de la Diputación de Jaén para los años 2000-2003 y el mismo artículo del correspondiente Convenio Colectivo.

este tipo de acuerdos y convenios, en un dato casi estructural y específico de la negociación colectiva laboral y funcional en la Administración Pública española.

Sea como fuere, lo cierto es que esta peculiar fijación por adelantado del incremento salarial máximo en algunos de estos convenios, unida a las dificultades para reducir aún más una jornada que ya ronda o incluso es inferior como media a las 1588 horas anuales, es, como decimos, la que quizás pueda justificar la aparente inactividad de un cierto número de unidades de negociación en las que, simple y llanamente, tan sólo parece prorrogarse el acuerdo años atrás alcanzado.

Finalmente, tan sólo nos gustaría llamar la atención sobre la frecuencia, especialmente alta en este sector, con la que se introducen normas relativas a incentivar y promocionar la iniciación de actividad negociadora una vez que se haya denunciado el propio convenio⁸³.

2.3. Administración del convenio: comisiones paritarias y mesas generales de negociación

En general, uno de los aspectos a los que este conjunto de convenios y acuerdos prestan una mayor atención es el relativo a las comisiones paritarias o a otros instrumentos de administración y/o de negociación continua como son las denominadas “mesas generales de negociación”.

Por lo que se refiere al primero, en la mayoría de ocasiones, los convenios no sólo se limitan a reconocerles facultades de interpretación, vigilancia y resolución de los conflictos que pudieran plantearse durante la aplicación del convenio, sino que incorporan igualmente reglas bastante detalladas sobre su estructura e, incluso, sobre su funcionamiento, en ocasiones de forma ciertamente detenida o incluso reglamentista⁸⁴.

⁸³ Así, por ejemplo el art. 2 del Acuerdo Regulator de condiciones de trabajo del personal Funcionario del Ayuntamiento de Cádiz (BOP Cádiz de 30 de abril de 2004, n. 99) por el que ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones para un nuevo acuerdo en el plazo máximo de treinta días desde la denuncia; o el art. 2 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de Conil (BOP Cádiz de 3 de junio de 2004, n. 127) por el que las partes firmantes comenzarán la negociación del próximo acuerdo, al inicio del último trimestre de su vigencia.

⁸⁴ Por poner tan sólo cuatro ejemplos, véase el completo art. 4 del Convenio Colectivo de Villanueva de Algaidas (BOP Málaga de 2 de agosto de 2002, n. 148); art. 13 del Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Écija (BOP Sevilla de 7 de junio de 2002, n. 130), el art. 3 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de Guadix (BOP Granada de 25 de enero de 2001, n. 19); o el art. 8 del Convenio Colectivo de “empresa” para el personal del Ayuntamiento de El Cuervo (BOP Sevilla de 20 de diciembre de 2002, n. 293).

Así, y por lo que se refiere a su composición, la mayoría de pequeñas Corporaciones optan por una Comisión Paritaria de cuatro⁸⁵ o seis miembros⁸⁶, aunque en otras ocasiones su número concreto se deja indeterminado, a expensas de algún dato específico como el número de organizaciones representativas en la corporación⁸⁷ o de grupos políticos que la compongan⁸⁸. En cambio, en las Diputaciones o grandes Ayuntamientos este número suele ser más elevado, llegando hasta doce⁸⁹ o catorce⁹⁰.

A estos miembros, al menos en buena parte de las ocasiones, se les reconoce expresamente el derecho a contar con asesores permanentes u ocasionales⁹¹, mientras que la designación de la parte “laboral” varía desde la organización sindical al Comité de empresa o al órgano unitario en función del sujeto firmante del convenio. Finalmente, en no pocos textos se reconoce de forma expresa la posibilidad de crear de comisiones de trabajo para cuestiones específicas⁹², o se establecen reglas sobre la secretaría⁹³, la forma de firma de las actas⁹⁴ o la presidencia.

⁸⁵ Sería el caso, por mencionar alguno, del art. 45 del Convenio colectivo del Ayuntamiento de Gelves (BOP Sevilla de 20 de diciembre de 20202, n. 293) o del art. 5 del Acuerdo del personal Funcionario del Ayuntamiento de Santa Fe

⁸⁶ Art. 4 del Acuerdo Convenio para el personal incluido en el Convenio INEM-Corporaciones Locales y otros programas para el Ayuntamiento de Jodar (BOP Jaén de 10 de octubre d 2003, n. 235); art. 8 Convenio colectivo del Ayuntamiento de El Cuervo (BOP Sevilla de 20 de diciembre de 2002, n. 293); art. 3 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de Guadix (BOP Granada de 25 de enero de 2001, n. 19).

⁸⁷ Vid. Art. 4 del texto modificado del Convenio Colectivo para el personal laboral de Ayuntamiento de Huelva (BOP 22 de julio de 2002, n. 168) e idéntico artículo del Reglamento de funcionarios de dicha Corporación. Igualmente, y por mencionar otro ejemplo, art. 13 del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Écija (BOP de Sevilla de 7 de junio de 2002, n. 130).

⁸⁸ Vid. art. 6 del Acuerdo Socioeconómico para los Funcionarios de Marbella 2004-2007

⁸⁹ Véase, por el ejemplo, los art. 4 del Acuerdo sobre Condiciones de trabajo del personal Funcionario de la Diputación de Granada (BOP Granada de 11 de abril de 2003, n. 83) e idéntico artículo del correspondiente Convenio Laboral (BOP Granada de 10 de mayo de 2003, n. 105)

⁹⁰ Vid. art. 5 del Convenio Colectivo del Personal del Ayuntamiento de Málaga (BOP Málaga de 13 de septiembre de 2001, n. 177)

⁹¹ Véase, nuevamente, art. 6 del Acuerdo Socioeconómico para los Funcionarios de Marbella 2004-2007 que limita a dos por cada una de las representaciones; el art. 45 del Convenio colectivo del Ayuntamiento de Gelves (BOP Sevilla de 20 de diciembre de 20202, n. 293) que incluso diferencia entre asesores permanentes y ocasionales, al igual que el art. 3 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de Guadix (BOP Granada de 25 de enero de 2001, n. 19). En un sentido similar, y por sólo citar algunos el art. 4 del Convenio y el Acuerdo del Ayuntamiento de Huelva (BOP Huelva 22 de julio de 2002, n. 168) o el 13 del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Écija (BOP de Sevilla de 7 de junio de 2002, n. 130).

⁹² Por mencionar tan sólo un ejemplo varias veces indicado, véase el art. 45 del Convenio colectivo del Ayuntamiento de Gelves (BOP Sevilla de 20 de diciembre de 20202, n. 293

⁹³ Así, en el 13 del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Écija (BOP de Sevilla de 7 de junio de 2002, n. 130), esta secretaría sería ejercida de manera mancomunada, mientras que en el Convenio y Acuerdo del Ayuntamiento de Huelva (BOP Huelva de 22 de julio de 2002, n. 168) se opta por que el Presidente sea escogido por la Corporación y el secretario por la parte sindical

⁹⁴ Firma por duplicado de ambas partes, por ejemplo, en el art. 3 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de Guadix (BOP Granada de 25 de enero de 2001, n. 19).

En cuanto a su funcionamiento, suele ser bastante frecuente la regulación de las reglas de convocatoria⁹⁵, los plazos de reunión⁹⁶ y de resolución de la cuestión –que normalmente no excederán de quince días, o incluso menos si la cuestión es calificada de extraordinaria–, así como el establecimiento de normas funcionamiento y mayoría o las relativas a la remisión a la autoridad laboral⁹⁷ o, genéricamente, al órgano correspondiente⁹⁸, en caso de discrepancias internas.

Finalmente, y por lo que se refiere a las funciones de esta Comisión, existe una amplia coincidencia al otorgarles las tareas de seguimiento del cumplimiento del acuerdo, la interpretación de los aspectos dudosos que pudieran suscitarse, así como el dictaminar y publicar estos “dictámenes” sobre aquellos casos que pudieran plantearse⁹⁹. Es más, en general, se aprecia un claro deseo de dar a este órgano un amplio margen de actuación¹⁰⁰ cuando, por ejemplo, se le remite “cuantas actividades tiendan a la mayor eficacia de la práctica del Acuerdo”¹⁰¹, o cuando se establece que mediará con carácter previo a la interposición de cualquier recurso derivado de la interpretación o aplicación del acuerdo¹⁰².

En cualquier caso, aún más llamativa es la regulación, en no pocos casos, de una teórica Mesa General de Negociación, de la que en ocasiones depende la propia Comisión Paritaria¹⁰³, confundiendo así sus funciones, si bien en otros supuestos –a nuestro juicio de forma más correcta dada la conocida jurisprudencia constitucional– se separan como órganos distintos de negociación y administra-

⁹⁵ Véase, nuevamente, art. 4 del Acuerdo y el Convenio del Ayuntamiento de Huelva (BOP 22 de julio de 2002, n. 168)

⁹⁶ Como ejemplo, el art. 3 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de Guadix (BOP Granada de 25 de enero de 2001, n. 19)

⁹⁷ Nuevamente, art. 45 del Convenio colectivo del Ayuntamiento de Gelves (BOP Sevilla de 20 de diciembre de 2002, n. 293)

⁹⁸ Véase Art. 4 del Acuerdo Convenio para el personal incluido en el Convenio INEM-Corporaciones Locales y otros programas para el Ayuntamiento de Jodar (BOP Jaén de 10 de octubre de 2003, n. 235)

⁹⁹ Véanse, por ejemplo, el art. 4 del Acuerdo sobre Condiciones de trabajo del personal Funcionario del Ayuntamiento de Aljaraque (BOP de Huelva de 12 de diciembre de 2001, n. 284) de tenor casi literalmente idéntico al art. 4 del Convenio y del Acuerdo del Personal al servicio del Ayuntamiento de Huelva (BOP de 22 de julio de 2002, n. 168).

¹⁰⁰ Véase, por ejemplo, el art. 5 del Acuerdo de Funcionarios de Santa Fe.

¹⁰¹ Por ejemplo, el art. 5 del Convenio colectivo del Ayuntamiento de Vélez Málaga (BOP Málaga de 4 de enero de 2001, n. 3) o art. 7 del Acuerdo Socioeconómico para los Funcionarios de Marbella 2004-2007.

¹⁰² Vid. Art. 3 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de Guadix (BOP Granada de 25 de enero de 2001, n. 19);

¹⁰³ Véanse los art. 5 tanto del Acuerdo como del Convenio del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Martos

ción y cuya composición, por tanto, debe o puede ser ciertamente diferente. La creación de este órgano seguramente se debe tanto a la amplia duración de muchos de estos convenios y acuerdos que superan la vigencia anual de la que parte naturalmente la Ley 9/1987 en aspectos retributivos¹⁰⁴, como por la necesidad de abordar específicamente un aspecto esencial en estos casos, de naturaleza claramente anual, como es la Relación de Puestos de Trabajo, sobre la que volveremos rápidamente.

Por ahora, y ya para concluir este apartado, tan no sólo nos interesa destacar el hecho de que este tipo de cláusulas, a las que ya hemos hecho mención anteriormente, se encuentran tanto en convenios como en acuerdos¹⁰⁵, aunque la terminología es de origen claramente administrativista. Y que si bien las mismas parecen tener como epicentro la aprobación anual de la RPT, lo cierto es que un análisis de su ámbito de negociación –pues sus acuerdos se declaran directamente aplicables— lo extiende en múltiples ocasiones a “cuantas tareas sean necesarias para la consecución de los objetivos” del acuerdo¹⁰⁶, o para todas las “materias de índole económica, de prestación de servicios, sindical y asistencial, y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de las relaciones de trabajo”¹⁰⁷ o incluso a los supuestos de traslados, ceses, modificación de las condiciones de trabajo o catalogación de nuevos puestos de trabajo¹⁰⁸, lo que, obviamente, viene a reflejar una concepción dinámica y permanente de la negociación colectiva que seguramente, dada la sindicalización de sus miembros, permite una constante identidad o similitud, lógica para la gestión recursos, entre sus dos colectivos de servidores¹⁰⁹.

¹⁰⁴ Por todos, R. Roqueta Buj, *La negociación colectiva...*, cit., p- 413.

¹⁰⁵ Por mencionar tan sólo algunos ejemplos, véanse el art. 10 del Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Aljaraque (BOP Huelva de 12 de diciembre de 2001, n. 284) o los art. 10 del Acuerdo y del Convenio del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Huelva (BOP Huelva de 22 de julio de 2002, n. 168)

¹⁰⁶ Art. 5 tanto del Acuerdo como del Convenio del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Martos

¹⁰⁷ Nuevamente art. 10 del Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Aljaraque (BOP Huelva de 12 de diciembre de 2001, n. 284) o los art. 10 del Acuerdo y del Convenio del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Huelva (BOP Huelva de 22 de julio de 2002, n. 168)

¹⁰⁸ Vid. Art. 7y 8 de del Acuerdo y del Convenio del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Huelva (BOP Huelva de 22 de julio de 2002, n. 168)

¹⁰⁹ Véase así, por ejemplo, expresamente el art. 5 tanto del Acuerdo como del Convenio del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Martos para los que esta mesa es el “órgano de negociación de todos los empedados públicos de este Ayuntamiento”.

3. Organización del trabajo: selección, clasificación y promoción del personal

En este sector, las cláusulas de organización de trabajo, selección, clasificación y promoción, tanto de acuerdos como de convenios, están normalmente —aunque, obviamente, no siempre— agrupadas en uno o varios capítulos independientes. Y aunque, sobre todo en las grandes entidades locales, se trata de una normativa enormemente desarrollada y compleja, podríamos intentar resumir y sintetizar sus contenidos en cuatro grandes ideas. Y todo ello tras reiterar los inevitables condicionamientos que para la misma suponen la remisión de algunas de estas cuestiones a la normativa estatal básica por parte de la legislación específica de estas Corporaciones¹¹⁰.

La primera de estas grandes ideas es el reconocimiento expreso de la atribución de esta facultad de organización a la Diputación o Ayuntamiento —lo que tampoco es una novedad en nuestro tejido negocial— estableciendo, eso sí, ciertas finalidades específicas como, por ejemplo, la mejora de los métodos y procesos o la simplificación de tareas que permitan el mejor nivel en la prestación de servicios¹¹¹. A este reconocimiento expreso se suele añadir en bastantes ocasiones determinados derechos sindicales, ya sea a favor de las estructuras representativas —legales¹¹² o sindicales—, ya sea para la Mesa de negociación, sobre todo en supuestos de alteraciones, ceses o vicisitudes de la prestación¹¹³. Y todo ello sin olvidar que en algunos convenios se excluyen los más incisivos derechos sindicales —de forma paralela a lo que ocurre en la Ley 9/1987— a las decisiones concernientes a las potestades de organización de la corporación, al ejercicio de los derechos de los ciudadanos ante

¹¹⁰ Véanse, entre otras normas, los art. 90, 91, 100 y ss de la LBRL.

¹¹¹ Véase como ejemplo de esta cláusula de estilo el art. 11 del Acuerdo Convenio para el personal incluido en el Convenio INEM-Corporaciones Locales y otros programas para el Ayuntamiento de Jodar (BOP Jaén de 10 de octubre de 2003, n. 235); art. 51 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de la Palma del Condado (BOP Huelva de 26 de junio de 2003, n. 146); el art. 7 tanto del Acuerdo como del Convenio del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Martos; el art. 7 Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Castilleja de Guzmán (BOP Sevilla de 11 de septiembre de 2003, n. 211); art. 30 del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Almería (BOP de Almería de 14 de septiembre de 2000, n. 178 y de 14 de julio de 2000, n. 135 respectivamente).

¹¹² Vid. Art. 5 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de Guadix (BOP Granada de 25 de enero de 2001, n. 19).

¹¹³ Vid. Art. 8 del Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Aljaraque (BOP Huelva de 12 de diciembre de 2001, n. 284), art. 8 del Acuerdo y del Convenio del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Huelva (BOP Huelva de 22 de julio de 2002, n. 168) o art. 7 tanto del Acuerdo como del Convenio del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Martos.

los funcionarios públicos y el procedimiento de formación de actos y disposiciones administrativas¹¹⁴.

El segundo pilar de esta regulación, y sin duda, uno de los aspectos a los que se presta mayor atención, es la Relación de Puestos de Trabajo, como instrumento central en la política laboral y de empleo de la Corporación. Normalmente, y junto a una reiteración de las normas legales sobre las que se asienta –art. 15 y 16 LMRFP, art. 90.2 LBRL– y de su contenido¹¹⁵, se reconocen, fundamentalmente, ciertos derechos de información sindical sobre su elaboración¹¹⁶ y modificaciones¹¹⁷, a los que se añade, en otras, una expresa obligación de su negociación con la Mesa general o con los representantes legales¹¹⁸ o sindicales¹¹⁹, con carácter previo a la aprobación de sus presupuestos¹²⁰, u otros derechos como la creación de plantilla por la cobertura de forma temporal durante cierto tiempo de un puesto¹²¹. Y es que, como muchas veces se señala expresamente, esta negociación busca establecer mecanismos que articulen una carrera profesional y una promoción interna para el personal de la Corporación¹²²

El tercero es el relativo a la Oferta Pública de Empleo y a los procedimientos de ingreso y selección –art. 91 LBRL y art. 128, 133 y ss. TRLBRL–. En relación con

¹¹⁴ Por mencionar un ejemplo art. 7 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de Santa Fe.

¹¹⁵ Vid. Art. 33 del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Almería (BOP de Almería de 14 de septiembre de 2000, n. 178 y de 14 de julio de 2000, n. 135 respectivamente); art. 39 del Convenio Colectivo del Personal del Ayuntamiento de Málaga (BOP Málaga de 13 de septiembre de 2001, n. 177); art. 11 Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Castilleja de Guzmán (BOP Sevilla de 11 de septiembre de 2003, n. 211); art. 11 del Convenio colectivo del personal laboral de la Diputación de Jaén (BOP Jaén de 26 de septiembre de 2000, n. 186).

¹¹⁶ Véase, por ejemplo, el art. 7 del Reglamento de Condiciones de Trabajo y Prestaciones Sociales del personal Funcionario de la Diputación de Huelva y el mismo artículo del convenio para el personal laboral.

¹¹⁷ Art. 11 del Convenio colectivo del personal laboral de la Diputación de Jaén (BOP Jaén de 26 de septiembre de 2000, n. 186).

¹¹⁸ Vid. art. 8.3 del Acuerdo de Funcionarios de la Diputación de Jaén para los años 2000-2003 e idéntico artículo del Convenio Colectivo para el personal laboral de la mencionada Diputación.

¹¹⁹ Con ambos en el caso del art. 9 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de Guadix (BOP Granada de 25 de enero de 2001, n. 19)

¹²⁰ Nuevamente art. 8 tanto del Acuerdo como del Convenio del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Martos; art. 9 del Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Aljaraque (BOP Huelva de 12 de diciembre de 2001, n. 284) o art. 9 del Acuerdo y del Convenio del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Huelva (BOP Huelva de 22 de julio de 2002, n. 168)

¹²¹ Art. 8.10 tanto del Acuerdo como del Convenio del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Martos o art. 8 del Acuerdo de Funcionarios de la Diputación de Jaén para los años 2000-2003

¹²² Véase, por ejemplo, el Art. 22.2. del Convenio de la Diputación de Granada (BOP de Granada de 2003, n. 105)

la primera, es relativamente frecuente encontrar la obligación de informar¹²³ o, sobre todo, de negociar¹²⁴ previamente a su aprobación las bases de dicha Oferta Pública de Empleo con los representantes sindicales¹²⁵ o legales¹²⁶. En cambio, y por lo que se refiere al procedimiento de selección, existe una clara remisión a la normativa administrativa vigente¹²⁷, o el recuerdo expreso de los principios constitucionales que rigen en esta cuestión¹²⁸. Todo lo más se suele establecer la obligación de elaborar las bases “conjuntamente” con la representación legal¹²⁹ o, sobre todo, la presencia sindical en el Tribunal de selección¹³⁰ o –aunque en menor medida, salvo en las grandes corporaciones— amplias regulaciones de una o más Bolsas de Trabajo¹³¹, o, por

¹²³ Art. 9 Acuerdo de Funcionarios de Santa Fe. El art. 7 del Acuerdo Socioeconómico para los Funcionarios de Marbella 2004-2007 establece como faculta de la Comisión de Vigilancia la de emitir dictamen previo a la aprobación de OPE. Véase, no obstante, lo dispuesto en el art. 8 de este mismo acuerdo.

¹²⁴ Art. 8 del Acuerdo Socioeconómico para los Funcionarios de Marbella 2004-2007; art. 7 del Convenio colectivo del personal laboral de la Diputación de Jaén (BOP Jaén de 26 de septiembre de 2000, n. 186).

¹²⁵ Art. 9 tanto del Acuerdo como del Convenio del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Martos; art. 20 del Convenio de la Diputación de Granada (BOP de Granada de 2003, n. 105)

¹²⁶ Art. 7 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de Guadix (BOP Granada de 25 de enero de 2001, n. 19);

¹²⁷ Vid. art. 9 del Acuerdo de Funcionarios de la Diputación de Jaén para los años 2000-2003 e idéntico artículo del Convenio Colectivo para el personal laboral de la mencionada Diputación.

¹²⁸ Por ejemplo, art. 35 del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Almería (BOP de Almería de 14 de septiembre de 2000, n. 178 y de 14 de julio de 2000, n. 135 respectivamente); art. 12 Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Castilleja de Guzmán (BOP Sevilla de 11 de septiembre de 2003, n. 211); art. 37 del Convenio Colectivo del Personal del Ayuntamiento de Málaga (BOP Málaga de 13 de septiembre de 2001, n. 177); art. 8 del Reglamento de Condiciones de Trabajo y Prestaciones Sociales del personal Funcionario de la Diputación de Huelva y el mismo artículo del convenio para el personal laboral.

¹²⁹ Art. 9 del Acuerdo Socioeconómico para los Funcionarios de Marbella 2004-2007. Por su parte, el art. 8 del Reglamento de Condiciones de Trabajo y Prestaciones Sociales del personal Funcionario de la Diputación de Huelva y el mismo artículo del convenio para el personal laboral establece una obligación de negociar en la Comisión paritaria los modos y formas de provisión.

¹³⁰ Véase, por ejemplo, el art. 13 del Acuerdo Convenio para el personal incluido en el Convenio INEM-Corporaciones Locales y otros programas para el Ayuntamiento de Jodar (BOP Jaén de 10 de octubre de 2003, n. 235); el art. 7 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de Guadix (BOP Granada de 25 de enero de 2001, n. 19), el art. 9 del Acuerdo Socio-económico 2004-2007 para los funcionarios del Ayuntamiento de Marbella, o el art. 10 del Acuerdo de Funcionarios de Santa Fe; art. 35 del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Almería (BOP de Almería de 14 de septiembre de 2000, n. 178 y de 14 de julio de 2000, n. 135 respectivamente).

¹³¹ Art. 14. tanto del Acuerdo como del Convenio del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Martos o, de forma ciertamente detenida, art. 23 y 24 del Convenio de la Diputación de Granada (BOP de Granada de 2003, n. 105) que distingue expresamente entre externa e interna. Art. 8 del Reglamento de Condiciones de Trabajo y Prestaciones Sociales del personal Funcionario de la Diputación de Huelva y el mismo artículo del convenio para el personal laboral. Igualmente llamativo es el art. 15 in fine del Acuerdo Socio-económico 2004-2007 para los funcionarios del Ayuntamiento de Marbella que establece que en caso de que no exista bolsa de trabajo, se solicitará el personal al SAE mediante ofertas genéricas.

señalar una última materia típica, a procedimientos de funcionarización¹³². Y todo ello junto a otras normas más infrecuentes pero ciertamente existentes como medidas de promoción o reserva de puestos para personas con alguna discapacidad¹³³, acciones positivas a favor de la mujer¹³⁴ o prohibiciones de utilización de ETT¹³⁵. Tan sólo en ciertos casos se somete a este personal a un periodo de prueba¹³⁶.

El cuarto pilar es el establecimiento expreso de una clasificación profesional que en bastantes ocasiones se remite o acoge sustancialmente¹³⁷ los cinco grupos establecido en el art. 25 de la Ley 30/1984¹³⁸, si bien en algunos supuestos dicha clasificación convencional resulta extraordinariamente com-

¹³² Un ejemplo de este tipo de planes en el art. 21 del Convenio de la Diputación de Granada (BOP de Granada de 2003, n. 105); art. 32 del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Almería (BOP de Almería de 14 de septiembre de 2000, n. 178 y de 14 de julio de 2000, n. 135 respectivamente). Igualmente a estos procesos se refiere el art. 7 del Convenio colectivo del personal laboral de la Diputación de Jaén (BOP Jaén de 26 de septiembre de 2000, n. 186).

¹³³ Véase, por ejemplo, el art. 9.2 del Acuerdo de Funcionarios de Santa Fe, el art. 20 del Convenio de la Diputación de Granada (BOP de Granada de 2003, n. 105) o el art. 15 Acuerdo Socio-económico 2004-2007 para los funcionarios del Ayuntamiento de Marbella que establece una reserva del 10 de las plazas de nuevo ingreso. El art. 9 del Acuerdo de Funcionarios de la Diputación de Jaén establece una reserva del 4%, al igual que el correspondiente convenio colectivo para el personal laboral de la mencionada Diputación. Mucho más tenue el art. 35 del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Almería (BOP de Almería de 14 de septiembre de 2000, n. 178 y de 14 de julio de 2000, n. 135 respectivamente).

¹³⁴ Un ejemplo en el art. 11.8 del Convenio de la Diputación de Granada (BOP de Granada de 2003, n. 105) de acuerdo con el cual en caso de empate el criterio de selección será "a favor de la mujer como medida de promoción e integración laboral".

¹³⁵ Art. 22.3 del Convenio de la Diputación de Granada (BOP de Granada de 2003, n. 105)

¹³⁶ Art. 39 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de Málaga para los años 2004 y 2005; art. 41 del Convenio Colectivo del Personal del Ayuntamiento de Málaga (BOP Málaga de 13 de septiembre de 2001, n. 177).

¹³⁷ Vid. Art. 7 del Convenio Colectivo Unificado de la Diputación de Huelva o el art. 7 del Convenio de la Diputación de Granada (BOP de Granada de 2003, n. 105)

¹³⁸ Así sucede, por seguir con los ejemplos ya señalados, con el art. 8 Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Castilleja de Guzmán (BOP Sevilla de 11 de septiembre de 2003, n. 211); art. 8 del Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Aljaraque (BOP Huelva de 12 de diciembre de 2001, n. 284) o art. 8 del Acuerdo y del Convenio del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Huelva (BOP Huelva de 22 de julio de 2002, n. 168); en el art.6 del Convenio Colectivo del personal laboral de la Diputación de Huelva, si bien en ella se especifica que cada grupo se dividirá en dos subescalas, técnica y de servicios especiales; art. 31 del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Almería (BOP de Almería de 14 de septiembre de 2000, n. 178 y de 14 de julio de 2000, n. 135 respectivamente); art. 10 del Convenio colectivo del personal laboral de la Diputación de Jaén (BOP Jaén de 26 de septiembre de 2000, n. 186).

pleja y detenida¹³⁹ o se refiere expresamente a las escalas, subescalas, clases y categorías¹⁴⁰.

Junto a ello, es bastante frecuente la regulación de la promoción profesional o lo que en ocasiones se denomina en los textos convencionales “movilidad funcional y/o geográfica”. En ciertos casos, sobre todo en las grandes corporaciones donde la cuestión acaba adquiriendo mayor importancia, esta regulación de las vicisitudes y modificaciones de la prestación, su contenido o factores de concreción, es extraordinariamente detenida, entrando a regular, por ejemplo, con bastante detenimiento la provisión definitiva de puestos de trabajo, los traslados obligatorios o por necesidades de servicio, la provisión temporal de puestos de trabajo u otros supuestos de movilidad funcional como la derivada de disminución de capacidad, la permuta o la movilidad “sin cambio de funciones”¹⁴¹.

Evidentemente, no es posible detenernos aquí a intentar si quiera resumir estas normas ciertamente amplias y complejas. Por ello, nos limitaremos a señalar, en brevísimos trazos, como la regulación convencional de la provisión definitiva de puestos de trabajo asume normalmente –como, por lo demás exige el art. 20 LMURFP— que el concurso sea el sistema normal de provisión¹⁴², reiterando normas sobre el contenido necesario de la base del concurso, exigiéndose a veces de forma expresa un mínimo de antigüedad, estableciendo incluso los varemos de puntuación o regulando los Tribunales de selección, en donde, obviamente, debe haber presencia sindical¹⁴³. Y como, en segundo lugar, la aproximación de la negociación laboral a las reglas administrativas da como resultado en bastantes casos una mayor o incluso, en ocasiones, extrema complejidad de la gestión de traslados, movilidad funcional o geográfica de este colectivo.

¹³⁹ Por mencionar un ejemplo, art. 50 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de la Palma del Condado (BOP Huelva de 26 de junio de 2003, n. 146)

¹⁴⁰ Véase el art. 167 y ss. TRLBRL que, como se recordará divide la escala de administración general en las subescala técnica, de gestión, administrativa, auxiliar y subalterna, del mismo modo que la de Administración Especial en la técnica y de servicios especiales.

¹⁴¹ Paradigmático de esta regulación absolutamente detallada es el Capítulo II “Movilidad” del Convenio de la Diputación de Granada (BOP de Granada de 2003, n. 105) que engloba, junto a otros, los artículos 12 a 16 dedicados a esta materia. Véase, pro mencionar otro ejemplo, los art. 11 y ss. del Acuerdo Socio-económico 2004-2007 para los Funcionarios del Ayuntamiento de Marbella.

¹⁴² Por ejemplo, art. 34 del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Almería (BOP de Almería de 14 de septiembre de 2000, n. 178 y de 14 de julio de 2000, n. 135 respectivamente)

¹⁴³ Véase, por ejemplo, art. 11 y 12 del Acuerdo Socio-económico 2004-2007 para los Funcionarios del Ayuntamiento de Marbella, o art. 12 del del Convenio de la Diputación de Granada (BOP de Granada de 2003, n. 105).

En cambio, el aspecto más tratado, al menos en las corporaciones de menores dimensiones, parece ser la regulación de los trabajos de superior categoría, en los que junto a ciertas exigencias de información a los órganos legales de representación¹⁴⁴ y limitaciones a supuestos concretos¹⁴⁵ se suele reconocer el derecho al cobro de las respectivas cantidades derivadas del grupo y puesto realmente realizado¹⁴⁶ y los procedimientos de regularización¹⁴⁷.

Finalmente, también es relativamente frecuente en esta sede el establecimiento de reglas que fomentan la promoción interna¹⁴⁸, por ejemplo, reservando un mínimo de plazas por convocatoria¹⁴⁹ y en los que junto a los criterios de mérito y capacidad, o a ciertas exigencias de permanencia mínima¹⁵⁰, se tienen ocasionalmente en cuenta otros valores constitucionales como la protección de la salud, la maternidad y la familia¹⁵¹.

¹⁴⁴ Por ejemplo, art. 12 del Reglamento de Condiciones de Trabajo y Prestaciones Sociales del personal Funcionario de la Diputación de Huelva y el mismo artículo del convenio para el personal laboral.

¹⁴⁵ Vid. art. 14 del Acuerdo Socio-económico 2004-2007 para los funcionarios del Ayuntamiento de Marbella.

¹⁴⁶ Vid. Art. 8 del Acuerdo de Funcionarios de Santa Fe; art. 14 del Acuerdo Socio-económico 2004-2007 para los funcionarios del Ayuntamiento de Marbella, o art. 27 del Convenio Colectivo del Personal del Ayuntamiento de Málaga (BOP Málaga de 13 de septiembre de 2001, n. 177) que excluye, no obstante, los complementos personales o el art. 10 del Acuerdo de Funcionarios de la Diputación de Jaén e idéntico artículo del Convenio Colectivo para el personal laboral de la mencionada Diputación. Igualmente presenta peculiaridades el art. del Reglamento de Condiciones de Trabajo y Prestaciones Sociales del personal Funcionario de la Diputación de Huelva y el mismo artículo del convenio para el personal laboral que excluye el pago de estas diferencias como regla general en el caso de vacaciones anuales del titular de la plaza/puesto.

¹⁴⁷ Como ejemplo puede estudiarse el art. 12 tanto del Acuerdo como del Convenio del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Martos

¹⁴⁸ Art. 38 del Convenio Colectivo del Personal del Ayuntamiento de Málaga (BOP Málaga de 13 de septiembre de 2001, n. 177); nuevamente, art. 11 tanto del Acuerdo como del Convenio del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Martos; art. 8 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de Guadix (BOP Granada de 25 de enero de 2001, n. 19) de acuerdo con el cual "la promoción interna... se ajustará al máximo establecido por la legislación vigente..." quedando "excluido del pago de los derechos de examen". Y algo similar en el art. 11 del Acuerdo de Funcionarios de Santa Fe o en el art. 36 del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Almería (BOP de Almería de 14 de septiembre de 2000, n. 178 y de 14 de julio de 2000, n. 135 respectivamente).

¹⁴⁹ Art. 9 del Acuerdo Socioeconómico para los Funcionarios de Marbella 2004-2007; el 50% en el caso del art. 11 del Reglamento de Condiciones de Trabajo y Prestaciones Sociales del personal Funcionario de la Diputación de Huelva y el mismo artículo del convenio para el personal laboral. Véase el art. 134 TRBRL.

¹⁵⁰ Art. 38.2 del Convenio Colectivo del Personal del Ayuntamiento de Málaga (BOP Málaga de 13 de septiembre de 2001, n. 177); Art. 18 del Convenio de la Diputación de Granada (BOP de Granada de 2003, n. 105); art. 11 del Reglamento de Condiciones de Trabajo y Prestaciones Sociales del personal Funcionario de la Diputación de Huelva y el mismo artículo del convenio para el personal laboral.

¹⁵¹ Art. 11 del Convenio de la Diputación de Granada (BOP de Granada de 2003, n. 105)

Por último, y aunque de bastante menor trascendencia material, no es nada extraño que estos acuerdos y convenios incorporen un artículo específico relativo a un registro de personal, similar al art. 13 de la Ley 30/1984 o al art. 90.3 LBRL. La normativa convencional suele limitarse a señalar que en dicho registro se inscribirán todos aquellos actos que afecten a la vida administrativa del empleado público, recogiendo, eso sí, al menos en ciertas ocasiones, determinados derechos derivados de la normativa comunitaria y nacional, en especial, el derecho de acceso de los interesados o la prohibición de inscripción de datos sensibles como todos los relativos a raza, religión, opinión o afiliación política y sindical del mismo que ya aparecen recogidos en el mencionado precepto legal¹⁵². Obviamente, tales derechos deben completarse con la batería reconocida en la L015/1999.

4. Retribuciones

Seguramente uno de los campos en los que con mayor facilidad se aprecian las peculiaridades de la negociación colectiva laboral de las Corporaciones Locales es en todo lo relativo a las retribuciones. En primer lugar, porque la existencia de una regulación específica para este personal funcionario, ciertamente rígida en este campo¹⁵³, unida al ya comentado proceso de unificación u homologación de condiciones entre ambos colectivos –favorecido, además, por la existencia de topes comunes a ambos grupos— ha favorecido una estructura y unas limitaciones en la cuantía de incremento salarial¹⁵⁴ que diferencian claramente a estos convenios del resto de sectores productivos. Y en segundo lugar, y a la inversa, porque la mayor libertad típica del campo laboral, unida al mismo proceso de homogeneización con los funcionarios, ha motivado una negociación funcional que, en alguna concreta ocasión, tiende a eludir el rígido corsé establecido por la normativa estatal aplicable a estos casos. Y es que no debe olvidarse nunca que en este campo, al menos teóricamente, el papel de las mesas negociadoras locales para nuestros funcionarios sería legalmente ciertamente reducido o incluso residual: se limitaría a determinar las cantidades globales destinadas a atender los complementos específicos, de productividad y las gratificaciones por servicios extraordinarios, y a repartir tales cantidades entre los diferentes puestos de trabajo, programas o áreas y funcionarios públicos, respetando siempre el tope máximo global del incremento de la masa re-

¹⁵² Art. 11 del Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Aljaraque (BOP Huelva de 12 de diciembre de 2001, n. 284) o art. 11 del Acuerdo y del Convenio del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Huelva (BOP Huelva de 22 de julio de 2002, n. 168)

¹⁵³ Vid. art. 93 LBRL y RD 861/1986 modificado por el RD 1856/1996.

¹⁵⁴ Por todas SSTs de 25 de noviembre de 1993 y 15 de diciembre de 1993 (Ar 8724, 1069 respectivamente). Recientemente STS de 1 de febrero de 2004 (Ar 1885).

tributiva establecido en la LPGE así como los límites máximos establecidos en el art. 7.2 RD 861/1986¹⁵⁵. Unas limitaciones éstas ciertamente importantes y que incluso cuestionan la capacidad negociadora de estas mesas y para las que sin duda se han propuesto algunas soluciones ciertamente interesantes pero en las que no podemos detenernos¹⁵⁶. Y es que el papel que nos corresponde se limita de forma mucho más modesta a analizar, desde estas premisas, lo que ocurre realmente en este tipo de acuerdos y de convenios en las Corporaciones Locales de Andalucía.

Pues bien, desde esta perspectiva, resulta evidente que la inmensa mayoría de acuerdos respetan en esencia la estructura legal del art. 23 LMRFP a la que se remite el art. 93 LBRL y el art. 153 TRRL¹⁵⁷. Las exigencias de estas normas han favorecido una regulación bastante similar en casi todos los convenios y acuerdos que, como no podría ser menos, gira básicamente sobre la estructura salarial definida en la LMRFP, sobre todo en aquellos casos en los que el núcleo fundamental del personal de la Corporación tiene una relación funcionarial o administrativa y no laboral. De ahí que los acuerdos y convenios suelen distinguir entre conceptos retributivos básicos y complementarios; que los básicos se clasifiquen en sueldo o sueldo base, en trienios (en ocasiones –sobre todo en ciertos convenios– denominado antigüedad¹⁵⁸) y pagas extraordinarias; y que, eso sí con más excepciones –sobre todo en el campo laboral¹⁵⁹–, los conceptos complementarios se dividan en la mayoría de ocasiones en complementos de destino, complementos específicos, de productividad y en gratificaciones por servicios extraordinarios; unos conceptos éstos a los que, como decimos,

¹⁵⁵ Véase a R. Roqueta Buj, “La negociación colectiva ...”, cit., p. 2509

¹⁵⁶ En este sentido, véanse las propuestas de R. Roqueta Buj, “La negociación colectiva ...”, cit., p. 2509 y ss.

¹⁵⁷ Véase, por mencionar tan sólo algunos ejemplos, el art. 15 del Reglamento de Condiciones de Trabajo y Prestaciones Sociales del Personal Funcionario de la Diputación de Huelva; art. 31 del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Castilleja de Guzmán (BOP Sevilla de 11 de septiembre de 2003, n. 211); art. 6 y ss. del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de la Palma del Condado (BOP Huelva de 26 de junio de 2003, n. 146); el art. 13 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de Santa Fe para los años 2001 a 2003; art. 52 y ss. del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Almería (BOP de Almería de 14 de septiembre de 2000, n. 178 y de 14 de julio de 2000, n. 135 respectivamente); art. 22 y ss del Convenio colectivo del personal laboral de la Diputación de Jaén (BOP Jaén de 26 de septiembre de 2000, n. 186).

¹⁵⁸ Vid. Art. 23 del Convenio colectivo del personal laboral de la Diputación de Jaén (BOP Jaén de 26 de septiembre de 2000, n. 186) que, por cierto, excluye de las mismas –véase igualmente art. 26– a los trabajadores temporales.

¹⁵⁹ Véase, por ejemplo, el art. 37 del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Diputación de Granada (BOP Granada de 19 de mayo de 2003, n. 105) que incluye en este campo los complementos de categoría económica, el plus de convenio, varios complementos de puesto de trabajo y otros complementos por cantidad o calidad entre los que se incluyen los servicios extraordinarios y el incentivo de producción, a los que se une un complemento personal indefinido. Por cierto, llama la atención que la versión publicada en el BOP de Granada de 11 de abril de 2003, de Acuerdo de Funcionarios, no incluya regulación alguna, saltando del art. 28 al 59.

en ciertas ocasiones se añaden¹⁶⁰ –y en otras desaparecen¹⁶¹– algunas partidas, por tanto, “singulares” –en especial en el caso de los acuerdos¹⁶²– como el “complemento personal transitorio”¹⁶³, el Plus de Convenio¹⁶⁴, otros pluses¹⁶⁵, etc, algunas de ellas, como el “complemento familiar” que, seguramente, seguramente serían subsumibles con mayor exactitud entre las ayudas de acción social¹⁶⁶.

En general, la conceptualización y cuantificación de estos conceptos retributivos básicos sigue casi en su literalidad la normativa legal y reglamentaria¹⁶⁷, como de hecho, es preceptivo y obligatorio¹⁶⁸. Es más, en ocasiones ni tan siquiera estos conceptos vienen regulados en el acuerdo de funcionarios dada la escasa capacidad de actuación sobre los mismos¹⁶⁹. En cualquier caso, lo cierto, que con algunas variantes

¹⁶⁰ Vid. Art. 60 y ss. del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Almería (BOP de Almería de 14 de septiembre de 2000, n. 178 y de 14 de julio de 2000, n. 135 respectivamente)

¹⁶¹ Vid. art. 13 del Convenio Colectivo de Villanueva de Algaidas (BOP Málaga de 2 de agosto de 2002, n. 148).

¹⁶² Recuérdese que según el art. 93 LBRL “las retribuciones complementarias se atenderán, asimismo, a la estructura y criterio de valoración objetiva de las del resto de funcionarios públicos”. En la jurisprudencia véase las SSTs de 29 de marzo y 27 de abril de 1988 y 30 de mayo de 1992 (Ar 2550, 3239 y 4454 respectivamente). Y es que como recuerda R. Roqueta Buj, *La negociación colectiva en la función...*, cit., p. 279 “las mesas negociadoras que se constituyan en las CCAA y EELL no pueden crear conceptos retributivos no previstos en la LMRFP ni alterar los rasgos que presentan los previstos en esta ley”.

¹⁶³ Previsto en el art. 83 y 86 del Convenio Colectivo de la Diputación de Córdoba (BOP Córdoba) de 27 de marzo de 2000, n. 71); en el art. 25 del Convenio Colectivo del Personal del Ayuntamiento de Málaga (BOP Málaga de 13 de septiembre de 2001, n. 177); art. 31 del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Castilleja de Guzmán (BOP Sevilla de 11 de septiembre de 2003, n. 211

¹⁶⁴ Art. 13 del Convenio Colectivo de Villanueva de Algaidas (BOP Málaga de 2 de agosto de 2002, n. 148)

¹⁶⁵ Como desplazamiento, locomoción fija o turnicidad en el art.29 del Convenio colectivo del personal laboral de la Diputación de Jaén (BOP Jaén de 26 de septiembre de 2000, n. 186).

¹⁶⁶ Véase el art. 26 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de Málaga y art. 25 del Convenio para el Ayuntamiento de Málaga (BOP Málaga de 13 de septiembre d 2001, n. 177)

¹⁶⁷ Por poner tan sólo algunos ejemplos en relación con el sueldo base, véanse los art. 53 del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Almería (BOP de Almería de 14 de septiembre de 2000, n. 178 y de 14 de julio de 2000, n. 135 respectivamente); art. 15 del Convenio Colectivo de Villanueva de Algaidas (BOP Málaga de 2 de agosto de 2002, n. 148), art. 6 y ss. del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de la Palma del Condado (BOP Huelva de 26 de junio de 2003, n. 146) o art. 13 y 14 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de Santa Fe para los años 2001 a 2003

¹⁶⁸ Véase SSTs de 27 de enero de 1987 (Ar 2002) y 24 de septiembre de 1994 (Ar 6920) que declaran la nulidad de acuerdos de las Administraciones Locales que fijen retribuciones básicas superiores a las fijadas en las Leyes de Presupuestos

¹⁶⁹ Véase, por ejemplo, el Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de Guadix (BOP Granada de 25 de enero de 2001, n. 19), que se limita en sus artículos 12 y ss. a regular los conceptos complementarios.

y excepciones, las pagas extraordinarias se devengarían según los términos del art. 23.2.c LMURFP como sueldo base más trienios¹⁷⁰ –a las que en algunos convenios más recientes se le irían incorporando los conocidos porcentajes del complemento de destino¹⁷¹ o algún otro complemento¹⁷² o bien se prevé inteligentemente “la cantidad mayor” que pudiera establecer la Ley General de Presupuestos¹⁷³–; del mismo que los trienios tendrían una regulación simétrica o similar a la legal, incluso por lo que se refiere a los periodos de actividad en grupos de previa adscripción¹⁷⁴.

Por su parte el complemento de destino correspondería igualmente al puesto que se desempeñase, remitiéndose en ocasiones de forma expresa a las prescripciones y/o cuantías establecidas en la legislación estatal¹⁷⁵. El complemento específico seguiría retribuyendo, en la mayor parte de estos acuerdos y convenios, las condiciones particulares del puesto de trabajo como dificultad, dedicación, responsabilidad, peligrosidad, incompatibilidad o peligrosidad¹⁷⁶, sin que en ningún caso pudiera asignarse más de un complemento a cada puesto de trabajo¹⁷⁷, previéndose además que en caso de movilidad se perciba el realmente realizado si es superior¹⁷⁸ o recogiendo otros

¹⁷⁰ Por ejemplo, art. 15 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de Santa Fe para los años 2001 a 2003; art. 24 del Convenio colectivo del personal laboral de la Diputación de Jaén (BOP Jaén de 26 de septiembre de 2000, n. 186).

¹⁷¹ Vid. art. 19 dos de la Ley 61/2003 de 30 de diciembre.

¹⁷² Por ejemplo el Plus de Convenio, art. 39 del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Diputación de Granada (BOP Granada de 19 de mayo de 2003, n. 105)

¹⁷³ Esta inteligente y previsora observación en el art. 55 del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Almería (BOP de Almería de 14 de septiembre de 2000, n. 178 y de 14 de julio de 2000, n. 135 respectivamente)

¹⁷⁴ Véase, por mencionar tan sólo un caso, el art. 54 del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Almería (BOP de Almería de 14 de septiembre de 2000, n. 178 y de 14 de julio de 2000, n. 135 respectivamente)

¹⁷⁵ Como ejemplo, véanse los art. 18 y ss del Convenio Colectivo del Personal del Ayuntamiento de Málaga (BOP Málaga de 13 de septiembre de 2001, n. 177); art. 60 y ss. del Acuerdo Económico Social y Sindical para los Funcionarios de la Diputación provincial y sus Organismos Autónomos de Jaén; art. 16 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de Santa Fe para los años 2001 a 2003; art. 10 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de la Palma del Condado (BOP Huelva de 26 de junio de 2003, n. 146); art. 56 del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Almería (BOP de Almería de 14 de septiembre de 2000, n. 178 y de 14 de julio de 2000, n. 135 respectivamente). Recuérdese, con todo, que el art. 24 LMURFP tan sólo exige la igualdad de las retribuciones básicas. Sobre el tema véase la STS de 29 de abril de 1994 (RA 6920) y de 25 de mayo de 1987 (Ar 3478)

¹⁷⁶ Sobre este condicionamiento resulta de interés la reciente STS de de 3 de mayo de 2000 (Ar 4537), precisamente sobre el Acuerdo del Ayuntamiento de Málaga para los años 1991-1992.

¹⁷⁷ Paradigmático es el art. 57 del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Almería (BOP de Almería de 14 de septiembre de 2000, n. 178 y de 14 de julio de 2000, n. 135 respectivamente)

¹⁷⁸ Este es el caso del art. 13 Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de Guadix (BOP Granada de 25 de enero de 2001, n. 19).

preceptos reglamentarios como el hecho de que su establecimiento o modificación exigiría, con carácter previo una valoración del puesto de trabajo por parte de la Corporación¹⁷⁹. Pero, como decimos, en ciertos convenios laborales los conceptos complementarios sufren algunas modificaciones, por ejemplo, sustituyéndose el complemento específico por una pléyade de complementos como los de penosidad peligrosidad, o el de turnicidad¹⁸⁰. En todo caso, de lo que no cabe duda es de que la impronta legal sigue impregnando la mayor parte de esta regulación convencional hasta alcanzar las indemnizaciones por dietas se produciría usualmente una remisión a la normativa, en este caso, de la Administración Civil del Estado¹⁸¹. Y todo ello sin olvidar la necesidad de conciliar los posibles acuerdos alcanzados en el caso de los funcionarios con lo establecido, en especial, en el art. 7 del RD 861/1986 de 25 de abril.

En este contexto, todo lo más se observa, en primer lugar, una clara equiparación entre los servicios especiales y las horas extraordinarias¹⁸² del personal laboral¹⁸³, estableciéndose, por ejemplo, como regla general, su supresión¹⁸⁴, su limitación a ochenta¹⁸⁵ o al mínimo imprescindible¹⁸⁶, regulándose su retribución

¹⁷⁹ Vid. Art. 57 del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Almería (BOP de Almería de 14 de septiembre de 2000, n. 178 y de 14 de julio de 2000, n. 135 respectivamente)

¹⁸⁰ Un ejemplo en el art. 42 del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Diputación de Granada (BOP Granada de 19 de mayo de 2003, n. 105)

¹⁸¹ Como ejemplo, a esta remisión a la normativa estatal –con alguna peculiaridad en algún caso– véase el art. 15 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de la Palma del Condado (BOP Huelva de 26 de junio de 2003, n. 146); los art. 6 a 12 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de la Palma del Condado (BOP de 26 de junio de 2003, n. 146) y 28 del Convenio Colectivo del Personal del Ayuntamiento de Málaga (BOP Málaga de 13 de septiembre de 2001, n. 177); los artículos 60 y ss. del Acuerdo de Funcionarios de la Diputación Provincial de Jaén o el art. 47 art. 44 del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Diputación de Granada (BOP Granada de 19 de mayo de 2003, n. 105).

¹⁸² De hecho, en algún Acuerdo como el de Funcionarios del Ayuntamiento de Santa Fe se les llama en ocasiones “horas extraordinarias”.

¹⁸³ Como ejemplo, nuevamente, el art. 43 del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Diputación de Granada (BOP Granada de 19 de mayo de 2003, n. 105) o los art. 13 del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Almería (BOP de Almería de 14 de septiembre de 2000, n. 178 y de 14 de julio de 2000, n. 135 respectivamente).

¹⁸⁴ Véase, nuevamente, el art. 13 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de la Palma del Condado (BOP de 26 de junio de 2003, n. 146, que incluso se refiere en alguna ocasión se refiere incluso a ellas como “horas extraordinarias”).

¹⁸⁵ Art. 24 del Convenio Colectivo del Personal del Ayuntamiento de Málaga (BOP Málaga de 13 de septiembre de 2001, n. 177) titulado “gratificaciones al igual que el art. 25 del Acuerdo de Funcionarios del mismo Ayuntamiento APRA los años 2004 y 2005.

¹⁸⁶ Art. 13 del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Almería (BOP de Almería de 14 de septiembre de 2000, n. 178 y de 14 de julio de 2000, n. 135 respectivamente); art. 19 del Acuerdo de Funcionarios de Santa Fe para los años 2001-2003; art. 13 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de la Palma del Condado (BOP Huelva de 26 de junio de 2003, n. 146).

incrementada¹⁸⁷ o su compensación por tiempo de descanso retribuido¹⁸⁸, o dándose, finalmente, reglas peculiares para colectivos con especialidades como la Policía Local¹⁸⁹, o guardias médicas¹⁹⁰.

En segundo lugar, y por lo que se refiere a la productividad, además de su carácter no consolidable¹⁹¹, su publicidad¹⁹² –notas por otra parte derivadas de su mismo régimen reglamentario– o de ciertas reglas para su implantación, modificación¹⁹³ o reconocimiento en función, por ejemplo, de la obtención de ciertos objetivos, por ejemplo de asistencia¹⁹⁴, es interesante destacar la articulación que en ocasiones se realiza en el mismo de una serie de “programas” y que sirven básicamente, para retribuir circunstancias sumamente específicas como, por ejemplo, la conducción de vehículos oficiales¹⁹⁵ o la realización de actividades extraordinarias durante periodos específicos como fiestas, navidades, procesos electorales o Sema-

¹⁸⁷ Art. 26 del Acuerdo Socio-económico 2004-2007 para los funcionarios del Ayuntamiento de Marbella; art. 43 del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Diputación de Granada (BOP Granada de 19 de mayo de 2003, n. 105).

¹⁸⁸ Vid. art. 67 del Acuerdo de Funcionarios de la Diputación de Jaén para los años 2000-2003 y art. 67 del correspondiente Convenio Colectivo o art. 38 del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Castilleja de Guzmán (BOP Sevilla de 11 de septiembre de 2003, n. 211) que als incrementa un 75%. El art. 13 del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Almería (BOP de Almería de 14 de septiembre de 2000, n. 178 y de 14 de julio de 2000, n. 135 respectivamente) que otorga el doble de tiempo de descanso al realizado.

¹⁸⁹ Cfr. Art. 13 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de la Palma del Condado (BOP de 26 de junio de 2003, n. 146).

¹⁹⁰ Este sería el caso, nuevamente, del art. 43 del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Diputación de Granada (BOP Granada de 19 de mayo de 2003, n. 105)

¹⁹¹ Art. 36 del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Castilleja de Guzmán (BOP Sevilla de 11 de septiembre de 2003, n. 211; art. 66 del Acuerdo de Funcionarios de la Diputación de Jaén para los años 2000-2003 e idéntico artículo –si bien su tenor es parcialmente diferente– del correspondiente Convenio para el personal laboral; art. 44 del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Diputación de Granada (BOP Granada de 19 de mayo de 2003, n. 105); art. 18 del Acuerdo para el Personal Funcionario del Ayuntamiento de Santa Fe para los años 2001-2003; art. 58 del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Almería (BOP de Almería de 14 de septiembre de 2000, n. 178 y de 14 de julio de 2000, n. 135 respectivamente)

¹⁹² Vid. art. 23 del Convenio Colectivo del Personal del Ayuntamiento de Málaga (BOP Málaga de 13 de septiembre de 2001, n. 177).; art. 37 del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Castilleja de Guzmán (BOP Sevilla de 11 de septiembre de 2003, n. 211); art. 58 del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Almería (BOP de Almería de 14 de septiembre de 2000, n. 178 y de 14 de julio de 2000, n. 135 respectivamente).

¹⁹³ Vid. por ejemplo, el art. 44 del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Diputación de Granada (BOP Granada de 19 de mayo de 2003, n. 105) que exige la negociación con la Comisión Paritaria del Convenio.

¹⁹⁴ Art. 25 del Convenio colectivo del personal laboral de la Diputación de Jaén (BOP Jaén de 26 de septiembre de 2000, n. 186).

¹⁹⁵ Vid. art. 23 del Convenio Colectivo del Personal del Ayuntamiento de Málaga (BOP Málaga de 13 de septiembre de 2001, n. 177).

na Santa¹⁹⁶, conceptos éstos que, como hemos visto, en otras ocasiones se retribuyen a través de los servicios especiales. En cualquier caso, en este tema resulta igualmente llamativo comprobar como junto a ellos, y sobre todo en los convenios aprobados a partir del año 2003, se establece con cierta frecuencia –y junto o añadido al complemento de productividad–, un “fondo” ligado a la mejora de las prestaciones de servicios públicos¹⁹⁷, claramente inspirado en el Acuerdo entre la Administración Central y las principales centrales sindicales¹⁹⁸.

Y, en tercer lugar, es también destacable la presencia, en ocasiones ciertamente camuflada o condicionada a que así “lo permitan las disposiciones legales”¹⁹⁹ de normas destinadas a intentar obtener la finalidad propia de las cláusulas de garantía salarial. Sin entrar aquí a discutir su legalidad –lo que no es objeto de un estudio como éste meramente descriptivo– nos gustaría tan sólo mencionar algunos casos paradigmáticos como son el art. 6 del Convenio Colectivo de la Excm. Diputación de Córdoba, aplicable, como se recordará tanto al personal laboral como funcional de esta Corporación²⁰⁰ o el art. 20 tanto del Acuerdo como del Convenio para el personal del Ayuntamiento de Martos. En el primero se establece que la Mesa de Negociación Anual “pactará y negociará lo necesario, conforme a la legislación vigente (párrafo éste que seguramente salva la legalidad del anterior imperativo) al objeto de que... puedan reflejarse el mantenimiento del poder adquisitivo de los empleados de la Diputación”. Mientras que el segundo utiliza igualmente una forma condicionada al señalar que “Se procederá a la revisión salarial que se fije para los Empleados Públicos de la Administración Local, siendo consolidable en todos los conceptos retributivos, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia”. Pero como señalamos, lo cierto es que estas cláusulas, más o menos condicionadas, por remisión o elípticas, existen ciertamente, y en ocasiones, incluso de forma bastante más clara²⁰¹.

¹⁹⁶ Vid. art. 23 del Convenio Colectivo del Personal del Ayuntamiento de Málaga (BOP Málaga de 13 de septiembre de 2001, n. 177).

¹⁹⁷ Este es el caso, por ejemplo, del tan mencionado Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de la Palma del Condado (BOP de 26 de junio de 2003, n. 146) cuyo art. 16 establece un fondo de 18.295 €, de los cuales sólo 9.884 € se destinarían al pago de la productividad. Otro ejemplo en los art. 15 y 20 Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de Guadix (BOP Granada de 25 de enero de 2001, n. 19).

¹⁹⁸ Véase, por ejemplo, el art. 16 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de la Palma del Condado (BOP Huelva de 26 de junio de 2003, n. 146)

¹⁹⁹ Véase, por ejemplo, el párrafo final del art. 22 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de Santa Fe para los años 2001 a 2003

²⁰⁰ Vid. Art. 1 y 2 del Convenio Colectivo (BOP de 27 de marzo de 2000, n. 71)

²⁰¹ Vid. art. 3.5 del Convenio Colectivo de Villanueva de Algaidas (BOP Málaga de 2 de agosto de 2002, n. 148) o art. 4 del Convenio colectivo del Ayuntamiento de Vélez Málaga (BOP Málaga de 4 de enero de 2001, n. 3); art. 66 del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Almería (BOP de Almería de 14 de septiembre de 2000, n. 178 y de 14 de julio de 2000, n. 135 respectivamente); art. 21 del Convenio colectivo del personal laboral de la Diputación

En cualquier caso, todo lo anterior no significa que no existan “peculiaridades” propias de bastantes convenios²⁰² tanto en relación con el personal laboral, como, y lo que es más llamativo, del personal funcionario. Como ejemplo de éstas tendríamos el establecimiento de premios de antigüedad por sexenios²⁰³; el complemento de las pagas extraordinarias hasta el 100% de los haberes mensuales, la fijación de una tercera paga extraordinaria²⁰⁴, el pago de ciertas cantidades en concepto de reajuste²⁰⁵, la aparición de pluses de peligrosidad, turnicidad²⁰⁶, toxicidad, penosidad o nocturnidad²⁰⁷, informática²⁰⁸, etc.

Finalmente, y aunque de mucha menor trascendencia material, parece necesario señalar que en algunas ocasiones tiende a regularse la liquidación y pago de las nóminas, aunque no parece ser éste un tema principal para los negociadores de nuestras Corporaciones Locales²⁰⁹.

5. Tiempo de trabajo

Como se recordará el art. 94 LBRL establece que la jornada de trabajo de los funcionarios de la Administración laboral será, en cómputo anual, la misma que se fije para los funcionarios de la Administración Civil del Estado²¹⁰. De ahí que en muchas ocasiones la delimitación de la jornada se realice simplemente por remisión

de Jaén (BOP Jaén de 26 de septiembre de 2000, n. 186), aplicable igualmente a los funcionarios en virtud del art. 10 del acuerdo de funcionarios publicado en el mismo BOP, a continuación del Convenio

²⁰² Véase, por ejemplo el sistema retributivo establecido en el Capítulo VII del Convenio del personal laboral de la Diputación de Málaga (BOP Málaga de 11 de junio de 2001, n. 111)

²⁰³ Art. 26 del Acuerdo Socio-económico 2004-2007 para los funcionarios del Ayuntamiento de Marbella.

²⁰⁴ Art. 26 del Acuerdo Socio-económico 2004-2007 para los funcionarios del Ayuntamiento de Marbella.

²⁰⁵ Art. 26 del Acuerdo Socio-económico 2004-2007 para los funcionarios del Ayuntamiento de Marbella.

²⁰⁶ Art. 69 del Convenio Colectivo del persona laboral de la Diputación de Jaén –una de las pocas diferencias con el correspondiente Acuerdo—

²⁰⁷ Art. 26 del Acuerdo Socio-económico 2004-2007 para los funcionarios del Ayuntamiento de Marbella; Art. 68 del Convenio Colectivo del persona laboral de la Diputación de Jaén –una de las pocas diferencias con el correspondiente Acuerdo—.

²⁰⁸ Art. 70 del Convenio Colectivo del persona laboral de la Diputación de Jaén.

²⁰⁹ Art. 17 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de la Palma del Condado (BOP de 26 de junio de 2003, n. 146) o art. 17 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de la Palma del Condado (BOP Huelva de 26 de junio de 2003, n. 146).

²¹⁰ Sobre la misma véase la Resolución de 10 de marzo de 2003, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se dictan instrucciones sobre la jornada y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la Administración general del Estado (BOE de 13 de marzo de 2003). Sobre la limitación que el precepto legal supone para el espacio atribuido a la Mesa de la Corporación Local, véase R. Roqueta Buj, *La negociación colectiva.., cit.*, p. 299.

a la normativa de aplicación general²¹¹ o se establezca expresamente las 37 horas y media semanales²¹², aunque, paradójicamente, su traslación al módulo anual no siempre sea idéntica a la establecido en la normativa estatal²¹³, siendo, paradójicamente, este módulo anual al que se refiere expresamente el art. 94 LPRL²¹⁴.

Con todo, no es infrecuente encontrar en Acuerdos y, sobre todo, en Convenios de la Corporaciones locales andaluzas jornadas de 35 horas semanales²¹⁵ o con jornadas anualizadas diversas, pero que tienen en común estar bastante por debajo de las 1647 horas anuales que se extraen de la jornada máxima prevista en la ya comentada Resolución de la Administración Central²¹⁶. Además, y sin entrar en el espinoso asunto de la legalidad de estos acuerdos de funcionarios²¹⁷, también es llamativo como en muchos de los convenios o acuerdos que se remiten a la regulación

²¹¹ Véase, por ejemplo, el art. 23 Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de Guadix (BOP Granada de 25 de enero de 2001, n. 19); art. 12 del Acuerdo de Funcionarios y art.12 del Convenio Colectivo de la Diputación de Jaén. Obsérvese, no obstante que el desarrollo de la misma se realizará, “preferentemente”, de 8 a 15 horas. Igualmente el art. 14 del Reglamento de Condiciones de Trabajo y Prestaciones Sociales del personal Funcionario de la Diputación de Huelva y el mismo artículo del convenio para el personal laboral o el art. 21 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de Martos.

²¹² Art. 13 del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Castilleja de Guzmán (BOP Sevilla de 11 de septiembre de 2003, n. 211); art. 22 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de la Palma del Condado (BOP Huelva de 26 de junio de 2003, n. 146); art. 7 del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Almería (BOP de Almería de 14 de septiembre de 2000, n. 178 y de 14 de julio de 2000, n. 135 respectivamente)

²¹³ En la ya mencionada Resolución de 10 de marzo de 2003 estas 37 y media horas semanales dan en cómputo anual un total de 1647 horas. En cambio, y por mencionar dos ejemplos, tanto el art. 6 del Acuerdo Económico y Social del personal funcionarios del Ayuntamiento de Jaén como el correspondiente convenio establecen con la misma jornada semanal (37,5 horas), una jornada anual de 1494 horas. Algo similar ocurre, por ejemplo, en al art. 7 del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Almería (BOP de Almería de 14 de septiembre de 2000, n. 178 y de 14 de julio de 2000, n. 135 respectivamente) que con esta misma jornada semanal se establece una anual de 1627,5 horas.

²¹⁴ Véase, por ejemplo, la STS de 13 de julio de 1995 (Ar 5746).

²¹⁵ Vid. art. 6 del Convenio Colectivo de Villanueva de Algaidas (BOP Málaga de 2 de agosto de 2002, n. 148) o el art. 30 del Convenio –recuérdese que también aplicable al personal funcionario—de la Diputación de Córdoba (BOP Córdoba de 27 de marzo de 2000, n. 71) que la sitúa en 1484 horas anuales al promediar esa jornada semanal de 35 horas. Igualmente el art. 40 del Convenio colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Córdoba que sitúa esta jornada anualizada en 1519 horas. Véase, igualmente, el art. 15 del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Diputación de Málaga (BOP Málaga de 11 de junio de 2001, n. 111)

²¹⁶ Como ejemplo el art. 10 del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Málaga (BOP Málaga de 13 de septiembre de 2001, n. 177) que la fija en 1591 horas en cómputo anual o el art. 12 del Convenio colectivo del personal laboral de la Diputación de Jaén (BOP Jaén de 26 de septiembre de 2000, n. 186) que fija dicha jornada anual en 1521 horas.

²¹⁷ Véase, sobre este tema la reciente STS de 15 de diciembre de 2003 (Ar 9011).

legal, se establezca como “horario habitual” el comprendido entre las 8 y 15 horas que, salvo realización de otros servicios, parece estar más cercano a las 35 que a las 37,5 horas²¹⁸. En cualquier caso, todas estas peculiaridades son la causa última por la que en la estadísticas del CARL se establezcan –eso sí, tan sólo para los convenios colectivos laborales de este sector de actividad– una jornada media para el año 2003 de 1588,2 horas anuales, una, por tanto, de las más bajas del conjunto de CNAE’s²¹⁹.

Sea como fuere, de lo que no cabe duda alguna es de que nos encontramos ante una de las materias que presentan una regulación más detallada y compleja, sobre todo si la comparamos con otros sectores de actividad. Simplificándola en grandes instituciones podríamos concretar que, por lo que se refiere a su distribución, se encuentra sumamente extendida la obligación de elaboración de un calendario de trabajo²²⁰ como “instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada y la fijación de horarios”²²¹, previamente negociado en ocasiones con el órgano unitario²²², y a veces también –y sobre todo en las grandes corporaciones– descentralizando su elaboración, en colaboración con la representación sindical, por áreas y servicios²²³.

En estos casos, parece existir una cierta preferencia en bastantes ocasiones por su distribución de lunes a viernes, con un horario continuado²²⁴, preferentemente, de siete horas²²⁵, a veces prefijada de ocho a quince horas²²⁶ –aunque en otros

²¹⁸ Por mencionar uno tan sólo de los varios ejemplos, art. 23 Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de Guadix (BOP Granada de 25 de enero de 2001, n. 19).

²¹⁹ Desglosándola por provincias, esta jornada anualizada para el año 2003 de los convenios de AA.PP. andaluzas, excluidos los convenios interprovinciales (básicamente el de la Junta de Andalucía) sería de 1607,8 en Almería, 1432,02 en Cádiz, 1507,33 en Córdoba, 1629,65 en Granada, 1623,69 en Huelva, 1642,51 en Jaén, 1606,52 en Málaga y 1583 en Sevilla.

²²⁰ Por ejemplo, art. 13 del Convenio colectivo del personal laboral de la Diputación de Jaén (BOP Jaén de 26 de septiembre de 2000, n. 186).

²²¹ Por todos, art. 12 del Convenio Colectivo y art. 12 del Acuerdo de Funcionarios de la Diputación de Jaén y sus organismos autónomos.

²²² Véase art. 9 del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Almería (BOP de Almería de 14 de septiembre de 2000, n. 178 y de 14 de julio de 2000, n. 135 respectivamente)

²²³ Véase, por ejemplo, el art. 7 del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Málaga (BOP 13 de septiembre de 2001, n. 177)

²²⁴ Art. 21 del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio de Laborales del Ayuntamiento de Martos, o art. 40 del Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Córdoba.

²²⁵ art. 6 del Acuerdo Económico y Social del personal funcionarios del Ayuntamiento de Jaén como el correspondiente art. 6 del Convenio Colectivo

²²⁶ Por mencionar algún caso, art. 9 del Convenio Colectivo de Villanueva de Algaidas (BOP Málaga de 2 de agosto de 2002, n. 148); art. 14 del Reglamento de Condiciones de Trabajo y Prestaciones Sociales del personal Funcionario de la Diputación de Huelva y el mismo artículo del convenio para

sí se prevé el trabajo por la tarde o fórmulas variables²²⁷–, estableciéndose, además, un cierto periodo de tolerancia que varía de diez²²⁸ o quince²²⁹ a treinta minutos²³⁰. No obstante, en algunos convenios también se regula con bastante detenimiento los supuestos de jornada²³¹ y de jornada de reducida²³², ya sea por razones de guarda legal de menores²³³ o discapacitados²³⁴, por jubilación progresiva...etc.²³⁵, así como los supuestos de jornada²³⁶ y horario de especial dedicación o, sobre todo, de trabajo en eventos especiales como Semana Santa o Ferias²³⁷.

el personal laboral; Art. 12 del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Diputación de Jaén; art. 6 del Convenio Colectivo de Villanueva de Algaidas (BOP Málaga de 2 de agosto de 2002, n. 148) que establece la jornada partida en “aquellos servicios que sea necesaria su implantación, con el conocimiento previo de los representantes de los trabajadores”; art. 12 Convenio Colectivo para el personal laboral de la Diputación de Málaga (BOP Málaga de 11 de junio de 2001, n. 111) si bien este horario se prevé para el turno de mañana, siendo el de tarde de 15 a 22 horas.

²²⁷ Art. 26 y 27 del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Castilleja de Guzmán (BOP Sevilla de 11 de septiembre de 2003, n. 211. Véase, nuevamente, la Segunda Instrucción de la tantas veces mencionada Resolución de 10 de marzo de 2003, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se dictan instrucciones sobre la jornada y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la Administración general del Estado (BOE de 13 de marzo de 2003) así como el Capítulo III del Acuerdo para la mejora y modernización de la Administración Pública.

²²⁸ Por mencionar tan sólo un caso art. 11 del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Almería (BOP de Almería de 14 de septiembre de 2000, n. 178 y de 14 de julio de 2000, n. 135 respectivamente)

²²⁹ Por mencionar un ejemplo, art. 19 del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Diputación de Málaga (BOP Málaga de 11 de junio de 2001, n. 111).

²³⁰ Quince minutos en el art. 14 del Reglamento de Condiciones de Trabajo y Prestaciones Sociales del personal Funcionario de la Diputación de Huelva y el mismo artículo del convenio para el personal laboral, treinta minutos, por ejemplo, en el art. 6 del Acuerdo Económico y Social del personal funcionario del Ayuntamiento de Jaén y en el correspondiente art. 6 del Convenio Colectivo de la misma Corporación Local.

²³¹ Véase, por mencionar tan sólo un caso los art. 10 del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Málaga (BOP Málaga de 13 de septiembre de 2001, n. 177)

²³² Véase, por ejemplo, art. 9 del Convenio Colectivo de Villanueva de Algaidas (BOP Málaga de 2 de agosto de 2002, n. 148) o art. 15 Convenio Colectivo para el personal laboral de la Diputación de Málaga (BOP Málaga de 11 de junio de 2001, n. 111).

²³³ Vid. art. 11 del Acuerdo Económico y Social del personal funcionarios del Ayuntamiento de Jaén como el correspondiente art. 6 del Convenio Colectivo

²³⁴ Art. 19 del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Almería (BOP de Almería de 14 de septiembre de 2000, n. 178 y de 14 de julio de 2000, n. 135 respectivamente).

²³⁵ Un claro ejemplo de esta regulación detallada en los art. 14 a 22 del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Castilleja de Guzmán (BOP Sevilla de 11 de septiembre de 2003, n. 211):

²³⁶ Un ejemplo en el art. 21 del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio de Laborales del Ayuntamiento de Martos en relación con mercados, cementerio, estación, polideportivo, escuela infantil, policía de barrio.

²³⁷ Por citar tan sólo tres casos, art. 41 del Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Córdoba para los años 2002-2003; art. 24 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de la

Por otra parte, nuestros convenios y acuerdos suelen ampliar el periodo de descanso intrajornada en estos supuestos, ya señalados, de trabajo continuado²³⁸, considerándose además, de forma bastante generalizada, como tiempo de trabajo²³⁹. Y por lo que se refiere al descanso semanal, cuando se regula, es frecuente –aunque, obviamente, también existan excepciones²⁴⁰– que se reconozcan cuarenta y ocho horas continuadas, preferentemente sábados y domingos²⁴¹

Por su parte, la regulación de los turnos suele ser bastante detenida, reconociéndose en ocasiones ciertos derechos sindicales en su elaboración²⁴², permitiéndose en otras el derecho de elección cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico, limitándose la permanencia obligatoria una vez terminado el turno²⁴³, o estableciéndose reglas específicas en su elaboración para cuerpos ciertamente específicos como Policía Local y el Cuerpo de Bomberos²⁴⁴.

En relación con los descansos, permisos y vacaciones, quizás lo primero que deba recordarse es que, de acuerdo con el art. 142 RDLg 781/1986, los funcionarios de la Administración local tendrán derecho a las recompensas, permisos, licencias

Palma del Condado (BOP Huelva de 26 de junio de 2003, n. 146); art. 15 Convenio Colectivo para el personal laboral de la Diputación de Málaga (BOP Málaga de 11 de junio de 2001, n. 111); art. 16 del Convenio colectivo del personal laboral de la Diputación de Jaén (BOP Jaén de 26 de septiembre de 2000, n. 186).

²³⁸ art. 6 del Acuerdo Económico y Social del personal funcionario del Ayuntamiento de Jaén y art. 6 del Convenio Colectivo de la misma Corporación Local; art. 21 del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio de Laborales del Ayuntamiento de Martos; art. 22 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de la Palma del Condado (BOP Huelva de 26 de junio de 2003, n. 146); art. 10 del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Almería (BOP de Almería de 14 de septiembre de 2000, n. 178 y de 14 de julio de 2000, n. 135 respectivamente); art. 12 del Convenio colectivo del personal laboral de la Diputación de Jaén (BOP Jaén de 26 de septiembre de 2000, n. 186).

²³⁹ Art. 14 del Reglamento de Condiciones de Trabajo y Prestaciones Sociales del personal Funcionario de la Diputación de Huelva y el mismo artículo del convenio para el personal laboral; art. 7 del Convenio Colectivo de Villanueva de Algaidas (BOP Málaga de 2 de agosto de 2002, n. 148) ; art. 12 del Convenio colectivo del personal laboral de la Diputación de Jaén (BOP Jaén de 26 de septiembre de 2000, n. 186).

²⁴⁰ Vid. Art. 15 Convenio Colectivo para el personal laboral de la Diputación de Málaga (BOP Málaga de 11 de junio de 2001, n. 111)

²⁴¹ Art. 22 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de la Palma del Condado (BOP Huelva de 26 de junio de 2003, n. 146); Art. 14 del Reglamento de Condiciones de Trabajo y Prestaciones Sociales del personal Funcionario de la Diputación de Huelva y el mismo artículo del convenio para el personal laboral.

²⁴² Art. 12 Convenio Colectivo para el personal laboral de la Diputación de Jaén.

²⁴³ No más de dos horas salvo casos de extrema necesidad en el art. 12 del Convenio colectivo del personal laboral de la Diputación de Jaén (BOP Jaén de 26 de septiembre de 2000, n. 186).

²⁴⁴ art. 6 del Acuerdo Económico y Social del personal funcionario del Ayuntamiento de Jaén y el correspondiente art. 6 del Convenio Colectivo de la misma Corporación Local

y vacaciones retribuidas previstas en la legislación sobre Función Pública de la Comunidad Autónoma correspondiente. Con este marco legal, destaca la extensa y sumamente frecuente regulación de las vacaciones y de los permisos retribuidos y sin retribución en la negociación colectiva de nuestras Corporaciones Locales.

La duración de las primeras suele situarse en los treinta días naturales/veintidós laborales u, obviamente, la correspondiente parte proporcional en aquellos casos de prestación inferior al año²⁴⁵. No obstante, en no pocas ocasiones se establece incluso una duración mayor, normalmente de 31 días²⁴⁶. Además, en otros convenios, esta cantidad se ve incrementada en función del número de años de servicio en la Administración²⁴⁷ o se potencia su utilización en ciertos periodos de tiempo donde no exista una mayor actividad, ya sea mediante la consideración de dichos meses como periodo preferente de disfrute²⁴⁸, ya sea mediante el aumento de días de vacaciones si no se disfruta en tal periodo²⁴⁹. En cualquier caso, algunos convenios recogen expresamente la regla de disfrute interanual de las vacaciones²⁵⁰, estableciéndose en otros acuerdos duraciones mínimas para su posible fraccionamiento²⁵¹. Igualmente, y con el fin de solucionar el viejo problema jurisprudencial, se prevé en bastantes textos que si al comienzo o durante el disfrute de las vacaciones el trabajador pasase a la situación de baja, tales días no se computarían

²⁴⁵ Art. 10 del Convenio Colectivo de Villanueva de Algaidas (BOP Málaga de 2 de agosto de 2002, n. 148); art. 15 del Convenio colectivo del personal laboral de la Diputación de Jaén (BOP Jaén de 26 de septiembre de 2000, n. 186). Sobre este tema resulta de interés la doctrina sentada por la SRS de 20 de enero de 2003 (Ar 1457) sobre el posible pago de las vacaciones no disfrutadas por trabajadores temporales.

²⁴⁶ En el caso, por ejemplo, del art. 23 del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio de Laborales del Ayuntamiento de Martos; el art. 22 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de la Palma del Condado (BOP Huelva de 26 de junio de 2003, n. 146) o el art. 17 Convenio Colectivo para el personal laboral de la Diputación de Málaga (BOP Málaga de 11 de junio de 2001, n. 111).

²⁴⁷ Cfr. Art. 24 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de la Palma del Condado (BOP Huelva de 26 de junio de 2003, n. 146); art. 41 del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Castilleja de Guzmán (BOP Sevilla de 11 de septiembre de 2003, n. 211).

²⁴⁸ Art. 23 del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio de Laborales del Ayuntamiento de Martos; art. 17 Convenio Colectivo para el personal laboral de la Diputación de Málaga (BOP Málaga de 11 de junio de 2001, n. 111); art. 15 del Convenio colectivo del personal laboral de la Diputación de Jaén (BOP Jaén de 26 de septiembre de 2000, n. 186).

²⁴⁹ Vid. art. 10 del Convenio Colectivo de Villanueva de Algaidas (BOP Málaga de 2 de agosto de 2002, n. 148)

²⁵⁰ Vid. Art. 15 del Convenio colectivo del personal laboral de la Diputación de Jaén (BOP Jaén de 26 de septiembre de 2000, n. 186). O hasta el quince de enero del año siguiente de acuerdo con el art. 41 Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Castilleja de Guzmán (BOP Sevilla de 11 de septiembre de 2003, n. 211).

²⁵¹ Art. 41 del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Castilleja de Guzmán (BOP Sevilla de 11 de septiembre de 2003, n. 211); art. 23 del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio de Laborales del Ayuntamiento de Martos.

como de vacaciones²⁵². Finalmente, tampoco son extrañas las reglas que fijan el procedimiento de elección de periodos por parte de los trabajadores, estableciendo reglas de preferencia, sobre todo, por razones familiares o afectivas²⁵³

Ya por último se observa en general una cierta ampliación²⁵⁴, sobre todo entre los convenios, de las causas –por ejemplo, ampliando el supuesto de matrimonio a las parejas de hecho²⁵⁵– y de las duraciones de los posibles permisos retribuidos²⁵⁶.

6. Formación

Por el contrario, y en relación con la formación, abundan las declaraciones genéricas de apoyo por parte de la Corporación y de su importancia para alcanzar los objetivos de adecuación y adaptación del personal y de promoción profesional²⁵⁷.

No obstante, seguramente lo más típico de la negociación colectiva desarrollada en este sector de actividad es que junto a estas declaraciones generales, verdaderas cláusulas de estilo de la totalidad de nuestro tejido negocial, existe un importante número de convenios que sí recogen una regulación bastante más

²⁵² Art. 10 del Convenio Colectivo de Villanueva de Algaidas (BOP Málaga de 2 de agosto de 2002, n. 148); art. 23 del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio de Laborales del Ayuntamiento de Martos; art. 47 del Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Córdoba para los años 2002-2003. art. 16 del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Almería (BOP de Almería de 14 de septiembre de 2000, n. 178 y de 14 de julio de 2000, n. 135 respectivamente). Con ciertas condiciones el art. 15 del Convenio colectivo del personal laboral de la Diputación de Jaén (BOP Jaén de 26 de septiembre de 2000, n. 186).

²⁵³ Por mencionar un perfecto ejemplo, art. 23 del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio de Laborales del Ayuntamiento de Martos o el art. 15 del Convenio colectivo del personal laboral de la Diputación de Jaén (BOP Jaén de 26 de septiembre de 2000, n. 186).. De forma más concisa art. 17 Convenio Colectivo para el personal laboral de la Diputación de Málaga (BOP Málaga de 11 de junio de 2001, n. 111)

²⁵⁴ Sobre el tema, en relación con los acuerdos de funcionarios, véase la STS de 19 de octubre de 1999 (RJ. 9761)

²⁵⁵ Un ejemplo en el art. 15 del Acuerdo de Funcionarios y art. 143 del correspondiente Convenio Colectivo laboral del Ayuntamiento de Málaga (BOP Málaga de 13 de septiembre de 2001, n. 177).

²⁵⁶ Vid. art. 11 del Convenio Colectivo de Villanueva de Algaidas (BOP Málaga de 2 de agosto de 2002, n. 148) o, por mencionar otros dos casos, art. 49 del Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Córdoba para los años 2002-2003 y art. 18 Convenio Colectivo para el personal laboral de la Diputación de Málaga (BOP Málaga de 11 de junio de 2001, n. 111).

²⁵⁷ Un ejemplo especialmente clarificador, con una larga lista de objetivos y fines de esta actividad formativa en el art. 42 del Convenio Colectivo del Personal del Ayuntamiento de Málaga (BOP Málaga de 13 de septiembre de 2001, n. 177). Otros ejemplos en el Art. 12 del Acuerdo de Funcionarios de Santa Fe; art. 11 del Convenio de la Diputación de Granada (BOP de Granada de 2003, n. 105); o art. 18 del Acuerdo de Funcionarios de la Diputación de Jaén.

detallada, en la que se garantizan derechos de información sobre cursos, la consideración del tiempo de asistencia como de trabajo, el pago incluso de los gastos de desplazamiento cuando la asistencia se realice a iniciativa de la Diputación, el derecho a elegir turno cuando se cursen estudios, la adaptación de jornada para la asistencia a cursos²⁵⁸ o, sobre todo, la obligación por el propio Ayuntamiento de una serie de cursos, articulándose en torno a un Plan de Formación²⁵⁹.

En general, la regulación de este Plan de Formación, si existe, presenta una serie de objetivos como el reciclado y actualización de conocimientos, la promoción del personal o la adaptación a nuevos puestos de trabajo, del mismo modo que a veces incluye una dotación económica²⁶⁰.

En cualquier caso, lo que sí es aún más frecuente es la existencia de una Mesa de Formación, Comisión paritaria de Formación, Comité de Formación o Comisión de Seguimiento –la terminología, como se ve, es sumamente amplia y diversa–, con representación sindical²⁶¹ y a la que se encomiendan importantes funciones en la elaboración y control de dicho plan de formación, tanto en el plano negocial como de propuesta²⁶².

7. Seguridad y salud en el trabajo

La básica unidad de regulación legal entre el colectivo funcionario y laboral ha facilitado, sin duda, un tratamiento bastante uniforme y extendido de esta cuestión en los distintos acuerdos y convenios de la función pública local andaluza.

²⁵⁸ Por mencionar tan sólo un ejemplo, véase el art. 35 art. 30 del Convenio –recuérdese que también aplicable al personal funcionario– de la Diputación de Córdoba (BOP Córdoba de 27 de marzo de 2000, n. 71).

²⁵⁹ Ejemplar es, por mencionar un caso, el art. 12 del Acuerdo de Funcionarios de Santa Fe o el también mencionado art. 11 del Convenio de la Diputación de Granada (BOP de Granada de 2003, n. 105). Véase igualmente el art. 18 del Acuerdo de Funcionarios de la Diputación de Jaén o los art. 35 art. 30 del Convenio –recuérdese que también aplicable al personal funcionario– de la Diputación de Córdoba (BOP Córdoba de 27 de marzo de 2000, n. 71). Igualmente art. 37 del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Almería (BOP de Almería de 14 de septiembre de 2000, n. 178 y de 14 de julio de 2000, n. 135 respectivamente).

²⁶⁰ Como ejemplo de esta regulación, art. 37 del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Almería (BOP de Almería de 14 de septiembre de 2000, n. 178 y de 14 de julio de 2000, n. 135 respectivamente)

²⁶¹ Véanse los art. 43 y 43 del Convenio Colectivo del Personal del Ayuntamiento de Málaga (BOP Málaga de 13 de septiembre de 2001, n. 177)

²⁶² Véase, por ejemplo, el art. 19 del Acuerdo de Funcionarios de la Diputación de Jaén; art. 37 del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Almería (BOP de Almería de 14 de septiembre de 2000, n. 178 y de 14 de julio de 2000, n. 135 respectivamente).

En este contexto, lo cierto es que el contenido de estas cláusulas no parece ser extraordinariamente innovador, al menos en lo que se refiere a los aspectos ligados a la delimitación del conjunto de derechos y deberes en los que se descompone la obligación general de prevención. Y es que junto a meras reiteraciones de este conjunto –o de los más importantes– deberes²⁶³, en especial de los derechos de formación así como de la necesidad de su exacto y riguroso cumplimiento²⁶⁴, tan sólo se suelen incluir declaraciones genéricas, las más de las veces, extraídas directamente del texto de la legislación laboral²⁶⁵, o, finalmente, de auténticos resúmenes de la misma²⁶⁶. Tan sólo en algunos casos se prevén expresamente la adopción de ciertas medidas en plazos puntuales y obligando a la necesaria consignación presupuestaria²⁶⁷.

Junto a ello, y por lo que se refiere a las pequeñas corporaciones, los acuerdos y convenios tan sólo suelen abordar cuestiones puntuales como los reconocimientos médicos y los útiles de trabajo y vestuario. En el primer caso, para recordar su obligatoriedad para la empresa, establecer su periodicidad y el derecho a conocer sus resultados por parte del trabajador o, finalmente, para reiterar la obligación de la empresa de adaptación del puesto a la situación del empleado²⁶⁸; mientras que en el segundo para reiterar sólo este derecho y, todo lo más, exigir no ya unas adecuadas medidas de emergencia, sino un simple botiquín que, obviamente, no agota el bastante más amplio contenido del art. 20 LPRL²⁶⁹.

En cambio, en las grandes corporaciones, esta regulación sustantiva es algo más extensa –aunque no mucho, ciertamente–, entrando, por ejemplo, a regular las obligaciones y derechos del personal municipal²⁷⁰, las obligaciones de los jefes,

²⁶³ Por todos, art. 52 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de la Palma del Condado (BOP Huelva de 26 de junio de 2003, n. 146)

²⁶⁴ Paradigma de este tipo de cláusulas puede ser considerado el art. 70 del Convenio –recuérdese que también aplicable al personal funcionario– de la Diputación de Córdoba (BOP Córdoba de 27 de marzo de 2000, n. 71)

²⁶⁵ Un ejemplo bastante detallado en el art. 38 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de Santa Fe para los años 2001-2003.

²⁶⁶ Paradigmático es, sin duda, el art. 32 del Acuerdo de Funcionarios de Guadix (BOP Granada e 25 de enero de 2001, n. 19)

²⁶⁷ Véase art. 40 del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Almería (BOP de Almería de 14 de septiembre de 2000, n. 178 y de 14 de julio de 2000, n. 135 respectivamente)

²⁶⁸ Vid. art. 39 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de Santa Fe para los años 2001-2003; art. 33 del Acuerdo de Funcionarios de Guadix (BOP Granada e 25 de enero de 2001, n. 19).

²⁶⁹ Cfr. art. 34 y 35 del Acuerdo de Funcionarios de Guadix (BOP Granada e 25 de enero de 2001, n. 19); art. 40 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de Santa Fe para los años 2001-2003.

²⁷⁰ Art.82 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de Córdoba 2002-2003; art. 44 del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Málaga (BOP Málaga de 13 de septiembre de 2001, n. 177)

técnicos y mandos intermedios²⁷¹, y, sobre todo, las de la propia Corporación²⁷², prestando especial atención a las herramientas y equipos de trabajo, a la vigilancia de la salud²⁷³, a los equipos de protección individual²⁷⁴ o a la formación concreta en este campo²⁷⁵.

En cambio, lo que sí llama la atención es la frecuente y detenida regulación del Comité de Seguridad e Higiene que, en este campo, es regulado convencionalmente incluso con más frecuencia y detenimiento relativo²⁷⁶ que los propios delegados de prevención. En muchas ocasiones estos son abordados al hilo o como miembros del propio Comité²⁷⁷. Y salvo supuestos especiales, en los que se concreta su nombramiento, por ejemplo en cada Junta Municipal de distrito²⁷⁸, lo cierto es que, todo lo más, la regulación convencional se limita a reconocerles expresamente un importante crédito horario²⁷⁹ u otros derechos como el estudio o la elevación a Pleno de sus propuestas²⁸⁰.

²⁷¹ Art. 81 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de Córdoba 2002-2003 que las sintetiza en un deber de hacer cumplir las órdenes, instruir y prohibir o paralizar los trabajos con riesgo, interviniendo en los casos de emergencia.

²⁷² Como ejemplo de estos listados, obviamente ejemplificativos o recordatorios, escasamente innovadores sobre la regulación legal, art. 76 del Convenio –recuérdese que también aplicable al personal funcionario—de la Diputación de Córdoba (BOP Córdoba de 27 de marzo de 2000, n. 71) o el tantas veces mencionado art. 83 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de Córdoba 2002-2003.

²⁷³ Especialmente intenso y completo es el art. 42 del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Almería (BOP de Almería de 14 de septiembre de 2000, n. 178 y de 14 de julio de 2000, n. 135 respectivamente). En relación con esta vigilancia puede consultarse igualmente el art. 77 del Convenio –recuérdese que también aplicable al personal funcionario—de la Diputación de Córdoba (BOP Córdoba de 27 de marzo de 2000, n. 71).

²⁷⁴ Vid. art. 83 a 85 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de Córdoba 2002-2003.

²⁷⁵ Cfr. art. 78 del Convenio –recuérdese que también aplicable al personal funcionario—de la Diputación de Córdoba (BOP Córdoba de 27 de marzo de 2000, n. 71); art. 21 del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Diputación de Málaga (BOP Málaga de 11 de junio de 2001, n. 111).

²⁷⁶ Véase, pro ejemplo, el Anexo VI del Convenio colectivo del personal laboral de la Diputación de Jaén (BOP Jaén de 26 de septiembre de 2000, n. 186).

²⁷⁷ Un ejemplo en el art. 42 del Acuerdo de Funcionarios y art. 44 del Convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Málaga (BOP 13 de septiembre de 2001, n. 177) o en los art. 41 del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Almería (BOP de Almería de 14 de septiembre de 2000, n. 178 y de 14 de julio de 2000, n. 135 respectivamente)

²⁷⁸ Esta designación 42 del Acuerdo de Funcionarios y art. 44 del Convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Málaga (BOP 13 de septiembre de 2001, n. 177)

²⁷⁹ Por ejemplo, art. 54 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de la Palma del Condado (BOP Huelva de 26 de junio de 2003, n. 146)

²⁸⁰ Nuevamente, art. 54 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de la Palma del Condado (BOP Huelva de 26 de junio de 2003, n. 146).

Desde esta perspectiva, y por lo que se refiere a los aspectos orgánicos de este Comité, lo primero que llama la atención es que muchos acuerdos y convenios parecen separarse expresamente del esquema legal típico establecido en el art. 38 LPRL; y a separarse, además, de una forma a veces confusa, aunque cabe recordar la puerta siempre abierta que ofrece el art. 35.4 LPRL. Un caso paradigmático es, sin duda, el Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de Córdoba 2002-2003, al establecer “que los miembros del Comité de Seguridad y Salud que correspondan Comité de empresa (sic) serán elegidos por sufragio directo del personal municipal” –lo que resulta especialmente llamativo si recordamos que el acuerdo es en teoría tan sólo aplicable al personal funcionario- “de forma coincidente con las elecciones sindicales” y “rigiéndose por la normativa que regula las elecciones sindicales”²⁸¹. O, por mencionar otro ejemplo, el art. 72 del Convenio –recuérdese que también aplicable al personal funcionario– de la Diputación de Córdoba²⁸² de acuerdo con el cual los cinco miembros del banco laboral serán elegidos “por las secciones sindicales, de forma directamente proporcional a la representación que se ostente en el conjunto del Comité de Empresa y la Junta de Personal”. Y aún más llamativo, por concluir ya, es el caso del art. 21 del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Diputación de Málaga²⁸³ que parece prever –en el ya comentado proceso de unificación– un único Comité para ambos colectivos al incluir como vocales a cinco representantes “propuestos conjuntamente por la Junta de personal (sic) y el Comité de empresa”.

En segundo lugar, tampoco es infrecuente la regulación de sus reuniones, de su periodicidad, del horario de las mismas –normalmente, cuando se regula, en tiempo de trabajo– o de la forma de plasmar sus deliberaciones²⁸⁴.

Finalmente y por lo que se refiere a sus funciones, y a las competencias y garantías de sus miembros, en ocasiones se reconocen expresamente derechos de formación y de crédito horario específicos a los representantes del banco sindical, de la misma manera que en otras se le otorgan funciones ciertamente similares, cuando no idénticas, a las ya recogidas en el art. 39 de la LPRL²⁸⁵. En cualquier caso,

²⁸¹ Una regulación similar en el casi nunca coincidente art. 81 del Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Córdoba para los años 2002-2003.

²⁸² BOP Córdoba de 27 de marzo de 2000, n. 71

²⁸³ BOP Málaga de 11 de junio de 2001, n. 111.

²⁸⁴ Art. 72 y 74 del Convenio Colectivo –también aplicable a los funcionarios – de la Diputación de Córdoba (BOP Córdoba de 27 de marzo de 2000, n. 71); art. 80 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de Córdoba 2002-2003 o art. 21 del (BOP Málaga de 11 de junio de 2001, n. 111); Anexo VI del Convenio colectivo del personal laboral de la Diputación de Jaén (BOP Jaén de 26 de septiembre de 2000, n. 186).

²⁸⁵ Un ejemplo claro, nuevamente, en el art. 80 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de Córdoba 2002-2003; en el art. 82 del Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Córdoba para los años 2002-2003; o en el art. 73 del Convenio Colectivo –también aplicable a los

de lo que no cabe duda es de que la regulación convencional dista de ser uniforme ya si bien lo anterior es cierto, en otras ocasiones se articula un auténtico abanico de medidas y funcione –algunas de ellas llamativas como la de “proponer el conocimiento y la observancia de las disposiciones vigentes”–, pero que en algunos casos resultan ser sumamente amplias e incluso incisivas²⁸⁶.

8. Derechos sindicales

Otra de las cuestiones más frecuentemente abordadas por este tejido negocial esta constituida por lo que suele denominarse “acción sindical” o derechos colectivos; un campo éste en el que, nuevamente, y a pesar de las diferencias existentes entre la normativa laboral y la aplicable a los funcionarios –al menos en lo relativo a órganos de representación– se aprecia una clara tendencia, claramente homogeneizadora, en los acuerdos y convenios²⁸⁷.

En general, y junto al amplio conjunto de derechos de información, consulta y negociación reconocidos a lo largo de su articulado en estos textos –a los que debe unirse los atribuidos a la Mesa de Negociación o, en su caso, a la Comisión Paritaria o de Vigilancia–, casi todos los acuerdos y convenios de estas Corporaciones Locales incluyen un capítulo expreso dedicado a la acción sindical, en la que se abordan mayoritariamente tanto las competencias y prerrogativas del correspondiente órgano unitario, como determinadas reglas en relación con las secciones sindicales y, aunque en menor medida, también sobre la asamblea.

Por lo que se refiere a lo primero –la regulación de los órganos unitarios tanto del personal laboral como del funcionario– la normativa convencional suele ser simétrica²⁸⁸, asumiendo un conjunto de funciones extraídas, en ocasiones casi lite-

funcionarios – de la Diputación de Córdoba (BOP Córdoba de 27 de marzo de 2000, n. 71); Anexo VI del Convenio colectivo del personal laboral de la Diputación de Jaén (BOP Jaén de 26 de septiembre de 2000, n. 186).

²⁸⁶ Para un ejemplo de este tipo de listado véase el art. 21 del (BOP Málaga de 11 de junio de 2001, n. 111)

²⁸⁷ Hasta el punto de que en ocasiones, los textos confunden su ámbito personal de aplicación. Así ocurre, por mencionar un ejemplo, en el art. 44.10 del Convenio Colectivo del personal laboral de la Diputación de Huelva, que se refiere a “funcionarios” o en el mismo artículo al señalar que “los miembros del Comité de Empresa tendrán las garantías establecidas en la Ley 9/1987, de 12 de mayo”.

²⁸⁸ Véanse, por poner tan sólo un ejemplo, el art. 43 y el art. 50 del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Almería (BOP de Almería de 14 de septiembre de 2000, n. 178 y de 14 de julio de 2000, n. 135 respectivamente)

ralmente, ya sea de la LOR²⁸⁹, ya sea del ET, aunque también es frecuente encontrar una equiparación entre los derechos del órgano unitario y de la sección sindical²⁹⁰ y una regulación más simple, pero paradójicamente bastante incisiva de estos derechos²⁹¹.

Igualmente, no es extraño que la norma convencional incorpore normas que reitera su funcionamiento mancomunado o su capacidad²⁹²; que reconozcan ciertos derechos de reunión con órganos de la Corporación, o que reiteren y/o desarrollen las garantías y prerrogativas previstas legalmente²⁹³ así como el deber de secreto. En este campo quizá lo más llamativo sea como en bastantes ocasiones –sobre todo en las grandes corporaciones—acuerdos y convenios prevén explícitamente subvenciones por parte de la Corporación para el desarrollo de las funciones de estos órganos²⁹⁴ o, sobre todo, un muy importante volumen de crédito horario²⁹⁵ o el derecho a disponer de tablonas, locales adecuados y del necesario material de oficina²⁹⁶

La regulación de las secciones sindicales esta articulada, igualmente, sobre declaraciones generales relativas al carácter constitucional de este derecho, la prohibición de discriminación por su ejercicio o incluso a la promoción del mismo²⁹⁷. No obstante la parte más trascendente es la destinada a regular la posibilidad de constituir secciones sindicales, a las que, en bastantes ocasiones, se le reconocen prerrogativas para el ejercicio de sus funciones como, por ejemplo, la dotación de

²⁸⁹ Esta utilización de la LOR como base para el listado de competencias puede observarse, por ejemplo, en los art. 42 del Acuerdo de Funcionarios de la Diputación de Huelva y el mismo artículo del Convenio Colectivo.

²⁹⁰ Un ejemplo en el art. 25 del Convenio Colectivo del personal laboral de la Diputación de Málaga (BOP Málaga de 11 de junio de 2001, n. 111)

²⁹¹ Como ejemplo, véanse los art. 43 del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Almería (BOP de Almería de 14 de septiembre de 2000, n. 178 y de 14 de julio de 2000, n. 135 respectivamente)

²⁹² Vid. art. 56 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de Jaén.

²⁹³ Art. 45 del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Almería (BOP de Almería de 14 de septiembre de 2000, n. 178 y de 14 de julio de 2000, n. 135 respectivamente)

²⁹⁴ Vid. Art. 45 del Acuerdo y del Convenio para los funcionarios y el personal laboral de la Diputación de Huelva; art. 25 del Convenio del personal laboral de la Diputación de Málaga (BOP Málaga de 11 de junio de 2001, n. 111)

²⁹⁵ Por mencionar algún caso, véase art. 57 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de Jaén. Ejemplificativo es, igualmente, el art. 25 del Convenio del personal laboral de la Diputación de Málaga (BOP Málaga de 11 de junio de 2001, n. 111)

²⁹⁶ Véase, por citar tan sólo dos casos el art. 25 Convenio del personal laboral de la Diputación de Málaga (BOP Málaga de 11 de junio de 2001, n. 111) y los art. 44 del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Almería (BOP de Almería de 14 de septiembre de 2000, n. 178 y de 14 de julio de 2000, n. 135 respectivamente).

²⁹⁷ Un ejemplo en el art. 55 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de Jaén.

un local u oficina con material de oficina²⁹⁸, un crédito horario ciertamente alto²⁹⁹, la posibilidad de liberados para las más representativas³⁰⁰, o incluso subvenciones³⁰¹ destinadas a permitir el ejercicio de competencias en ocasiones simétricas a las del órgano unitario, como dos vías paralelas para la misma acción sindical³⁰²

Finalmente, la regulación de la Asamblea suele concentrarse en los sujetos legitimados para convocarla –a veces sin distinguir y tratando uniformemente a la Junta de personal y al Comité de Empresa³⁰³– y en el tiempo máximo de su ejercicio, sobre todo durante el tiempo de trabajo³⁰⁴, cuestión ésta en la que, sobre todo en relación con las asambleas de funcionarios, debe tenerse en cuenta la reciente doctrina expuesta por la STS de 15 de diciembre de 2003³⁰⁵.

9. Acción social

Las limitaciones presupuestarias a las que antes hemos hecho referencia, han provocado, seguramente, un crecimiento, a veces casi desmesurado de esta capítulo de la negociación colectiva de las corporaciones locales andaluzas³⁰⁶. Y, de hecho,

²⁹⁸ Art. 25 del Convenio del personal laboral de la Diputación de Málaga (BOP Málaga de 11 de junio de 2001, n. 111)

²⁹⁹ Por mencionar tan sólo dos ejemplos, art. 57 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de Jaén; art. 25 del Convenio del personal laboral de la Diputación de Málaga (BOP Málaga de 11 de junio de 2001, n. 111)

³⁰⁰ Vid. Art. 48 del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Almería (BOP de Almería de 14 de septiembre de 2000, n. 178 y de 14 de julio de 2000, n. 135 respectivamente).

³⁰¹ Nuevamente art. 57 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de Jaén.

³⁰² Paradigmático es el art. 56 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de Jaén o el art. 25 del Convenio del personal laboral de la Diputación de Málaga (BOP Málaga de 11 de junio de 2001, n. 111)

³⁰³ Otro ejemplo más del progresivo tratamiento uniforme. Véase el art. 47 del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Almería (BOP de Almería de 14 de septiembre de 2000, n. 178 y de 14 de julio de 2000, n. 135 respectivamente)

³⁰⁴ Véase, por mencionar tan sólo un ejemplo, el art. 24 del Convenio del personal laboral de la Diputación de Málaga (BOP Málaga de 11 de junio de 2001, n. 111)

³⁰⁵ (Ar 9011) “el Ayuntamiento que está sujeto a las determinaciones legales y no puede ampliar, como aquí claramente ocurre, el límite establecido por la Ley (total de las reuniones que se celebren dentro de la jornada de trabajo)... en consecuencia, la Sentencia es en este particular aspecto contraria a Derecho, procediendo la estimación del motivo formulado por el Abogado del Estado.”

³⁰⁶ Véase, con todo, la doctrina sentada en temas cercanos por la STS de 15 de diciembre de 2003 (Ar 9011) de acuerdo con la cual “lo dispuesto en la disposición adicional cuarta de la Ley 11/1960, de 12 de mayo (RCL 1960, 726), cuya vigencia confirma el Real Decreto 480/1993. Ese precepto prohíbe a las corporaciones locales conceder aportaciones, subvenciones o ayudas de cualquier género para fines de previsión de sus funcionarios. la Sentencia de instancia, a diferencia de lo que resolvió sobre las subvenciones de natalidad y otras prestaciones sociales previstas en los artículos 17, 18 y 20

no es difícil encontrar en los mismos referencias a una amplia y heterogénea batería de situaciones o conceptos como ayudas escolares, seguros de vida, accidentes o de responsabilidad civil, anticipos reintegrables, asistencia laboral y jurídica, complementos a la prestación por incapacidad temporal, permiso por maternidad y riesgo por embarazo, premios a la jubilación, ayudas por nupcialidad, por natalidad, por hijos/as discapacitados, por “carnet de conducir” –obtención o renovación–, para odontología, prótesis de visión o enfermedades crónicas, defunción³⁰⁷.

10. Régimen disciplinario

Ya por último, la completa –aunque en parte por remisión– regulación contemplada sobre esta materia en los art. 146 y ss. RDLg 781/1986 hace que en buena parte de los acuerdos y convenios, se produzca una genérica remisión a la legislación estatal en materia de régimen disciplinaria³⁰⁸ y que, en ocasiones, tal regulación, ni tan siquiera exista³⁰⁹.

de las normas reguladoras, que anuló por ser contrarias a la disposición adicional citada, no hizo lo mismo con la ayuda de 30.000 pesetas para gastos originados en la matriculación en Facultades, Escuelas Técnicas u otros Centros Oficiales prevista en el artículo 23. la razón por la que rechazó su impugnación estriba en que situó la ayuda en el contexto del derecho a la formación de los trabajadores que encuentra su cobertura genéricamente en los artículos 35.1 y 40.2 de la Constitución ... o en el Título V del Acuerdo entre la Administración y los Sindicatos relativo al período 1992-1995. y también la consideró justificada por el principio de eficacia que debe presidir la acción administrativa, el cual impide a la Administración desentenderse de la tarea de promover los medios necesarios para la mejora de las capacidades profesionales del personal a su servicio. El motivo, tal como ha sido formulado, no puede prosperar porque no cabe calificar como medida de previsión o derecho pasivo la ayuda que aquí se prevé. y es a los derechos pasivos a los que se refieren las disposiciones adicionales de la Ley 11/1960, de 12 de mayo (RCL 1960, 726) que se citan como infringidas”.

³⁰⁷ Por mencionar tan sólo algunos ejemplos véanse los Capítulo V, referido a “Prestaciones” o “Condiciones Sociales”, tanto del Acuerdo como del Convenio de los funcionarios y del personal laboral de la Diputación de Huelva; Idéntico Capítulo del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de la Palma del Condado (BOP Huelva de 26 de junio de 2003, n. 146) y del Convenio del Acuerdo del Ayuntamiento de Málaga (BOP Málaga de 13 de septiembre de 2001, n. 177). En el caso del Acuerdo de Funcionarios de esta última Corporación local, esta regulación se encuentra en el Capítulo VII. Véase igualmente el Capítulo III Condiciones sociales del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Almería (BOP de Almería de 14 de septiembre de 2000, n. 178 y de 14 de julio de 2000, n. 135 respectivamente); Capítulo VI “Prestaciones Sociales” del Convenio colectivo del personal laboral de la Diputación de Jaén (BOP Jaén de 26 de septiembre de 2000, n. 186)..

³⁰⁸ Véase, por ejemplo, el art. 49 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de la Palma del Condado (BOP Huelva de 26 de junio de 2003, n. 146) y art. 52 del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Málaga (BOP Málaga de 13 de septiembre de 2001, n. 177). El art. 45 del Convenio colectivo del personal laboral de la Diputación de Jaén (BOP Jaén de 26 de septiembre de 2000, n. 186) considera de aplicación las faltas establecidas para los

En cualquier caso, cuando esta regulación existe –básicamente en convenios–, lo cierto es que la misma es sumamente compleja y extensa, detectándose en ella la inevitable impronta administrativa³¹⁰.

funcionarios de la Administración local, remitiéndose en lo demás al ET, si bien regula expresamente las sanciones y el procedimiento sancionador

³⁰⁹ Un ejemplo Acuerdo como del Convenio de los funcionarios y del personal laboral de la Diputación de Huelva.

³¹⁰ Como ejemplo véase el Capítulo VIII del Convenio del personal laboral de la Diputación de Málaga (BOP Málaga de 11 de junio de 2001, n. 111)

ANEXOS

**TEXTOS DE LOS CONVENIOS Y
ACUERDOS COLECTIVOS**

**ACUERDO ENTRE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE
ANDALUCÍA Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES SOBRE
MEJORAS EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EN LA
PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS EN LA
ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA**

ÍNDICE

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.
2. VIGENCIA.
3. ORGANIZACIÓN.
 - 3.1. Organización del Trabajo.
 - 3.2. Reorganización de la Estructura Administrativa.
 - 3.3. Relaciones de puestos de trabajo.
 - 3.4. Catalogación y valoración de puestos de trabajo.
 - 3.5. El perfil y las funciones de los puestos de trabajo.
4. EMPLEO PÚBLICO.
 - 4.1. Comisión sobre empleo público.
 - 4.2. Oferta de Empleo Público.
 - 4.3. Acceso y selección al empleo público.
5. ORDENACIÓN PROFESIONAL
 - 5.1. Planificación de los Recursos Humanos.
 - 5.1.1. Medidas de planificación.
 - 5.1.2. Estabilidad en el empleo.
 - 5.2. Provisión de puestos y promoción profesional.
 - 5.2.1 Criterios de la política de provisión y promoción.
 - 5.2.2. Actuaciones y compromisos e materia de provisión de puestos
 - 5.2.3. Actuaciones y compromisos en materia de promoción, carrera profesional y cualificación.
6. RETRIBUCIONES.
7. CONDICIONES DE TRABAJO.
 - 7.1. Jornada y horario
 - 7.2. Vacaciones y permisos.
 - 7.3. Medidas de incentivación para la mejora de los servicios públicos.
 - 7.4. Reducción del absentismo.
8. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y PROFESIONAL
9. FORMACIÓN.
10. ACCIÓN SOCIAL
11. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.
12. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
13. ESTRUCTURA Y ARTICULACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.
14. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y MEDIACIÓN DE CONFLICTOS.
15. DENUNCIA Y PRÓRROGA.

ACUERDO ENTRE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES SOBRE MEJORAS EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EN LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

En Sevilla, a 24 de octubre de 2003,

REUNIDOS

De una parte, Da Carmen Hermosín Bono, Consejera de Justicia y Administración Pública, con la representación legal que por su cargo tiene atribuida;

De otra, D. Antonio Tirado Blanco, Secretario General de la Federación de Servicios Públicos de UGT de Andalucía; D. Felipe Falcó Hornos, Coordinador del Área Pública de CC.OO de Andalucía; D.Rafael Hurtado de Mendoza y Alba, Presidente Territorial de CSI-CSIF de Andalucía; y D. Manuel Moreno del Río, Responsable de la Secretaría Federal de ASP-USTEA, con la representación legal que por sus cargos tienen atribuidas.

EXPONEN

Que la evolución de la sociedad andaluza y las transformaciones que en la misma se han ido experimentando exigen un importante proceso de renovación de la Administración Pública de la Junta de Andalucía. La Administración como un conjunto de órganos e instituciones prestadores de servicios requeridos por la sociedad ha de adaptarse a las nuevas exigencias planteadas por la misma, sin perder de vista los principios recogidos en el art. 103 de la Constitución (Eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación).

Junto con los principios antes señalados, se hace cada vez más patente la necesidad de una gestión presidida por criterios como los de eficacia y eficiencia, así como nuevas formas de entender la organización y la prestación del Servicio Público. Dentro de la revisión de estructuras organizativas, que, en ese caso, se hace imprescindible para la modernización de la Administración Pública, uno de los elementos a tomar en cuenta será el factor humano y la implicación del mismo en la prestación de unos servicios de calidad.

Con fecha 26 de febrero de 1.996 se firmó el Acuerdo sobre condiciones de trabajo en la Administración general de la Junta de Andalucía, prorrogado por Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración general de 29 de diciembre de 1.998, hasta la firma de un nuevo Acuerdo global que lo sustituyera. A lo largo de estos últimos años, si bien no se ha cerrado un acuerdo global sobre condiciones de trabajo en la Administración General, se han alcanzado diversos acuerdos que han supuesto una mejora sustancial tanto en la prestación de los servicios públicos, como en las condiciones del personal incluido en el ámbito del presente acuerdo, entre los que merecen ser destacados los siguientes: Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación de Administración general de la Junta de Andalucía de 17 de febrero de 1.999 sobre reducción de la jornada de trabajo a 35 horas como medida de creación de empleo, Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación de Administración general de la Junta de Andalucía de 27 de julio de 1.999, sobre empleo público, Acuerdo de la Mesa General de Negociación de 5 de octubre de 2.001, sobre derechos de participación en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía, Acuerdo de 10 de junio de 2002, entre la Junta de Andalucía y las Organizaciones Sindicales UGTy CC.OO, sobre empleo público, Acuerdo de 12 de noviembre de 2.002, de la Mesa Sectorial de Negociación de Administración general, sobre retribuciones del personal funcionario de la Administración general de la Junta de Andalucía para el período 2.003-2005,

En este marco parece imprescindible la consecución de un nuevo acuerdo global sobre condiciones de trabajo en la Administración general de la Junta de Andalucía, que recoja la totalidad de los acuerdos alcanzados a lo largo de estos años y establezca las bases para la consecución de futuros logros que contribuyan a la mejora de la calidad en los servicios y de las condiciones de trabajo del personal incluido en su ámbito.

Por todo ello, de conformidad con lo previsto en el artículo 35 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal de la Administración Pública, conviene en suscribir el siguiente

ACUERDO

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente acuerdo será de aplicación al personal funcionario e interino vinculado a la Administración general de la Junta de Andalucía y a los Organismos Autónomos dependientes de ella, incluidos en el ámbito de competencia de la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General.

2. VIGENCIA.

El presente acuerdo tendrá vigencia desde su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía hasta el 31 de diciembre de 2006

3. ORGANIZACIÓN.

3.1. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Administración que la determina a través de sus instrucciones correspondientes. Las Organizaciones Sindicales participan en su determinación de acuerdo con las normas previstas y, en concreto, con lo establecido en la Ley 9/1987, de 12 de junio.

La organización del trabajo en la Administración de la Junta de Andalucía se inspira, en los siguientes principios:

- a) La eficacia y buen funcionamiento de los servicios públicos mediante su adaptación constante a la situación de la sociedad y a las demandas ciudadanas.
- b) La coordinación integrada de todos los procesos de gestión de recursos humanos, estableciéndose una sincronía racional entre los procesos ordinarios de modificación de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT), la Oferta de Empleo Público (OEP), los procesos concursales y las convocatorias de acceso.
- c) La planificación estratégica de los recursos humanos de acuerdo con los objetivos generales del empleo público y de los objetivos sectoriales de cada Consejería y con los criterios de calidad que sean acordados.
- d) La formación y el desarrollo de instrumentos que posibiliten la profesionalización del personal empleado y que satisfaga sus necesidades de promoción y progreso en la carrera profesional.
- e) La definición, clasificación y valoración de los puestos de trabajo mediante metodologías objetivables, transparentes y de fácil gestión.
- f) El dimensionamiento y distribución de los efectivos de la plantilla según las necesidades objetivas de las Consejerías.

- g) La evaluación mediante un sistema objetivo, contrastado y transparente del rendimiento personal en los puestos de trabajo.
- h) La vinculación de la retribución percibida con las exigencias profesionales y funcionales del puesto desempeñado y la productividad alcanzada en su desarrollo.
- i) La adopción de las necesarias medidas de salud laboral que permitan un trabajo con las debidas garantías de seguridad e higiene.

3.2. Reorganización de la estructura administrativa.

Compete a la Administración, en el ejercicio de su potestad de autoorganización, la reorganización y reestructuración de sus estructuras administrativas de conformidad con las necesidades derivadas del desarrollo de las distintas políticas públicas.

Por otra parte, en cumplimiento del régimen establecido de participación y negociación colectiva, la Administración informará y consultará a las Organizaciones Sindicales la repercusión que la aplicación de tales reorganizaciones y reestructuraciones tengan en las condiciones de trabajo del personal al que afecte, cuyo destino y régimen será negociado en el marco de los criterios de actuación y en las condiciones que sean acordadas.

En el marco citado los aspectos que se refieren a las modificaciones que afectan al personal como consecuencia de los cambios organizativos o reestructuraciones se recomienda se instrumenten a través de los planes de empleo o instrumentos de gestión similares a que también se refiere el presente Acuerdo.

3.3. Relaciones de Puestos de Trabajo.

La Relación de Puestos de Trabajo está establecida legalmente como el instrumento mediante el cual se racionaliza y ordena la Función Pública de la Junta de Andalucía, se determinan sus efectivos reales de personal de acuerdo con las necesidades de la organización y de los servicios, trazando previsiones para su evolución futura, precisado los requisitos exigidos para su desempeño, clasificando y valorando cada uno de ellos.

La Administración reflejará en la Relaciones de Puestos de Trabajo el número, tipificación, clasificación por nivel de complemento de destino, valoración del complemento específico o de puesto y encuadramiento de los puestos de trabajo

en la estructura necesaria para alcanzar los fines y objetivos de sus políticas públicas.

Para que se cumpla con eficacia lo previsto se desarrollará y mejorará lo necesario en cuanto a planificación, gestión y aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo orientada a acortar el tiempo de tramitación y entrada en vigencia de los proyectos de modificación planteados por las Consejerías, todo ello sin perjuicio de la negociación con la representación sindical.

Las Relaciones de Puestos de Trabajo deben ser el resultado de las necesidades organizativas detectadas una vez contrastadas y formuladas a través de metodologías idóneas. En este sentido, y teniendo en cuenta las exigencias funcionales y el volumen de actividad de cada Consejería se elaborarán los objetivos a los que debe tender la relación de puestos correspondiente y su plantilla presupuestaria.

Tales objetivos, negociados entre la Administración y las Organizaciones Sindicales, deberán diseñarse para que a corto, medio y largo plazo, puedan atenderse debidamente las necesidades derivadas de la prestación de los servicios públicos y, de acuerdo con las mismas, las posibilidades derivadas para el personal empleado público de promocionar y avanzar en su carrera administrativa.

Concebida la Relación de Puestos de Trabajo como un instrumento de planificación de los recursos humanos a medio o largo plazo, el número de puestos de trabajo podrá exceder de las plazas de la plantilla presupuestaria correspondiente. La dotación de los puestos no dotados constituye un margen de decisión de cada Consejería en función de su orden de prioridades de funcionamiento y de su crédito disponible, sin perjuicio de que si, transcurrido un plazo, un puesto no ha sido dotado desde su creación se proponga a la Consejería respectiva su eliminación o modificación por otro más afín con sus necesidades.

3.4. Catalogación y valoración de puestos de trabajo.

Entienden las partes que los puestos de trabajo incluidos en la Relación de Puestos de Trabajo responden a los puestos tipo definidos y valorados previamente y que integran el Catálogo de Puestos Tipo en función de las prescripciones técnicas oportunas.

Se emprenderá la actuación necesaria para que cada puesto tipo, además de contener los atributos o elementos que lo componen, contenga una definición e indicaciones para su elección a la hora de crear un puesto de trabajo concreto.

La existencia de un Catálogo presupone que la Administración y las Organizaciones Sindicales han negociado una metodología cuya aplicación posibilite de manera objetivada lo siguiente:

- a. Clasificar los puestos de trabajo en uno o varios grupos y en un nivel de Complemento de Destino.
- b. Asignar los factores del Complemento Específico y su cuantía.
- c. Fijar los restantes atributos que pueden componer un puesto de trabajo.

Establecidas las metodologías y estructurado el Catálogo según las mismas, entienden las partes que la distribución de fondos emprendidas con carácter general y las modificaciones de las relaciones de puestos se atenderán a las prescripciones de dicho instrumento.

Una vez resueltos los puntos anteriores se trabajará para eliminar las posibles disfunciones, desequilibrios, o diferencias en la clasificación y valoración que se detecten en colectivos o puestos concretos de la Relación de Puestos de Trabajo. En este sentido se estudiará, entre otros, el caso de los puestos de auxiliar administrativo de los centros docentes, especialmente aquellos que cuenten con uno sólo, a fin de adecuar la configuración de estos puestos a las funciones y responsabilidades que asumen.

3.5. El perfil y las funciones de los puestos de trabajo.

La Administración y las Organizaciones Sindicales negociarán un sistema para racionalizar las características profesionales y las funciones asignadas a los puestos de trabajo; en este sentido, se emprenderán los trabajos y actuaciones encaminadas a:

- a. Revisión del Decreto 65/1996, de 13 de febrero, regulador de las áreas como característica esencial de los puestos de trabajo, a fin de permitir la apertura a nuevas fórmulas encaminadas a una actualización de las exigencias formativas de los puestos, así como para adecuar el sistema de áreas a un desarrollo más exhaustivo de sus definiciones y funcionalidades dentro de la ordenación general de puestos de trabajo. Se adopta como criterio de revisión, el que además de que quien ocupa un puesto conozca el ámbito funcional en el que se desenvuelven sus tareas, pueda promocionar a otros puestos de trabajo y enriquecer su carrera mediante la formación en los contenidos de otros ámbitos.

Se aplicarán los ajustes oportunos en la Relación de Puestos de Trabajo, eliminando aquellas menciones que resulten innecesarias o ampliando aquellas otras

que se consideren adecuadas para una mayor claridad en los contenidos o perfiles profesionales de los puestos.

b. Desarrollar para los puestos que deban ser provistos por concurso de traslados específico el Manual de Funciones en el que consten las principales tareas y responsabilidades según los términos del artículo 59.2 del Decreto 2/2002, de 9 de enero, por el que se aprueba el Reglamento general de ingreso, promoción interna, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional del personal funcionario de la Administración general de la Junta de Andalucía.

c. Desarrollar en el ámbito del IAAP planes de formación específica vinculados con las necesidades derivadas de los contenidos funcionales y formativos de los puestos.

Por lo que afecta a otros elementos de los puestos de trabajo, se negociarán las medidas necesarias para racionalizar la formación especializada incluida como elemento dentro de las características profesionales de determinados puestos de trabajo y vincularla con la formación o titulación requerida para su obtención y que, a su vez, sea la exigible en los procesos concursales.

4. EMPLEO PÚBLICO.

4.1. Comisión sobre empleo público.

Las partes coinciden en afirmar que el aumento de la eficacia y la calidad en la prestación de los servicios pasa necesariamente por una correcta planificación de los recursos humanos. Para ello, se pone en funcionamiento la Comisión sobre empleo público, que se compondrá paritariamente con miembros de la Administración y de las Organizaciones sindicales pertenecientes a la Mesa Sectorial de Negociación y que desarrollará sus funciones teniendo en cuenta las siguientes líneas de actuación:

- a) Búsqueda de fórmulas para la consolidación de los empleos de necesidad permanente desempeñados de forma temporal
- b) Análisis de los empleos desempeñados por personal ajeno a la Administración o contenidos en programas no contemplados en la Relación de Puestos de Trabajo, y convirtiendo en puestos de la Relaciones de Puestos de Trabajo., los que se consideren estructurales.

- c) Cuantificación de las plazas que se consideren necesarias para mantener unos servicios públicos de calidad, con especial atención a los nuevos yacimientos de empleo.

4.2. Oferta de Empleo Público.

La Oferta de Empleo Público constituye la expresión de las necesidades reales de nuevos empleos públicos en un determinado período de tiempo. Es, por tanto, la conclusión de un proceso en el que ha debido tener lugar un análisis de necesidades de nuevos recursos, una reordenación o reasignación de los ya existentes y una constatación de la dificultad de atender nuevos servicios con dichos recursos. Además, la Oferta de Empleo Público posibilitará, en su caso, la regularización de situaciones de inestabilidad que puedan dificultar un adecuado funcionamiento de la Administración, estableciendo anualmente un número suficiente de plazas, de forma que en el plazo menor posible queden solucionados definitivamente los problemas aludidos mediante los procesos de consolidación.

Para ello, durante el periodo de vigencia de este Acuerdo, los criterios de diseño y preparación de la Oferta de Empleo Público serán los que a continuación se mencionan:

- a) Adecuación de las plantillas a las necesidades existentes en la organización y a sus disponibilidades presupuestarias, con el objetivo de su dimensionamiento adecuado, contemplando las medidas necesarias tendentes a facilitar la promoción.
- b) Adecuación de los recursos humanos y su régimen jurídico a las necesidades reales, para consolidar progresivamente el empleo temporal cuando responda a situaciones estructurales.
- c) Racionalización del crecimiento del empleo a través de la Oferta de Empleo Público.
- d) Carácter selectivo de las ofertas públicas, basadas principalmente en servicios básicos y de atención a la ciudadanía, así como en la creación de nuevos servicios demandados por la sociedad.
- e) Diseño e implantación de sistemas de seguimiento y control de los recursos humanos de la Administración Pública para conseguir una correcta programación y una eficaz utilización.

- f) Regularización, en el caso de que se produzcan, mediante su incorporación a la estructura de puestos, de las tareas de carácter permanente atendidas mediante servicios extraordinarios.
- g) Ocupación prioritaria y preferente de los puestos de carácter básico pudiendo disponerse la cobertura de puestos no básicos con carácter excepcional solamente en los supuestos en que estuviese acreditada la urgencia o dificultad de su cobertura por los procedimientos ordinarios.

Las necesidades determinadas conforme a los criterios anteriores conformarán la base sobre la que se negociará con las Organizaciones Sindicales la Oferta de Empleo Público, anual, bajo el principio general de agilización de los procesos selectivos.

La concreción de la Oferta de Empleo Público será el resultado, además de lo expuesto, del proceso negociador con las Organizaciones Sindicales que se produzca en los diversos ámbitos desconcentrados en la forma que en los mismos se disponga. La Mesa Sectorial llevará a cabo un análisis global de la propuesta, correspondiendo en último caso a la Administración determinar el número de efectivos a incluir en la Oferta y características de los mismos.

4.3. Selección y Acceso al empleo público.

En materia de selección y acceso al empleo público se adoptan los siguientes acuerdos:

- a) Los sistemas de acceso y selección en la Administración general de la Junta de Andalucía garantizarán los principios constitucionales en la materia y serán adecuados a las características de los puestos de trabajo que puedan ser desempeñados por el personal funcionario de carrera de los distintos Cuerpos o especialidades.
- b) En el marco de lo establecido en el Decreto 2/2002, de 9 de enero, por el que se aprueba el Reglamento general de ingreso, promoción interna, provisión y promoción profesional de los funcionarios de la Administración general de la Junta de Andalucía, las respectivas convocatorias de acceso serán negociadas con las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Acuerdo así como los criterios básicos de selección y acceso al empleo público y lo que se contiene en el apartado siguiente de la letra c).

- c) Los tipos de prueba y los temarios para acceso al empleo público, deberán guardar la relación expresada en el apartado a) anterior y se procurará su reconocimiento y difusión previa a la convocatoria de las pruebas, así como su carácter permanente, sin perjuicio de las reformas y actualizaciones necesarias. En aquellos cuerpos u opciones en que por sus funciones así se determine, se valorará el conocimiento de idiomas extranjeros. Asimismo, en aquellos en que resulte adecuado, se exigirá la realización y superación de un curso selectivo de carácter teórico práctico.
- d) En el acceso al empleo público se tendrá especial cuidado en contemplar las situaciones de discapacidad, para lo que se tendrá presente, para su aplicación, la normativa en materia de integración social de estas personas, negociándose con las Organizaciones Sindicales en el seno de la Mesa Sectorial la distribución del cupo de reserva de plazas para el acceso de personas con discapacidad, que no será inferior al 5% del conjunto de las plazas vacantes de la Oferta de Empleo Público.
- e) Para facilitar la libre elección de trayectorias profesionales del personal de nuevo ingreso las partes se comprometen a realizar un estudio exhaustivo del Decreto regulador de las áreas a fin de posibilitar una adecuada configuración de la carrera profesional en los distintos ámbitos desde los puestos base.
- h) A fin de adaptar de forma continua los requisitos de acceso a la función pública a los cambios que puedan producirse en el sistema académico, se revisarán las titulaciones exigidas para el ingreso en los distintos cuerpos, especialidades y opciones del personal funcionario.
- i) Una vez aprobada la Oferta de Empleo Público, los puestos que queden afectados a la misma se podrán cubrir de forma interina hasta que se produzca su cobertura definitiva mediante los procesos selectivos derivados de la misma. Resueltos dichos procesos, se procederá a la constitución, con la participación de las Organizaciones Sindicales firmantes de este Acuerdo, de las bolsas de personal interino con quienes hayan superado uno o más de los correspondientes ejercicios y de acuerdo con el orden derivado de la puntuación que hubieren obtenido.

5. ORDENACIÓN PROFESIONAL.

5.1. Planificación de los recursos humanos.

5.1.1. Medidas de planificación.

Para conseguir una correcta planificación de los recursos humanos en la Administración podrán utilizarse los Planes de Empleo u otras medidas o instrumentos de planificación y gestión de recursos humanos, que tendrán como función principal servir de soporte a actuaciones de reorganización y mejora de los recursos humanos en un determinado ámbito, contemplando las actividades y tareas que se lleven a cabo, estableciendo medidas para el mejor funcionamiento y eficacia de la organización de que se trate, así como para el mejor uso, promoción y desarrollo del personal incluido en su ámbito, y fijando las previsiones y actuaciones necesarias para conseguirlo.

Con independencia del contenido que normativamente deban tener dichos instrumentos, éstos podrán contemplar, además, actuaciones y previsiones relativas a dimensión y estructura de las plantillas, medidas de ajuste de las mismas, planes o programas operativos para conseguir esos ajustes, actuaciones que deben llevarse a cabo en materia de formación, promoción, movilidad y modificaciones de puestos. Además, podrán contemplarse previsiones relativas tanto a la estabilidad del personal como en relación con la posible creación o modificación de puestos de trabajo derivadas de la conversión de empleo temporal en fijo, de la incorporación a la Relación de Puestos de Trabajo de aquellas tareas realizadas por personal no estable que hayan devenido en permanentes o de cambios de régimen jurídico, así como las fórmulas, procesos, sistemas y calendario para llevarlas a cabo.

Específicamente, las partes entienden que la movilidad debe ser configurada como medida positiva, por lo que debe buscarse, en primer lugar, un carácter voluntario que, además, podrá ser primado e incentivado. En este sentido se procurará restringir la movilidad obligatoria a los ámbitos provincial o inferior, salvo cuando esto no sea posible o se acepte voluntariamente, previa audiencia del interesado y de los representantes legales de la persona interesada y de la representación legal del personal. En cualquier caso, la movilidad interprovincial habrá de ser negociada con las Organizaciones Sindicales en el correspondiente Plan de Empleo.

Por último, las partes acuerdan que la negociación con las Organizaciones Sindicales de los Planes de Empleo o de los instrumentos similares se llevará a cabo, en primer lugar, en los ámbitos en que, en su caso, vaya a tener lugar la aplicación de un determinado Plan, analizándose posteriormente, y antes de su

aprobación definitiva por el órgano competente de la Administración, en la Mesa Sectorial. Para lograr una adecuada negociación, las Organizaciones Sindicales tendrán conocimiento de todo lo relacionado con el Plan de Empleo de que se trate. La Administración podrá fijar un marco o establecer criterios a los que deberán ajustarse los Planes de Empleo, que se negociarán previamente con las Organizaciones Sindicales.

5.1.2. Estabilidad en el empleo.

Continuando con el compromiso de estabilidad y en el marco de los acuerdos sobre empleo público las partes entienden que la solución al problema de la interinidad no puede ser única ni simultánea por lo que acuerdan:

1. Durante el período de vigencia de este Acuerdo, la Administración se compromete a aportar las medidas necesarias para la consolidación definitiva del empleo temporal de naturaleza estructural, de manera que a lo largo del mismo se hayan convocado y resuelto todos los procesos de consolidación que en los ámbitos de negociación correspondientes se entiendan necesarios para la consecución de este fin.

En este sentido la Administración convocará pruebas de acceso a los diversos cuerpos y especialidades de la Administración general de la Junta de Andalucía mediante el sistema de concurso-oposición, determinando anualmente el número de plazas que pueden convocarse, en atención a solucionar el problema antes indicado.

Como criterio general, una vez que se hayan convocado y resuelto, mediante el referido sistema de concursooposición, por cada cuerpo, especialidad u opción un mínimo de plazas igual o superior al número de personal interino a que afecta el compromiso, se dará por concluido el citado sistema en sus especificidades actuales.

No obstante, terminado cada proceso selectivo, las partes firmantes, valorarán la consecución de los objetivos establecidos en función de los resultados de dichos procesos a fin de adoptar las decisiones que resulten necesarias. En el baremo aplicable en la fase de concurso se tendrá en cuenta de forma proporcionada y entre otros méritos, la valoración del trabajo desarrollado. Tanto el baremo como las pruebas se negociarán entre la Administración y las Organizaciones Sindicales firmantes de presente Acuerdo.

Las convocatorias que se elaboren para dar cumplimiento a lo dispuesto en el párrafo anterior, deberán garantizar los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

2. El personal que supere el concurso-oposición, obtendrá destino en puesto de nivel básico correspondiente al cuerpo al que haya accedido.

5.2. Provisión de puestos y promoción profesional.

5.2.1. Criterios de la política de provisión y promoción.

Para conseguir una Administración más eficaz y al servicio de la ciudadanía es indispensable que el personal que la integra tenga auténticas expectativas de motivación y promoción, lo que debe plasmarse en una verdadera carrera profesional.

Paralelamente, es necesario establecer un nuevo modelo de Función Pública que se adapte a las características de ese tipo de Administración. Además, de acuerdo con los criterios que inspiran la organización de trabajo y la política de empleo público, la verdadera adaptación de los recursos humanos debe intentar conseguirse a través de los sistemas de provisión y promoción profesional.

Con estos objetivos la Administración inspirará sus actuaciones en materia de provisión de puestos y de promoción y carrera profesional en los siguientes criterios:

- a) La provisión de los puestos de trabajo debe estar regida por criterios de máxima objetividad, por lo que deberán ser tenidos en cuenta aspectos como la formación y capacitación, tiempo de permanencia en el puesto obtenido con carácter definitivo, antigüedad y evolución en su carrera profesional (grado personal).
- b) Los sistemas de provisión deben aplicarse con la periodicidad legalmente prevista, para garantizar el correcto funcionamiento de los servicios y permitir la promoción del personal empleado público. Igualmente, para permitir una mayor agilidad en su resolución, se tenderá a descentralizar los procesos y a realizarlos de modo unificado en el ámbito provincial
- c) Deben establecerse sistemas de evaluación del desempeño basados en criterios y parámetros objetivos contrastados y transparentes que, además de primar el mayor y mejor rendimiento en el puesto de trabajo, sirva para su aplicación a los sistemas de provisión de puestos. El establecimiento de dichos sistemas deberá negociarse con las Organizaciones Sindicales
- d) El diseño de la promoción que permita una verdadera carrera profesional debe responder a cuatro principios: reforzar el componente personal de la

carrera (grado personal o similar); establecer más y mejores mecanismos de conexión entre los diversos grupos profesionales y los diferentes cuerpos y especialidades; y desarrollar en profundidad la formación facilitando el acceso gratuito mediante la utilización de las modernas tecnologías de la comunicación y de la información.

Las partes se comprometen a establecer medidas que abran al máximo las posibilidades de promoción, tanto desde de un grupo de titulación a otro inmediatamente superior, no sólo desde cuerpos o especialidades de la misma área de conocimiento en sentido estrictamente vertical sino también, en sentido oblicuo, a otros cuerpos o especialidades de áreas de conocimiento distintas, como dentro del mismo grupo de titulación , desde unos cuerpos u especialidades a otros.

- e) Reconsiderar la actual estructura por Grupos y Cuerpos, estudiando, incluso la posibilidad de supresión de alguno de los primeros y la creación o modificación de los segundos. En ese sentido, se fomentará especialmente la integración mediante la promoción desde el grupo D al C.
- f) Llevar a cabo procesos de promoción separados de los de nuevo ingreso, con convocatorias independientes, incluso específicos en el marco de un Plan de Empleo o proyecto similar, con el objetivo de conseguir un crecimiento selectivo del empleo.
- g) Deberán contemplarse mecanismos de participación de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Acuerdo en los procesos de provisión.
- h) Se negociará en el seno de la Mesa Sectorial la convocatoria de concurso unitario de puestos de carácter básico vinculados a la Oferta de Empleo Público.
- i) En los procesos de provisión será valorada la permanencia en los puestos desde los que se concursa de manera que se potencie la continuidad en la ocupación de los puestos.
- j) Las partes adoptan como compromiso prioritario la realización, durante la vigencia del presente Acuerdo, de las modificaciones necesarias para adaptar el régimen del Decreto 2/2002, de 9 de enero, a las necesidades actuales en materia de provisión y promoción. Entre las modificaciones a realizar se considerarán, entre otras que puedan abordarse, lo dispuesto en la letra anterior y la participación, con voz y sin voto, de la representación que las Organizaciones Sindicales libremente designen.

- k) A lo largo de la vigencia del presente Acuerdo se realizará un estudio encaminado a la posible articulación de la “promoción cruzada” (desde los grupos y categorías del personal laboral a los cuerpos profesionales de personal funcionario) en los procesos de personal funcionario en que así se determine desde las categorías de personal laboral que se consideren equivalentes.
- l) Para facilitar la promoción interna del personal, el IMP impartirá cursos de formación específica preparatorios de las materias objeto de las pruebas selectivas.

5.2.2. Actuaciones y compromisos en materia de provisión de puestos.

Las partes entienden que es necesario convocar los concursos necesarios para proveer con carácter definitivo las plazas ocupadas provisionalmente y promover una serie de actuaciones concretas para mejorar los sistemas de provisión de puestos. A tal fin se acuerda lo siguiente:

1. La provisión de puestos de trabajo debe estar regida por criterios de máxima objetividad por lo que deberán ser tenidos en cuenta aspectos como la antigüedad, el grado personal, el nivel del puesto desempeñado, el trabajo desarrollado, la formación y la capacitación, la permanencia en puestos de las mismas áreas funcionales y la evolución de la carrera profesional, a esos efectos, deberá valorarse de forma especial la cualificación, experiencia y permanencia del personal en el área en la que esté incluido el puesto que se solicita.

2. Para facilitar el automatismo en la acreditación de méritos para los concursos, se procurará que el Registro General de Personal establezca sistemas de homologación de méritos y requisitos de forma que se puedan facilitar rápida y normativamente en cualquier momento a los interesados, permitiendo incluso su no presentación material a los concursos y bastando su referencia al Registro para que éste lo aporte directamente a la comisión de valoración. Además, se estudiará la posibilidad de implantar un proceso abierto y permanente que permita una mayor agilidad en la cobertura de los puestos.

3. Con el mismo fin referido en el apartado anterior, se elaborará un catálogo de cursos indicativo del área o áreas donde puedan ser valorados. Dicho catálogo, que se elaborará con la participación de las Organizaciones Sindicales permanecerá abierto para dar cabida a las nuevas iniciativas que se lleven a cabo en materia de formación.

5.2.3. Actuaciones y compromisos en materia de promoción, carrera profesional y cualificación.

En materia de promoción y carrera profesional se acuerda lo siguiente:

1. El fomento de la promoción interna seguirá la línea de lo establecido en el artículo 22 y en las Disposiciones Adicionales Vigésimosegunda y Vigésimoquinta de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

Asimismo, las partes expresan su compromiso de afrontar la promoción interna del personal funcionario como elemento fundamental de modelación de la carrera administrativa, comprometiéndose a impulsarla. Como factor básico vinculado a la articulación de la promoción y como elemento estratégico de mejora de la propia Administración, las partes se comprometen a fomentar la capacitación y cualificación asegurando el acceso a la formación.

2. A fin de garantizar el derecho del personal funcionario a una carrera profesional adecuada, se asume el compromiso de efectuar anualmente convocatorias destinadas exclusivamente a la promoción interna.

3. Se tomarán las medidas adecuadas para que al personal que acceda por promoción interna se le adjudique destino en el mismo término municipal donde viniere prestando sus servicios, ya sea en el mismo puesto que ocupe o en otros vacantes y dotados del mismo nivel, siempre que cumpla los requisitos establecidos en la Relación de Puestos de Trabajo y se considere necesaria su cobertura por la Administración. En estos casos quedará excluido del sistema de adjudicación de destino por el orden de puntuación obtenido en el proceso selectivo.

4. Tanto para la promoción vertical (por la que se accede a cuerpos de grupos de titulación superiores a los de pertenencia) como horizontal (por la que se accede a cuerpos o especialidades pertenecientes al mismo grupo de titulación) se suprimirán de las pruebas selectivas aquellas que respondan a conocimientos o aptitudes ya demostrados, debiendo las restantes responder a criterios de contenido práctico necesario para el cuerpo o especialidad al que se acceda.

Igualmente se estudiará el diseño de cursos que puedan servir en los procesos de promoción interna.

6. RETRIBUCIONES.

1. A través de la integración en el presente Acuerdo del firmado con fecha 12 de noviembre de 2.002 de la Mesa Sectorial de Negociación de Administración general sobre retribuciones del personal funcionario de la Administración general de la Junta de Andalucía para el período 2003-2005 se introducen mecanismos de actualización de retribuciones para dicho período con el doble objetivo de asegurar el poder adquisitivo del personal empleado público de forma armónica con la capacidad de financiación por parte de la hacienda autonómica y la mejora en la modernización y calidad en la prestación de los servicios públicos.

Dicho sistema de actualización consistirá en una horquilla entre el 1,6 % y el 1,8 % de las retribuciones del personal incluido en su ámbito, aplicable en base a las oscilaciones del IPC en el período contemplado, más el porcentaje determinado como subida en los Presupuestos Generales del Estado.

2. En relación con la aplicación de lo previsto en dicho Acuerdo para el ejercicio 2003, de conformidad con lo pactado en la Mesa Sectorial de Administración General, considerando el carácter básico del complemento de antigüedad y a fin de que la aplicación del 1,8 por ciento sobre dicho complemento retributivo y su posterior repercusión sobre el específico no provoque distorsiones inadecuadas, dada la diferencia radical de naturaleza retributiva de uno y otro y dada, además, la multiplicidad de tipos de específico a que se daría lugar de no introducirse medidas que palien tales efectos, las partes acuerdan:

Para el personal funcionario el incremento del 1,8 por ciento, para dicho ejercicio 2003, sobre el complemento de antigüedad, se aplicará sobre la base constituida por el monto total representado por la suma de dicho complemento correspondiente a todo el personal funcionario afectado por el Acuerdo de 12 de noviembre de 2002, repercutiéndose la cantidad resultante, de modo lineal y en doce mensualidades, sobre los complementos específicos.

3. Se acuerda por las partes la creación de un Grupo de Trabajo de carácter técnico en el seno de la Mesa Sectorial que, durante el ámbito temporal del presente Acuerdo, proceda a un estudio para la progresiva implantación de políticas retributivas basadas en la adecuada valoración de los puestos de trabajo que evite desequilibrios económicos, en la mejora de la calidad de la prestación de los servicios públicos, evaluación del rendimiento, etc... cuya medida se ha de realizar a través de sistemas homogéneos, todo ello de conformidad con los compromisos que en esta materia se reflejan en el apartado siguiente. Entre dichos desequilibrios

económicos, se estudiaran los que hubiera podido sufrir el personal funcionarizado en la ocupación de los puestos correspondientes.

4. Las diferencias retributivas que se deduzcan a consecuencia de subidas retributivas o cumplimiento de trienios producidas o perfeccionados, respectivamente, durante los períodos de baja por enfermedad, maternidad o riesgo por embarazo se abonarán, con los efectos correspondientes, cuando se produzca la reincorporación al servicio activo del personal al que afecte.

7. CONDICIONES DE TRABAJO.

7.1. Jornada y horario.

El 17 de febrero de 1999 la Mesa Sectorial de Negociación de Administración general de la Junta de Andalucía suscribía el Acuerdo sobre reducción de jornada a 35 horas como medida de creación de empleo. Ese Acuerdo no fue sólo el fruto de la voluntad de mejora de las condiciones de trabajo del personal de la Junta de Andalucía sino clara manifestación del compromiso de las partes por la promoción de empleo configurándose como medida referencia; hacia otras administraciones y sectores.

Además, dicho texto convencional quedó expresamente enmarcado como adelanto y parte del presente que debe sustituir al entonces vigente (Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal funcionario de 12 de marzo de 1996); por ello, los compromisos allí recogidos deben ahora quedar contenidos y renovados manteniendo los mismos objetivos de compatibilizar la creación de empleo y la mejora de las condiciones de trabajo sin que ello suponga merma en la atención eficaz a la ciudadanía.

En virtud de tales antecedentes, en materia de jornada y horario, se establece:

1. La jornada ordinaria de trabajo en la Junta de Andalucía será de 35 horas en cómputo semanal de lunes a viernes. La jornada anual máxima de trabajo, sin perjuicio de lo que se regula en el párrafo siguiente, queda establecida en 1582 horas, descontadas vacaciones y fiestas oficiales.

No obstante, el personal que desempeña puestos de trabajo que dentro del complemento específico tienen asignado el factor de especial dedicación deberá cumplir además un suplemento de 110 horas en computo anual.

2. Si las necesidades de organización y funcionamiento de las unidades administrativas lo permitieran y siempre que existan medios adecuados de control horario, podrá implantarse flexibilidad horaria, de una hora de duración, entre las 8 y las 9 horas, o bien, entre las 14 y las 15 horas, siendo el resto del horario de obligada permanencia.

3. El tiempo a recuperar derivado de la flexibilidad horaria así como el suplemento de 110 horas a que está obligado el personal con mayor dedicación deberá prestarse de lunes a jueves entre las 16.00 y las 20.00 horas, de acuerdo con las necesidades del servicio y en función de los requerimientos de los órganos competentes. En aquellas unidades cuyas circunstancias lo hicieran necesario para una adecuada atención a la ciudadanía o por requerirlo de forma especial la prestación de los servicios públicos, se podrá, previa negociación con la representación legal del personal funcionario, suspender la flexibilidad horaria por el tiempo imprescindible.

4. Las partes coinciden en señalar la necesidad de que los centros administrativos cuenten con un calendario laboral como elemento fundamental para la ordenación del tiempo de trabajo de tal modo que en el quede reflejada la distribución en periodos de tiempo, preferentemente anual, en que debe prestarse la jornada máxima de trabajo. Los calendarios contendrán los topes de jornada según los distintos módulos temporales, las características de las distintas modalidades de jornada y la dedicación con que deban prestarse.

5. Cuando por razón de las peculiaridades específicas de algunos centros, unidades o colectivos se requiera, se implantarán las jornadas especiales que regulen la prestación del tiempo de trabajo de la forma más conveniente a dichas particularidades a fin de mejorar el servicio público. En su caso, dichas jornadas especiales tendrán el reflejo retributivo pertinente. La implantación de jornadas especiales requerirá, en todo caso la previa negociación en el seno de la Mesa Sectorial.

6. Se adopta el compromiso de eliminar progresivamente los servicios extraordinarios realizados sobre la jornada ordinaria, salvo aquellos casos en que deban realizarse por razones de urgencia o necesidad perentoria. Preferentemente, los servicios extraordinarios deberán compensarse por tiempo de descanso.

7.2. Vacaciones y Permisos.

A fin de homogeneizar el régimen de vacaciones y permisos del personal funcionario de la Junta de Andalucía con los acuerdos adoptados en esta materia tanto en esta misma Administración como en el ámbito de otras Administraciones Públicas, las partes acuerdan las siguientes estipulaciones:

1. El personal funcionario tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de un mes natural o de veintidós días hábiles de duración por año completo de servicio o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos prestados. El período vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural que se hubiese devengado o hasta el 15 de enero del siguiente. Las vacaciones podrán fraccionarse hasta en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, de conformidad con la planificación efectuada por cada centro u organismo, previa consulta con la representación legal del personal funcionario. A estos efectos los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

2. En el supuesto de haber completado los años de servicio activo en la Administración que se especifican más adelante, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

Quince años de servicio: veintitrés días hábiles.

Veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.

Veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.

Treinta o más años de servicio: veintiséis días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida.

En el caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período de permiso por maternidad, dentro del año natural o hasta el 15 de enero del siguiente.

3. En relación con los permisos las partes acuerdan establecer un nuevo régimen para las siguientes modalidades:

- En caso de traslado de domicilio, cuando el traslado se produzca en la misma localidad: un día; si el traslado tuviera lugar a otra localidad, dos días si perteneciera a la misma provincia, y cuatro si perteneciera a provincia distinta.
- Quienes presten servicios los días 24 y 31 de diciembre disfrutarán de dos días de descanso por cada uno de ellos, pudiendo ser acumulados al período de vacaciones.
- Las personas que acrediten su colaboración con alguna ONG, debidamente inscrita en el registro correspondiente, podrán disfrutar de un período de

permiso no retribuido de hasta seis meses de duración que podrá ser ampliado por otro período igual previa autorización de la Dirección General de la Función Pública.

- El personal funcionarios disfrutará de un permiso de hasta diez días para preparación de exámenes en el caso de cursar estudios oficiales y siempre que se haya matriculado del curso completo y acuda a los exámenes de todas las asignaturas. En otro caso, sólo podrá disfrutar de un día hábil por cada asignatura a la que se presente a examen, con un máximo de diez.

4. El personal sometido al ámbito de aplicación del presente Acuerdo seguirá disfrutando de la ampliación de dos días más sobre los seis de asuntos particulares en los mismos términos regulados en el artículo 11.1.4 del Decreto 349/1996, de 16 de julio.

7.3. Medidas de incentivación para la mejora de los servicios públicos.

La continua búsqueda de fórmulas de mejora de los servicios que la Administración presta a la ciudadanía debe ser una constante en toda organización pública, por ello, las partes, partícipes de ese principio, se comprometen a fomentar cualquier medida que redunde en la calidad, eficacia y eficiencia de las tareas a realizar por los distintos centros de la Administración de la Junta de Andalucía.

De manera concreta, dicho compromiso se adquiere con la aplicación de las estrategias, programas y actuaciones contempladas en el Plan Director de Organización para la Calidad de los Servicios (publicado en el BOJA núm. 86, de 23 de julio de 2002), especialmente las relativas a la autoevaluación de las distintas unidades administrativas con objeto de detectar las áreas de mejora y adoptar las medidas oportunas para contribuir al desarrollo de una Administración de calidad.

Asimismo, dentro del Plan Director y como actuación para la mejora de los servicios públicos, se establecen las Cartas de Servicios que permitirán otorgar a la ciudadanía la información clara, veraz y completa sobre las actividades desarrolladas por la Junta de Andalucía.

Por otro lado, como medidas incentivadoras para el desarrollo sostenido de la gestión en calidad por las distintas unidades administrativas, se establecerán los premios de calidad como medio de reconocimiento de las mejoras prácticas en la prestación de los servicios.

7.4. Reducción del absentismo.

Como una manifestación más del firme compromiso, adquirido en el punto anterior, a favor de la mejora del rendimiento de los servicios públicos, la Administración de la Junta de Andalucía, con la colaboración de las Organizaciones Sindicales, establecerá los controles necesarios encaminados a rebajar el índice de absentismo del personal durante el período de vigencia del presente acuerdo, procediéndose para ello, con las correspondientes garantías en la protección de datos de carácter personal, a la actualización de los programas informáticos que soportan la recogida de datos y su tratamiento, al reforzamiento de los controles de calidad de la información transmitida por los órganos gestores, así como a la revisión de las condiciones de trabajo, especialmente en aquellos centros en los que los índices de absentismo se separan significativamente de las medias regional y provincial.

8. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y PROFESIONAL.

Tanto la Administración de la Junta de Andalucía como las Organizaciones Sindicales están convencidas de la necesidad de introducir medidas que favorezcan un adecuado equilibrio entre la vida familiar y la laboral de las empleadas y empleados públicos. Así ha quedado reflejado en otros ámbitos de negociación y así se pretende plasmar también en el presente Acuerdo, por ello ambas partes convienen en establecer lo siguiente.

1. Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público, se otorgará un permiso de quince días.

2. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, el tiempo indispensable. En este caso deberá preavisarse a la Administración con antelación suficiente y presentarse justificación de la necesidad de su realización durante la jornada de trabajo.

3. Por nacimiento, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente de hijos o hijas, tres días hábiles si el hecho se produce en la misma localidad, o cinco días si se produce fuera de la localidad de residencia del funcionario o funcionaria.

4. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, se podrá disfrutar de un permiso de hasta tres meses de duración, percibiendo durante ese período el sueldo.

5. En el caso de nacimiento prematuro o que, por cualquier causa, el recién nacido deba permanecer en hospitalización a continuación del parto, la madre y el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un período de dos horas diarias retribuidas. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas diarias con la disminución proporcional de las retribuciones.

6. En los supuestos de parto o adopción, los permisos otorgados al personal de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto o adopción múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial a solicitud del mismo, y si lo permiten las necesidades del servicio en los términos en que se determine por la normativa correspondiente.

7. En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el permiso por maternidad o adopción de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el caso de parto o adopción múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales.

8. Por cuidado de cada hijo o hija menor de dieciséis meses, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. En ningún caso podrán acumularse los períodos de tiempo a que se refiere este punto.

9. Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de nueve años o con disminución física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80 o un 60 por ciento, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Igual porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el personal funcionario hubiese prestado, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los períodos anteriores al de devengo de las citadas pagas.

10. Se otorgará el mismo derecho a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

11. Por accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad, cuatro días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cinco si cualquiera de los eventos ocurriera fuera de la localidad de residencia del personal. Cuando afectasen a familiares dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de tres días si el suceso se produce en la misma localidad o de cuatro si se produjera en localidad distinta. El disfrute de este permiso podrá ejercitarse bien de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo, siempre y cuando, en este último supuesto, lo permitan las necesidades del servicio.

12. Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos e hijas menores de 9 años, 3 días. Este permiso será incompatible con el regulado en el apartado anterior.

13. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de los permisos y reducciones de jornada previstos en los casos de nacimiento prematuro, en los supuestos de parto o adopción y por cuidado de hijo menor de dieciséis meses, corresponderá al personal, dentro de su jornada. Los funcionarios y funcionarias deberán preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada habitual.

14. Por último, como una medida más tendente a compatibilizar los tiempos personal y familiar con el profesional, las partes se comprometen a realizar los estudios y análisis necesarios para encontrar vías de implantación de la prestación de servicios a tiempo parcial en el ámbito funcionaria; y a adoptar, en su caso, las medidas jurídicas que las hagan realidad.

9. FORMACIÓN.

La formación deberá atender especialmente al perfeccionamiento permanente del personal, la mejora del funcionamiento de los servicios, la preparación del personal directivo, el aprovechamiento de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y las demás materias que tengan especial interés para el funcionamiento de los servicios públicos.

En concreto se adoptan los siguientes compromisos:

- Racionalizar la formación especializada incluida como elemento de perfil de determinados puestos de trabajo y vincularla con la formación o titu-

lación requerida para su obtención y que a su vez sea la exigible en los procesos concursales.

- Desarrollar en el ámbito del IMP planes de formación específica vinculados con las necesidades de los puestos.
- La adopción de las medidas necesarias en orden a la consecución de los siguientes objetivos:
 - La permanente adecuación y adaptación de las empleadas y empleados públicos a las exigencias y requerimientos profesionales en la prestación de servicios públicos eficientes.
 - La mejora de la motivación y el rendimiento en la formación, fomentando para ello la adecuada evaluación de las actividades formativas, en función de las características de las mismas, que deberá repercutir en los criterios de aprovechamiento a través de la expedición de los correspondientes certificados.
 - Favorecer la carrera profesional y la carrera administrativa, mediante Cursos de Formación específicos para la promoción interna, adecuados en sus contenidos a los conocimientos de los cuerpos y especialidades de origen y acceso.
 - Estudio de aquellos puntos relativos a formación del acuerdo de 26 de febrero de 1996 prorrogado por acuerdo de 29 de diciembre de 1998, que se estime, son susceptibles de actualización.
 - Establecimiento de medidas tendentes a fomentar la formación en idiomas del personal funcionario mediante su valoración específica en los baremos de los procesos de provisión y promoción.
 - Fomento de los cursos de formación específica para facilitar la promoción profesional mediante la adquisición de grados superiores a los consolidados.

10. ACCIÓN SOCIAL Y PREMIO DE JUBILACIÓN.

1. Se considera Acción Social al conjunto de procedimientos, ayudas, medidas, actividades o programas encaminados a promover el bienestar social del personal de la Administración de la Junta de Andalucía y de sus familiares.

En este sentido, las actuaciones futuras a desarrollar deberán partir de un análisis crítico de lo llevado a cabo hasta el presente y, en consecuencia, establecer

objetivos y criterios en orden a la planificación, gestión, financiación, participación y condiciones generales de concesión de ayudas.

Sin perjuicio de que la acción social debe considerarse también en el ámbito de la Mesa General, en esta línea de actuación se adoptan los siguientes compromisos:

- a) Deben seguirse elaborando, mediante la negociación con las Organizaciones Sindicales, los Planes anuales de Acción Social, en los que se establezcan para cada ejercicio las prioridades, distribución de los créditos habilitados, condiciones generales de los mismos y sus objetivos específicos.
- b) Se establecerán las medidas necesarias para agilizar el plazo de resolución de las ayudas, especialmente, el de las sometidas a convocatoria pública. Con este objetivo se confeccionará un nuevo reglamento adaptado a las demandas y necesidades actuales con especial atención a la mayor celeridad en la gestión procurando la simplificación y eliminación de aquellos trámites encaminados a la aportación de información que la administración puede obtener por sus propios medios o mediante la colaboración con otras Administraciones Públicas.

Con ese mismo fin, se delegarán en las Delegaciones Provinciales de Justicia y Administración Pública aquellas competencias de los procedimientos de gestión que se estimen necesarias, en continua coordinación con el Servicio de Acción Social, sin que dicha delegación afecte al establecimiento de criterios generales de adjudicación de las mismas, ni a sus cuantías.

No obstante lo anterior, se mantendrá la concentración presupuestaria, al objeto de evitar desigualdades entre el personal que solicite ayudas sometidas a convocatoria pública de las distintas provincias.

- c) En materia de financiación, y en la medida que las disponibilidades presupuestarias lo permitan, se fija como objetivo a alcanzar, durante el período de vigencia del presente Acuerdo, una ratio del 1 % con respecto a la masa salarial.
- d) La participación de las Organizaciones Sindicales en esta materia ha venido siendo absoluta. Debe seguirse por tanto en esta línea y ampliando la negociación a todas las fases de actuación en el campo de la acción social.

- e) Se adopta el compromiso de equiparación de prestaciones y equilibrio entre colectivos, si bien en el marco de las condiciones presupuestarias. Quiere esto decir que la Administración propiciará que las empleadas y empleados públicos tengan acceso a las distintas prestaciones en condiciones de igualdad, independientemente del colectivo a que se encuentren adscritos.
- f) La Administración garantiza la existencia de un seguro de accidentes para el personal a su servicio, de acuerdo con la cobertura de riesgos en vigor. Además, se estudiará la suscripción de pólizas de responsabilidad civil para aquellos colectivos que por los servicios que prestan a la Administración pudieran estar expuestos a ese tipo de contingencia.
- g) Las partes se comprometen a realizar los análisis y estudios necesarios que determinen la viabilidad y, en su caso, fórmula mas adecuada, para la implantación de un plan de pensiones para el personal funcionario de la Junta de Andalucía.

2. A partir del 1 de enero de 2004, el personal funcionario que se jubile por cumplimiento de la edad correspondiente percibirá un premio de jubilación consistente en 150 euros por año de servicio.

11. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Queda integrado en el presente apartado el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de 5 de octubre de 2001, sobre derechos de participación en materia de prevención de riesgos laborales, en lo referente al personal incluido en el ámbito personal del presente Acuerdo.

La Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, creada en el seno de la Mesa General de Negociación, en virtud del acuerdo de 5 de octubre de 2001, será la encargada de coordinar la ejecución de las políticas en materia de prevención de riesgos y fomentar el cumplimiento de las acciones derivadas de la legislación sobre prevención de riesgos laborales, en especial en lo atinente a:

- Participación en el estudio, diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
- Estudios sobre los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras.
- Promover la difusión, divulgación y el conocimiento de la legislación en materia de salud laboral en su ámbito.

- Participación en la elaboración del mapa de riesgos, garantizando la investigación de las enfermedades profesionales a fin de orientar tales actuaciones a la de políticas de prevención adecuadas.

Todo ello sin perjuicio de las competencias de los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud recogidos en el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de 5 de octubre de 2001, y las actividades de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales para el personal al Servicio de la Administración de la Junta de Andalucía creados por Decreto 117/2000, deli de abril.

La Administración garantizará al personal incluido en el presente Acuerdo la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, frente a las condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo o, en su caso, al cambio temporal de funciones, en las condiciones que se negocien en el ámbito de la Mesa Sectorial, requiriéndose, en todo caso, informe o recomendación de los servicios médicos que se determinen, y siempre, previas las actuaciones establecidas en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre reguladora de la prevención de riesgos laborales.

Además, y a fin de procurar una protección más amplia y global frente a los riesgos de carácter laboral, las partes acuerdan la implantación de traslados por razones de salud laboral y rehabilitación del personal, su cónyuge e hijos o hijas a cargo. En virtud de dichos traslados la Administración de la Junta de Andalucía podrá adscribir al personal funcionario en distinta unidad o localidad, previa solicitud basada en las referidas razones de salud o rehabilitación, ya sea del propio personal o de los familiares mencionados a cargo, con informe previo del servicio médico oficial que se determine y condicionado a que existan puestos vacantes dotados cuyos complementos de destino y específico no sea superior a los del puesto de origen, siempre que reúna los requisitos de desempeño. La adscripción al nuevo puesto tendrá el mismo carácter que la del puesto de origen.

12. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

En el seno de la Mesa Sectorial de la Administración General se creará una Mesa Técnica que tendrá como objetivo la adopción de decisiones y compromisos a promover el efectivo cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades. Con

ese fin propondrá las medidas necesarias para eliminar cualquier disposición, medida uso o práctica que suponga un trato discriminatorio y contribuir a desarrollar las disposiciones atinentes a la conciliación de la vida familiar y laboral, teniendo entre sus principales funciones las siguientes:

- Proponer la formulación y ejecución de las actuaciones tendentes a superar, si la hubiere, cualquier tipo de discriminación por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, en todos los órdenes y, especialmente, en materia de acceso al empleo, formación y promoción.
- Realizar estudios y propuestas en orden a la promoción de medidas de acción positiva tendentes a favorecer el acceso al empleo, formación, promoción, etc..., de colectivos necesitados de una especial protección (mujeres, jóvenes, minorías étnicas, personas discapacitadas, etc...), con el fin de garantizar en la práctica la plena igualdad.
- Estudiar y proponer a la Mesa Sectorial las medidas oportunas destinadas a la conciliación de la vida familiar y laboral, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente

13. ESTRUCTURA Y ARTICULACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Las partes firmantes del presente acuerdo manifiestan su voluntad de profundizar en el diálogo y la cooperación como instrumentos adecuados para articular las relaciones entre la Administración y las Organizaciones Sindicales, y de fundamentar la negociación colectiva en los principios de la buena fe, mutua lealtad y cooperación ordenando los procesos negociadores a la consecución de una mayor eficacia en el funcionamiento de la Administración Autonómica, procurando el aumento de la calidad en los Servicios Públicos.

La negociación colectiva se desarrollará en un doble ámbito: el general y el desconcentrado.

El ámbito general se desarrollará en la propia Mesa Sectorial, y tratará las condiciones de trabajo que afecte a todo el personal funcionario de la Administración general de la Junta de Andalucía incluidos en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo, de conformidad con lo regulado en el Capítulo III de la Ley 9/1987, de 12 de junio, redactado por Ley 7/1990, de 19 de julio.

En el ámbito de la Mesa Sectorial se podrá negociar el marco o los criterios a los que deberán ajustarse los Planes de Empleo, sin perjuicio del análisis posterior de aquellos planes o instrumentos similares negociados en su ámbito específico de aplicación.

En la propia Mesa Sectorial se determinarán los ámbitos desconcentrados de negociación así como las materias que habrán de ser objeto de la misma, de conformidad con lo señalado en el presente Acuerdo y en la legislación vigente en la materia.

En los ámbitos desconcentrados de negociación, en ningún caso, podrán modificarse los criterios y acuerdos adoptados en el ámbito general, ni adoptarse acuerdos sobre temas distintos de los expresamente remitidos por la Mesa Sectorial.

Las mesas de negociación, grupos de trabajo, etc... que se puedan crear habrán de presentar una composición paritaria dando cabida tanto a la representación de la Administración, como a la de las Organizaciones Sindicales legitimadas en proporción a su representatividad.

Para la validez y eficacia de los acuerdos y pactos que se negocian en el ámbito desconcentrado será requisito necesario la previa ratificación de los mismos en el seno de la Mesa Sectorial de Negociación.

Se procederá, en el ámbito de la Mesa Sectorial, al estudio, negociación y actualización, en su caso, de la estructura, ordenación y procedimientos de negociación en el ámbito del presente Acuerdo.

14. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y MEDIACIÓN DE CONFLICTOS.

Para facilitar el cumplimiento, interpretación y desarrollo de lo pactado en el presente Acuerdo se crea una Comisión de Seguimiento que se compondrá, de modo paritario, por diez miembros por cada una de las dos partes. Los miembros firmantes correspondientes a la parte social se distribuirán en proporción al índice de representatividad que tuvieren acreditada en el ámbito de la Mesa Sectorial de Negociación en el momento de la firma del presente Acuerdo.

La Comisión, que deberá constituirse en el plazo de 30 días desde la entrada en vigor del Acuerdo, tendrá atribuciones para vigilar el cumplimiento de lo pactado, interpretar y desarrollar, cuando así este previsto, los contenidos del Acuerdo así como el conocimiento y resolución de los conflictos que de la interpretación y aplicación del Acuerdo se deriven sin perjuicio de los dispuesto en el presente apartado sobre solución extrajudicial de conflictos.

Los Grupos de trabajo y Mesas técnicas creadas en el presente Acuerdo se integran bajo la dependencia de la Comisión de seguimiento de conformidad con las tareas y funciones que les hayan sido encomendados

La Comisión de seguimiento se regirá por un reglamento de funcionamiento que deberá aprobarse en el plazo de tres meses desde la fecha de su constitución

Para llevar a cabo la evaluación del cumplimiento del presente Acuerdo la Comisión Seguimiento, con independencia de las demás que, de conformidad con su reglamento puedan convocarse, celebrará dos reuniones de evaluación una en cada semestre.

Los pactos y acuerdos que se adopten en la Comisión de Seguimiento vincularán a las partes en los mismos términos que el presente Acuerdo.

En la medida en que se avance en el desarrollo de lo previsto en el Capítulo V.3, in fine, del VI Acuerdo de Concertación Social de Andalucía, suscrito el 23 de mayo de 2001, las partes se comprometen a realizar las adaptaciones que sean necesarias para someter los conflictos que puedan surgir en la interpretación y aplicación del presente Acuerdo al SERCLA como sistema de mediación y conciliación.

15. DENUNCIA Y PRÓRROGA.

Con antelación mínima de un mes a la fecha de extinción del presente Acuerdo, o de sus prórrogas, si las hubiere, cualquiera de las partes podrá denunciar su vencimiento mediante notificación expresa a la otra solicitando, la revisión del mismo, dicha solicitud deberá concretar las partes del acuerdo que se pretende revisar. Si no se produjera denuncia, su vigencia se entenderá tácitamente prorrogada por períodos anuales.

En caso de que el Acuerdo estuviese denunciado y vencido el plazo de su vigencia, ésta se entenderá prorrogada hasta que las partes finalicen las negociaciones mediante acuerdo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

El personal funcionario al que pudiera corresponder, según el tiempo de servicios prestados, más de veintidós días hábiles de vacaciones y que, a la entrada en vigor de las mediadas previstas en el apartado VII.2 del presente Acuerdo hayan

terminado el período de vacaciones anuales, podrán disfrutar los días no computados a partir de la entrada en vigor de la referidas medidas y hasta el 15 de enero de 2004.

DISPOSICIÓN FINAL

Los órganos competentes de la Administración de la Junta de Andalucía adoptaran, en el plazo más breve posible, cuantas medidas normativas y de ejecución resulten necesarias para la vigencia y cumplimiento de los compromisos y previsiones contenidos en el presente Acuerdo.

CARMEN HERMOSÍN BONO
Consejera de Justicia y Administración Pública

ANTONIO TIRADO BLANCO
Secretario de la Federación de Servicios Públicos de UGT-Andalucía

FELIPE FALCÓ HORNOS
Coordinador del Área Pública de CCOO de Andalucía

RAFAEL HURTADO DE MENDOZA YALBA
Presidente Territorial de Andalucía de CSI-CSIF

MANUEL MORENO DEL RÍO
Responsable de la Secretaría Federal de ASP-USTEA

**VI CONVENIO COLECTIVO DE LA
JUNTA DE ANDALUCÍA**

ÍNDICE

PREÁMBULO

CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Artículo 1. Ámbito funcional.

Artículo 2. Ámbito personal.

Artículo 3. Exclusiones.

Artículo 4. Ámbito temporal.

Artículo 5. Denuncia, prórroga y revisión.

CAPÍTULO II. GARANTÍAS.

Artículo 6.- Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Artículo 7. Absorción y compensación.

Artículo 8. Indivisibilidad del Convenio.

CAPÍTULO III. COMISIÓN DEL CONVENIO.

Artículo 9. Comisión del Convenio.

Artículo 10. Subcomisiones de la Comisión del Convenio.

CAPÍTULO IV. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 11. Organización del trabajo.

Artículo 12. Criterios inspiradores de la organización del trabajo.

CAPÍTULO V. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 13. Grupos profesionales.

Artículo 14. Categorías profesionales.

CAPÍTULO VI. SELECCIÓN DEL PERSONAL Y PROVISIÓN DE PUESTOS.

Artículo 15. Oferta de Empleo Público.

Artículo 16. Selección del personal.

Artículo 17. Promoción.

Artículo 18. Contratación temporal.

Artículo 19. Periodo de prueba.

Artículo 20. Provisión de puestos.

CAPÍTULO VII. MOVILIDAD.

Artículo 21. Movilidad funcional.

Artículo 22. Movilidad geográfica.

Artículo 23. Otras formas de movilidad.

Artículo 24. Permutas.

CAPÍTULO VIII. JORNADA Y HORARIO.

- Artículo 25. Jornada y horario ordinarios.
- Artículo 26. Jornadas y horarios especiales.
- Artículo 27. Jornada nocturna.
- Artículo 28. Otras jornadas especiales.
- Artículo 29. Disposiciones comunes.
- Artículo 30. Flexibilidad horaria.
- Artículo 31. Calendario laboral.
- Artículo 32 Horas extraordinarias

CAPÍTULO IX. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

- Artículo 33. Permisos y reducciones de jornada por motivos familiares.
- Artículo 34. Excedencias por cuidado de familiares.

CAPÍTULO X. VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS.

- Artículo 35. Vacaciones.
- Artículo 36. Otros Permisos.
- Artículo 37. Excedencias.
- Artículo 38. Excedencia voluntaria.
- Artículo 39. Excedencia forzosa.
- Artículo 40. Excedencia por incompatibilidad.

CAPÍTULO XI. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

- Artículo 41. Suspensión del contrato de trabajo.

CAPÍTULO XII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

- Artículo 42. Disposiciones generales.
- Artículo 43. Faltas muy graves.
- Artículo 44. Faltas graves.
- Artículo 45. Faltas leves.
- Artículo 46. Sanciones.
- Artículo 47. Prescripción.
- Artículo 48. Procedimiento sancionador.

CAPÍTULO XIII. Formación y perfeccionamiento profesional.

- Artículo 49. Formación y perfeccionamiento profesional.

CAPÍTULO XIV. PROTECCION DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DEL PERSONAL.

- Artículo 50. Actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales.
- Artículo 51. Participación en materia de seguridad y salud laboral.
- Artículo 52. Delegados de Prevención.

- Artículo 53. Comités de Seguridad y Salud.
- Artículo 54. Equipos de trabajo y medios de protección.
- Artículo 55. Vigilancia de la salud.
- Artículo 56. Vestuario de trabajo.

CAPÍTULO XV. ESTRUCTURA SALARIAL.

- Artículo 57. Salario base.
- Artículo 58. Complementos y pluses salariales.
- Artículo 59. Revisión salarial.

CAPÍTULO XVI. ACCIÓN SOCIAL.

- Artículo 60. Acción social.

CAPÍTULO XVII. JUBILACIÓN.

- Artículo 61. Jubilación forzosa.
- Artículo 62. Jubilación voluntaria.

CAPÍTULO XVIII. DEL DERECHO DE REUNIÓN.

- Artículo 63. Asamblea de trabajadores.

CAPÍTULO XIX. DERECHOS SINDICALES.

- Artículo 64. Derechos de los Comités de Empresa y Delegados de Personal.
- Artículo 65. Derechos de las Organizaciones Sindicales y afiliados.

CAPÍTULO XX. MEDIACIÓN EN CONFLICTOS COLECTIVOS.

- Artículo 66. Mediación, arbitraje y conciliación.

CAPÍTULO XXI. INDEMNIZACIONES.

- Artículo 67. Plus de distancia o transporte.
- Artículo 68. Indemnizaciones por razón del servicio.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

- Primera. Movilidad entre Administraciones Públicas.
- Segunda. Integración de personal en el Convenio Colectivo.
- Tercera. Personal fijo discontinuo.
- Cuarta. Acuerdos integrantes del Convenio.
- Quinta. Control del absentismo.
- Sexta. Opción de retorno para personal que pase a Empresas públicas de la Junta de Andalucía.
- Séptima. Revisión de la Relación de Puestos de Trabajo.
- Octava. Garantía de los trabajadores en supuestos de delegación de competencias.

Novena. Jornada, horario y vacaciones para determinados centros y jornada reducida.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Constitución y Reglamento de la Comisión del Convenio.

Segunda. Complemento del personal laboral en puestos funcionarizados.

Tercera. Cláusulas "ad personam".

Cuarta. Negociación de la estructura de puestos del Instituto Andaluz de Investigación y Formación Agraria, Pesquera, Alimentaria y de Agricultura Ecológica.

Quinta. Estudio sobre realización de horas extraordinarias.

ANEXO I. Catálogos y Definiciones Categorías Profesionales.

ANEXO II. Sueldo Base 2002.

ANEXO III. Complemento de antigüedad 2002.

ANEXO IV. Complemento categoría 2002.

ANEXO V. Complemento por trabajos nocturnos 2002.

ANEXO VI. Complemento por trabajo en domingos o festivos 2002.

ANEXO VII. Complemento de Convenio 2002.

ANEXO VIII. Complemento de Turnicidad 2002-2003-2004.

ANEXO IX. Complemento de Jornada de tarde 2003-2004

ANEXO X. Complemento de Jornada Partida 2003-2004.

ANEXO XI. Complemento al puesto de trabajo.

PREÁMBULO: PARTES QUE CONCIERTAN EL PRESENTE CONVENIO

El presente Convenio se concierta entre la Administración de la Junta de Andalucía y las Organizaciones Sindicales Unión General de Trabajadores, Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía, Central Sindical Independiente y de Funcionarios.

Por parte de la Administración:

EXCMA. SRA. CONSEJERA DE JUSTICIA
Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA,

D^a Carmen Hermosín Bono

ILMO. SR. SECRETARIO GENERAL
PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA,

D. Vicente Vigil-Escalera Pacheco

ILMO. SR. DIRECTOR GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

D. José Taboada Castiñeiras

Por otra parte de las Organizaciones Sindicales:

- UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES:

D. ANTONIO TIRADO BLANCO

D. RAFAEL CÁCERES SELMA

- CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS DE ANDALUCIA:

D.FELIPE FALCÓ HORNOS

- CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS:

D.RAFAEL HURTADO DE MENDOZA Y ALBA.

D. MANUEL SALVADOR PLAZA.

Sevilla a quince de noviembre de 2002.

CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El ámbito funcional del presente Convenio Colectivo se extiende a todo el de la actividad propia de la Administración de la Junta de Andalucía, realizada en todos sus centros y dependencias, Organismos Autónomos y servicios de ella dependientes.

Artículo 2. Ámbito personal.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo regulan las condiciones de trabajo de todo el personal que, con relación jurídico laboral, preste sus servicios y perciba sus retribuciones con cargo a las dotaciones presupuestarias aprobadas para el personal laboral en el Estado de Gastos del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía-en el ámbito funcional señalado en el artículo anterior.

Artículo 3. Exclusiones.

Se excluyen del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo:

- a) El personal laboral que presta servicios en las Instituciones Sanitarias dependientes del Servicio Andaluz de Salud.
- b) El personal con contrato laboral que preste sus servicios en Empresas públicas, sea cual sea la participación de la Junta de Andalucía en las mismas.
- c) Los profesionales con contratos para trabajos específicos, cuya relación con la Junta de Andalucía se derive de la aceptación de minuta o presupuestos y no tengan el carácter de contratado laboral.
- d) El personal que preste sus servicios en empresas públicas o privadas cuando las mismas tengan suscrito contrato de obras o servicios con la Junta de Andalucía u Organismos Autónomos de ella dependientes, de acuerdo con la legislación estatal vigente en materia de contratos administrativos de las Administraciones Públicas, incluso en el caso de que las actividades de dicho personal se desarrollen en los locales de las unidades administrativas de la Junta de Andalucía.
- e) El personal temporero eventual para labores agrícolas, ganaderas, forestales o pesqueras, que verá regulada su relación laboral por los Convenios Colectivos de aplicación en cada caso y la legislación laboral común, y que se acogerá a los Regímenes Especiales de la Seguridad Social que correspondan en cada caso.
- f) Personal Becarios, de colaboración social y cualquier otro personal sometido a fórmulas de prestación de servicios no estrictamente laboral.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2006.

Artículo 5. Denuncia, prórroga y revisión.

1. Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo, con una antelación mínima de un mes al vencimiento del plazo de vigencia señalado en el artículo anterior y, en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera.

2. De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales, por períodos anuales completos.

3. Una vez denunciado el presente Convenio Colectivo la Comisión Negociadora habrá de constituirse en el plazo máximo de un mes, fijando en su primera reunión el calendario de negociaciones. No obstante, hasta tanto no se logre acuerdo que lo sustituya, continuará vigente el presente Convenio en la totalidad de sus cláusulas, tanto obligacionales como normativas..

CAPÍTULO II. GARANTÍAS.

Artículo 6.- Igualdad de oportunidades y no discriminación

Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a:

- Promover el principio de igualdad de oportunidades.
- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo públicos.
- Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Artículo 7. Absorción y compensación.

Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, cualquiera que fuese su naturaleza, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto y en cómputo anual, a las existentes a la fecha de entrada en vigor, cualquiera que fuese su naturaleza, origen o denominación.

Artículo 8. Indivisibilidad del Convenio.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, por lo que de resultar anuladas judicialmente o no aprobadas administrativamente algunas de sus disposiciones, se procederá a la renegociación del Convenio en su totalidad.

CAPÍTULO III. COMISIÓN DEL CONVENIO.

Artículo 9. Comisión del Convenio.

1. Se crea la Comisión del Convenio con la composición, competencias y funciones que se relacionan en este artículo, que se constituirá en un plazo no superior a quince días desde la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

2. La Comisión estará compuesta por 10 representantes del personal, que se designarán por las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio y con la siguiente distribución: 5 por U.G.T. , 4 por CCOO, y 1 por CSI-CSIF, que, a efectos de votaciones, actuarán en función de la representatividad que ostentaba la Organización Sindical respectiva en el momento de la constitución de la Comisión negociadora del presente Convenio; y otros 10 de la Junta de Andalucía, entre quienes se incluirá el Presidente de la Comisión, que será quien ostente la titularidad de la Secretaría General para la Administración Pública o persona en quien delegue.

Asimismo, contará con un Secretario o secretaria que designará la Administración de la Junta de Andalucía que tendrá voz pero no voto y que, entre sus funciones, tendrá la gestión de un Registro de documentos y escritos dirigidos a la Comisión del Convenio, quedando éstos a disposición de los miembros de la citada Comisión.

La Junta de Andalucía, que facilitará los locales y medios precisos para la celebración de las reuniones de trabajo, y cada uno de los sindicatos presentes en la Comisión podrán ser asistidos en las reuniones de dos asesores cada uno de ellos, que tendrán voz pero no voto.

La Comisión funcionará en pleno o permanente, con la composición y funciones establecidos en el Reglamento de Régimen Interno que se elaborará en el mes siguiente a partir de la constitución de la Comisión.

3. Son competencias de la Comisión:

- a) La actualización y modificación del contenido del presente Convenio. En aquellas materias que impliquen modificación de carácter económico sólo será posible aquélla en los términos previstos en el propio Convenio. Los acuerdos de modifi-

cación que se alcancen formarán parte del Convenio Colectivo y tendrán eficacia obligacional con los efectos que en ellos se determine.

- b) La interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del Convenio.
- c) Facultades de vigilancia de la aplicación y cumplimiento de lo pactado.
- d) Negociación de las modificaciones de la Relaciones de Puestos de Trabajo y de las vacantes para los sistemas de provisión.
- e) Facultad de solución de los conflictos, tanto individuales como colectivos, en los términos establecidos en el artículo 66.
- f) Crear, modificar, suprimir o refundir las subcomisiones de la Comisión del Convenio establecidas en el artículo 10.
- g) Negociación de las bases de los procesos recogidos en el Capítulo VI.
- h) Los restantes asuntos atribuidos por este Convenio.

4. Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría , de cada una de las partes integrantes de la Comisión. Los acuerdos serán recogidos en actas, constando la fecha de su eficacia y número de orden, y vincularán a ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio al cual se anexarán.

5. Los acuerdos relativos a las letras a) y b) del apartado 3 del presente artículo, y aquellos otros que la Comisión determine, se publicarán en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía. Los acuerdos y propuestas de temas de interés general o cuando afecten a un número significativo de personal se expondrán, en el plazo máximo de treinta días, en los tabloneros de anuncios de los Servicios Centrales de las distintas Consejerías y Organismos Autónomos y en las Delegaciones Provinciales de la Consejería competente en materia de Función Pública y en la página web del empleado.

6. El plenario de la Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez al trimestre y, con carácter extraordinario, cuantas veces se estime necesario por las personas miembros de la Comisión.

7. La Comisión Permanente se reunirá con carácter ordinario una vez al mes, y con carácter extraordinario cuando las circunstancias lo precisen, a petición de una de las partes.

8. La Comisión tendrá derecho a toda clase de información relacionada con las gestiones de su competencia, que será suministrada por la Secretaría General para la Administración Pública en un plazo máximo de quince días hábiles.

Artículo 10. Subcomisiones de la Comisión del Convenio.

1. Se establece una Subcomisión por cada Consejería, que llevará a cabo las facultades señaladas en la letra c) del apartado 3 del artículo anterior.

En ningún caso estas Subcomisiones tendrán facultades distintas a las señaladas en el párrafo anterior y carecerá de eficacia todo acuerdo de las mismas que suponga el ejercicio de otras competencias distintas de las indicadas.

2. También existirán las siguientes Subcomisiones:

- a) La Subcomisión de Valoración y Definición de Puestos de Trabajo, que, como mínimo, conocerá de todas aquellas cuestiones relativas a modificación y revisión de Relaciones de Puestos de Trabajo, así como la cuantificación del complemento de puesto de trabajo en aquellos que figuren adscritos a personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio.
- b) Las Subcomisiones de Formación Profesional y Perfeccionamiento.
- c) La Subcomisión de Salud Laboral.
- d) La Subcomisión de Acción Social.
- e) La Subcomisión para la Igualdad.

La composición y funciones de estas Subcomisiones se determinarán en el seno de la Comisión del Convenio.

3. La Comisión podrá crear los Grupos de trabajo que estime necesarios, disolviéndose los mismos una vez elevadas a la Comisión las propuestas correspondientes.

CAPÍTULO IV. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 11. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Administración a través de su personal directivo, sin perjuicio del reconocimiento del derecho a la negociación colectiva y el mantenimiento y mejora de los cauces de participación colectiva de las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio.

Artículo 12. Criterios inspiradores de la organización del trabajo.

1. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La mejora del rendimiento de los servicios públicos, mediante la adecuación de plantillas a las necesidades reales.
- b) La mejora de la calidad del empleo público, buscando la profesionalización, la promoción y la formación del personal.

- c) La racionalización y mejora de los procesos operativos.
- d) La valoración de los puestos.
- e) La evaluación del desempeño.
- f) Establecimiento de las medidas necesarias, que permita realizar el trabajo con las debidas garantías de salud y seguridad.

2. Las Organizaciones Sindicales firmantes participarán en todas aquellas instancias en que se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo, siendo necesaria la previa negociación con las mismas.

3. En los centros o departamentos se fomentarán las fórmulas de participación mediante procedimientos adaptados a la realidad de los mismos, con el fin de que los Comités de Empresa, las Delegadas y Delegados de Personal y las Secciones Sindicales participen, sean informados y puedan emitir informes sobre la marcha de los servicios.

CAPÍTULO V. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 13. Grupos profesionales.

El sistema de clasificación profesional se establece, en función de la organización específica del trabajo a desarrollar en la actividad propia de esta Administración, en cinco Grupos profesionales.

GRUPO I: Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del correspondiente Título de Doctor/a, Licenciado/a, Arquitecto/a o Ingeniero/a, o Título equivalente expedido por Facultad o Escuela Técnica Superior, reconocido u homologado por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, que tengan contrato para ejercer las funciones acordes con la titulación requerida y las funciones definidas en cada una de las categorías profesionales.

GRUPO II: Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del correspondiente Título de Ingeniero/a Técnico/a, Diplomado/a Universitario/a, Arquitecto/a Técnico/a o título equivalente reconocido u homologado por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, que tengan contrato para ejercer las funciones acordes con la titulación requerida y las funciones definidas en cada una de las categorías profesionales.

GRUPO III: Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del Título de Bachiller Superior o equivalente, Formación Profesional de Segundo Grado y/o formación laboral equivalente, o de una categoría profesional análoga reconocida en Convenio Colectivo, que tengan contrato para ejercer las funciones descritas en las categorías que integran este Grupo.

GRUPO IV: Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del Título de Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado y/o formación laboral equivalente, o de una categoría profesional análoga a la reconocida en Convenio Colectivo, que tengan contrato para ejercer las funciones descritas en las categorías que integran este Grupo.

GRUPO V: Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del Certificado de Escolaridad, terminada la E.P.O. o formación laboral equivalente o de una categoría profesional reconocida en Convenio Colectivo análoga a la que se describe, que tengan contrato para ejercer las funciones descritas en las categorías que integran este Grupo.

Para los Grupos III, IV, V se entenderá que se está en posesión de la formación laboral equivalente cuando se hubiese demostrado experiencia profesional específica en la categoría profesional concreta de al menos tres meses, o superado curso de formación profesional directamente relacionado con dicha categoría, impartido por centro oficial reconocido para dicho cometido, con una duración efectiva en horas de al menos 50 horas para el grupo V, 200 horas para el grupo IV ó 300 horas para el grupo III.

Artículo 14. Categorías profesionales.

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías profesionales serán las recogidas en el Anexo I de este Convenio Colectivo, sin perjuicio de las propuestas que en su día pueda realizar la Subcomisión de Valoración y Definición de Puestos de Trabajo y apruebe la Comisión del Convenio., que se anexarán a este Convenio.

CAPÍTULO VI. SELECCIÓN DEL PERSONAL Y PROVISIÓN DE PUESTOS.

Artículo 15. Oferta de Empleo Público.

La Oferta de Empleo Público se negociará en el seno de la Comisión del Convenio en lo relativo al personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio. Dicha oferta indicará las plazas de que constarán los procesos de promoción y selección.

Artículo 16. Selección del personal.

1. La selección del personal se efectuará anualmente mediante procedimientos que garanticen el derecho a la igualdad, de acuerdo con los principios de mérito, capacidad y publicidad.

2. El acceso a la condición de personal laboral fijo se realizará a una categoría profesional concreta, de acuerdo con la Oferta de Empleo Público y a través de los sistemas de concurso o concurso-oposición.

3. Con carácter general, la selección del personal para las categorías profesionales correspondientes a los Grupos I y II se hará por el sistema de concurso-oposición. Respecto a las categorías profesionales correspondientes a los Grupos III, IV y V, la selección se efectuará por el sistema de concurso; no obstante, cuando por la naturaleza de las funciones a desempeñar resulte adecuado y lo acuerde la Comisión del Convenio, podrá llevarse a cabo la selección del personal con la celebración de pruebas adecuadas para las categorías profesionales de los Grupos III, IV y V.

4. El sistema de selección por concurso-oposición, en el que participarán las Organizaciones Sindicales presentes en la Comisión del Convenio, se ajustará al siguiente procedimiento:

- a) La convocatoria y resolución corresponderá a la Consejería competente en materia de Función Pública.
- b) La fase de oposición, que será previa y eliminatoria, supondrá el cincuenta y cinco por ciento de la puntuación total y consistirá en una o varias pruebas teóricas y/o prácticas relacionadas con cada categoría profesional, sobre el programa que se establecerá en la convocatoria.

La puntuación total del proceso selectivo vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en las dos fases, sin que en ningún caso la puntuación obtenida en la fase de concurso pueda ser aplicada para superar la fase de oposición.

- c) En la puntuación de la fase de concurso, que supondrá el cuarenta y cinco por ciento de la puntuación total, se valorarán los siguientes méritos:
 - Titulaciones académicas relacionadas directamente con la categoría profesional a la que se aspira, aparte de la exigida para acceder a la misma. No se valorarán los títulos o cursos académicos de nivel inferior al necesario para alcanzar la titulación exigida para la categoría profesional a la que se opta.
 - Cursos de formación o perfeccionamiento relacionados directamente con el temario de la fase de oposición y aquellos cursos que se mencionen en la convocatoria. Las respectivas convocatorias determinarán la valoración a otorgar a cada curso en función de su duración y la existencia o no de pruebas de aptitud.
 - Experiencia profesional en la misma categoría a la que se aspira. Se valorará la experiencia profesional que se haya adquirido en la misma categoría a la que se opta en el ámbito de este Convenio Colectivo, en el ámbito de otras Administraciones Públicas, así como de empresas públicas o privadas. En las respectivas convocatorias se determinará la graduación en la puntuación por este concepto, en función del ámbito en que se haya adquirido la experiencia.

- Antigüedad en las Administraciones Públicas. En las respectivas convocatorias se determinará la graduación en la puntuación por este concepto, en función del ámbito en que se hayan prestado los servicios.

La distribución porcentual que supondrá la puntuación por cada uno de estos criterios se efectuará en las respectivas convocatorias.

- d) Por la Comisión del Convenio se determinará en cada convocatoria el porcentaje reservado para el acceso de personas con discapacidad que no será inferior al 4 por ciento, y fijará los criterios de distribución, de las plazas resultantes de aplicar el porcentaje acordado al total de las ofertadas, entre las distintas categorías.
- f) Dentro de los límites anteriores, la Administración de la Junta de Andalucía negociará en el seno de la Comisión del Convenio el contenido de las respectivas convocatorias.
- g) Los temarios, previa negociación de los criterios generales en la Comisión del Convenio, serán elaborados por el Instituto Andaluz de Administración Pública y publicados en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

5. El sistema de selección por concurso, en el que participarán las Organizaciones Sindicales presentes en la Comisión del Convenio, se ajustará al siguiente procedimiento:

- a) La convocatoria y resolución corresponderá a la Consejería competente en materia de Función Pública.
- b) Se valorarán los siguientes méritos:
 - Titulaciones académicas relacionadas directamente con la categoría profesional a la que se aspira, aparte de la exigida para acceder a la misma. No se valorarán los títulos o cursos académicos de nivel inferior al necesario para alcanzar la titulación exigida para la categoría profesional a la que se opta.
 - La realización de cursos de formación y perfeccionamiento directamente relacionados con la categoría profesional a la que se opta y aquellos cursos que se mencionen en la convocatoria.
Las respectivas convocatorias determinarán la valoración a otorgar a cada curso en función de su duración y la existencia o no de pruebas de aptitud.
 - Experiencia profesional en la misma categoría. Se valorará la experiencia profesional que se haya adquirido en la misma categoría a que se aspira en el ámbito de este Convenio Colectivo, en el ámbito de otras Administraciones Públicas, así como de empresas públicas o privadas. En las respectivas convocatorias se determinará la graduación en la puntuación por este concepto, en función del ámbito en que se haya adquirido la experiencia.

- Antigüedad en las Administraciones Públicas. En las respectivas convocatorias se determinará la graduación en la puntuación por este concepto, en función del ámbito en que se hayan prestado los servicios.

La distribución porcentual que supondrá la puntuación por cada uno de estos criterios se efectuará en las respectivas convocatorias.

- c) Dentro de los límites anteriores, la Administración de la Junta de Andalucía negociará en el seno de la Comisión del Convenio el contenido de las respectivas convocatorias.

Artículo 17. Promoción.

1. Se entenderá por promoción el sistema en virtud del cual el personal laboral fijo o fijodiscontinuo accede a una categoría profesional diferente, dentro del mismo Grupo o de uno superior, en función de la experiencia y del mérito profesional, y siempre que se cumplan los requisitos exigidos para acceder a la categoría profesional de que se trate.

2. Podrán participar en la promoción quienes ostenten la condición de personal fijo o fijodiscontinuo cuya situación figure en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo que acrediten una permanencia mínima de un año en la misma categoría profesional con el carácter de fijo desde la que se pretende la promoción.

3. La promoción para las categorías profesionales se hará por el sistema de concurso. Será requisito indispensable para poder acceder mediante promoción a una categoría el haber superado un curso de habilitación impartido por el Instituto Andaluz de Administración Pública específico para cada categoría profesional a la que se aspire. No obstante, podrán excepcionarse de la realización de este curso aquellas categorías del grupo V, en razón a las funciones de las mismas, que se determinarán en la Comisión del Convenio.

4. El sistema de promoción por concurso, en el que participarán las Organizaciones Sindicales presentes en la Comisión del Convenio, se ajustará al siguiente procedimiento:

- a) La convocatoria y resolución corresponderá a la Consejería competente en materia de Función Pública.
- b) Se valorarán los siguientes méritos:
 - Titulaciones académicas relacionadas directamente con la categoría a la que se aspira, aparte de la exigida para acceder a la misma. No se valorarán los títulos o cursos académicos de nivel inferior al necesario para alcanzar la titulación exigida para la categoría profesional a la que se opta.
 - La realización de cursos de formación y perfeccionamiento directamente relacionados con la categoría a la que se opta Y aquellos cursos que se mencionen

en la convocatoria. . Las respectivas convocatorias determinarán la valoración a otorgar a cada curso en función de su duración y la existencia o no de pruebas de aptitud.

- Experiencia profesional en la misma categoría a la que se opta y que se haya adquirido en el ámbito de este Convenio Colectivo.
- Antigüedad en las Administraciones Públicas. En las respectivas convocatorias se determinará la graduación en la puntuación por este concepto, en función del ámbito en que se hayan prestado los servicios.

La distribución porcentual que supondrá la puntuación por cada uno de estos criterios se efectuará en las respectivas convocatorias.

- c) Dentro de los límites anteriores, la Administración de la Junta de Andalucía negociará en el seno de la Comisión del Convenio el contenido de las respectivas convocatorias.

5. Concurso de promoción específico.

Concursos de promoción específico son aquellos en los que se aspira a ocupar un puesto de trabajo correspondiente, en su caso, a una o varias categorías del mismo grupo profesional. Estos concursos se realizarán, en todo caso, cuando los puestos a cubrir sean de naturaleza directiva. Los requisitos de participación deberán definirse a través del perfil de los puestos y la selección se llevará a cabo entre los candidatos que reúnan dichos requisitos.

El personal que acceda a estos puestos podrá ser cesado por causa justificada, previa audiencia del interesado. El cese será comunicado a la representación del personal. La persona cesada será destinada a un puesto de trabajo correspondiente a su categoría en la misma localidad.

Artículo 18. Contratación temporal.

1. Principios generales.

Los puestos de trabajo que, incluidos en las Relaciones de Puestos de Trabajo y presupuestariamente dotados, queden vacantes por cualquier causa o que precisen la sustitución de su titular, y hasta tanto se adjudiquen por el procedimiento que corresponda o hasta la reincorporación del titular, según el caso, podrán ser cubiertos mediante contratación temporal, según las modalidades previstas en la normativa laboral vigente, y de acuerdo con los criterios expresados en este artículo.

2. Bolsa de Trabajo.

2.1. Resueltos definitivamente los procesos de acceso a la condición de personal laboral fijo en las distintas categorías de cada Grupo profesional, quedará constituida la Bolsa de

Trabajo con las personas que hayan, en el caso de concurso-oposición, aprobado uno o más ejercicios, según el orden de las puntuaciones, y en el caso de los concursos, por las personas que hayan participado en los referidos concursos y que, sin haber obtenido plaza, se baremen en los términos establecidos en las correspondientes órdenes de convocatoria. A estos efectos, publicadas en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía las resoluciones de los referidos procesos de acceso, se irán publicando según las necesidades de cobertura de puestos las correspondientes resoluciones de integrantes de la Bolsa de Trabajo para cada categoría profesional, que sustituirán a las que estuvieran en vigor hasta la fecha de su publicación.

2.2. De conformidad con lo estipulado en el apartado anterior, se constituirá la Bolsa de Trabajo que comprenda todas las categorías profesionales, centralizada en la Dirección General de la Función Pública y que será gestionada por las Delegaciones Provinciales de la Consejería competente en materia de Función Pública, con participación de las organizaciones sindicales presentes en la Comisión del Convenio.

Las personas que formen parte de las sucesivas bolsas de trabajo podrá solicitar en que provincia o localidad desean prestar sus servicios.

2.3. Se formalizarán con quienes figuren en la Bolsa de Trabajo los contratos temporales para la provisión de puestos en los casos de interinidad por vacante, de excedencia por cuidados de familiares y de excedencia forzosa.

2.4. Las personas seleccionadas suscribirán contratos que se formalizarán por escrito en los modelos oficiales.

2.5. Los contratos se extinguirán, necesariamente, al término de la duración expresada en los mismos o por la concurrencia de las causas legalmente establecidas.

3. Contrataciones temporales excluidas de las Bolsas de Trabajo.

3.1. No se formalizarán con el personal existente en las Bolsas de Trabajo los contratos temporales al amparo de la normativa de interinidad en los casos de sustitución de personal a causa de incapacidad temporal o accidente, maternidad, liberaciones sindicales, vacaciones y permisos, así como por cualquier otra causa no contemplada en el apartado 2.3 de este artículo.

3.2. En estos casos, la Consejería, la Delegación Provincial o el Organismo Autónomo interesados presentarán oferta genérica de empleo indicando los requisitos de las categorías profesionales y, en su caso, los del puesto, al Servicio Público de Empleo y se formalizará el correspondiente contrato con el trabajador o trabajadora que se seleccione entre los que dicho Servicio proporcione, según criterios o baremos aprobados en la Comisión de Convenio participando en la selección los representantes del personal, o bien podrá acordarse la creación de listas de sustituciones de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, previa negociación en la Comisión del Convenio, que fijará el baremo a aplicar, y la posterior autorización por la Dirección General de la Función Pública.

4. Sustitución del personal que se jubile anticipadamente.

Los contratos que se celebren para sustituir al personal que se jubile anticipadamente conforme a la normativa laboral vigente, se celebrarán con el personal que se halle inscrito como demandante de empleo en el Servicio Público de Empleo, siguiendo el régimen previsto en dicha normativa.

5. Copia básica.

La Administración entregará a los representantes legales del personal una copia básica de todos los contratos.

6. Estabilidad en el empleo.

Para conseguir una adecuada planificación de los recursos humanos en el ámbito laboral y la reducción de la temporalidad, la Comisión del Convenio formulará propuestas que puedan materializarse en acuerdos concretos para la conversión de empleo temporal en estable, para lo que tendrá presente la necesidad de desaparición progresiva de situaciones disfuncionales de contratación de personal. Las medidas que se acuerden en la Comisión del Convenio procurarán ser aplicadas a través de Planes de Empleo o instrumentos similares.

Artículo 19. Periodo de prueba.

Se establece un periodo de prueba con una duración de dos meses para los grupos I y II, y de un mes para los grupos III, IV y V.

No se exigirá el periodo de prueba antes referido, cuando el trabajador o trabajadora haya desempeñado la mismas funciones en el ámbito de este Convenio Colectivo cualquiera que sea la modalidad de contratación laboral u ocupación, por un periodo equivalente, al menos al del periodo de prueba, o se haya superado una prueba de aptitud o curso de habilitación para la categoría a la que se opta.

Artículo 20. Provisión de puestos.

1. Los puestos de trabajo adscritos al personal laboral que se encuentren vacantes y presupuestariamente dotados se proveerán por el procedimiento de concurso de traslados, por el cual el personal fijo o fijo discontinuo opta a la cobertura de los puestos que con tal carácter correspondan a la categoría profesional que se ostenta, siempre que se reúnan los requisitos establecidos en la Relación de Puestos de Trabajo y se tenga al menos un año de antigüedad con dicha condición en la categoría profesional desde la que se concursa.

2. La Consejería competente en materia de Función Pública efectuará la convocatoria, tramitación y resolución del concurso de traslados relativo a los puestos vacantes y presupuestariamente dotados que existan en las diferentes Relaciones de Puestos de Tra-

bajo. Asimismo, afectará a las resultas del propio concurso, salvo acuerdo en contra de la Comisión del Convenio. A estos efectos, se entiende por resultas los puestos que deje vacantes el personal como consecuencia de la adjudicación de un nuevo puesto en la resolución del concurso, excluyéndose de este régimen los puestos denominados como a extinguir. La convocatoria se publicará en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

3. La puntuación máxima a obtener en el concurso de traslados será de 30 puntos, con base en los siguientes criterios de baremación:

- a) El tiempo de permanencia en el puesto desde el que se concursa. A estos efectos, en los supuestos de traslados o desplazamientos forzosos, se valorará el tiempo de permanencia incluyendo el correspondiente al puesto desde el cual se efectuó la movilidad geográfica; igual regla se aplicará en los casos de supresión de puestos en las Relaciones de Puestos de Trabajo. La puntuación por este criterio supondrá el cuarenta por ciento del total, a razón de 0,15 puntos por mes o fracción superior a quince días, con un máximo de 12 puntos.
- b) La experiencia profesional en la categoría que se ostenta, que supondrá el cuarenta por ciento de la puntuación total, a razón de 0,15 puntos por mes o fracción superior a quince días, con un máximo de 12 puntos. A estos efectos, no se computarán los períodos de tiempo en que el personal haya permanecido en situación de excedencia en cualquiera de sus modalidades.
- c) Antigüedad en las Administraciones Públicas, que supondrá el veinte por ciento de la puntuación total, a razón de 0,07 puntos por mes o fracción superior a quince días, con un máximo de 6 puntos.

En la convocatoria se determinará la graduación en la puntuación por los conceptos de experiencia profesional en la categoría y antigüedad en las Administraciones Públicas, en función del ámbito en que se hayan prestado los servicios

En caso de empate en la puntuación total, para el desempate se estará, en primer lugar, a la permanencia en el puesto, y, en segundo lugar, a la experiencia profesional en la categoría.

4. Resuelto definitivamente el concurso, el personal al que se haya adjudicado un puesto deberá incorporarse a su nuevo destino en los plazos y condiciones señalados en las bases de la convocatoria, no pudiendo:

- a) Renunciar al mismo, salvo que hubieran transcurrido más de seis meses entre la publicación de la lista provisional y la definitiva.
- b) Participar en ningún otro concurso de traslados hasta transcurridos dos años de desempeño efectivo en el puesto adjudicado por este procedimiento, excepto en los traslados dentro de la propia Consejería y sus Organismos Autónomos.

5. Supuestos especiales:

- a) Personal trasladado o desplazado por aplicación del artículo 22 de este Convenio o por desaparición del puesto que venía ocupando. Este personal tendrá preferencia absoluta para ocupar un puesto en el mismo término municipal o en los términos municipales limítrofes donde se encontraba su destino previo a la movilidad forzosa o a la desaparición del puesto. Caso de ser varias las personas que ostenten esta preferencia absoluta, se decidirá conforme a lo señalado en el apartado 3 de este artículo.

El derecho a la preferencia absoluta regulado en este apartado no será de aplicación a los traslados por sanción disciplinaria.

- b) Personal en excedencia voluntaria. En la aplicación a este personal del baremo se tendrá en cuenta que la permanencia en el puesto desde el que se concursa equivaldrá a la suma de los siguientes períodos: el correspondiente a la ocupación efectiva del puesto en el que se le concedió la excedencia y el que hubiese transcurrido desde la fecha de reingreso hasta la fecha que señale la convocatoria del concurso.

6. Por acuerdo de la Comisión del Convenio se podrá establecer un procedimiento de provisión de puestos a través de un concurso de traslados de convocatoria abierta y permanente.

CAPÍTULO VII. MOVILIDAD.

Artículo 21. Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional dentro del mismo Grupo profesional estará limitada por las titulaciones académicas o profesionales exigidas para la prestación laboral y por la pertenencia al mismo Grupo profesional, y responderá a razones técnicas y/o organizativas que la justifiquen, y durará como máximo seis meses, debiendo rotar todo el personal del mismo grupo profesional en el mismo Centro de trabajo en el que se encuentra adscrita la plaza si su número, la titulación exigida y sus capacidades profesionales lo permitiera.

2. La movilidad funcional correspondiente a categorías de un Grupo profesional superior no podrá exceder de seis meses, sin que el personal al que afecta pueda realizar estas funciones hasta transcurrido un año desde su finalización, debiendo rotar todo el personal de igual categoría profesional en el mismo centro de trabajo en que se encuentre adscrita la plaza, si su número, la titulación exigida y sus capacidades profesionales lo permitieran.

Para la encomienda de funciones correspondientes a un Grupo profesional superior se estará, dentro del personal que ostente la titulación exigida o la capacidad profesional y demás requisitos demandados por la plaza, al que tenga mayor antigüedad en la Junta de Andalucía.

La realización de estas funciones no consolidará el salario ni la categoría profesional superior, sin perjuicio del derecho a percibir durante ese tiempo la diferencia salarial correspondiente, siendo el único medio válido para ello los procedimientos de promoción establecidos en el artículo 17 de este Convenio Colectivo; no obstante, las funciones desempeñadas podrán alegarse como mérito a efectos de los procedimientos de promoción.

3. La movilidad funcional para la realización de funciones correspondientes a un Grupo profesional inferior deberá responder a razones técnicas y/o organizativas que la justifiquen y durará el tiempo imprescindible para su atención, sin que pueda superar en ningún caso los quince días. Además, esta encomienda de funciones inferiores deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad. En este caso, el personal no podrá realizar estas funciones hasta transcurrido un año desde su finalización.

4. El cambio de funciones distintas a las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes, previo informe de los representantes de los trabajadores, o en su defecto, el sometimiento a la Comisión de Convenio para que pueda ratificar la procedencia o no de la misma.

5. En todos los supuestos regulados en este artículo, se informará previamente a los representantes de los trabajadores.

Artículo 22. Movilidad geográfica.

1. El traslado forzoso que exija cambio de residencia requerirá la existencia de probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

2. La decisión de traslado deberá ser notificada a la persona afectada, así como a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días naturales a la fecha de su efectividad. Dicha notificación expresará las causas que motivan el traslado, el centro de trabajo al que se le traslada y la fecha a partir de la cual debe surtir efecto.

Habrán de tenerse en consideración los siguientes criterios:

- a) Que ostente la categoría profesional y cualificación necesaria para desempeñar el puesto de destino.
- b) Que no exista en un centro de trabajo más próximo otra persona con el mismo perfil profesional y cuyo traslado fuera posible.
- c) De ser posible y reunir las condiciones necesarias, se trasladará preferentemente al personal con menor antigüedad en la Junta de Andalucía.
- d) Tendrá preferencia para permanecer en sus puestos de trabajo el personal con obligaciones familiares.

Aceptado el traslado por el personal afectado, se efectuará respetando los derechos económicos y profesionales, percibiéndose una compensación económica consistente en el abono de ocho dietas por miembro de la unidad familiar, además del abono de los gastos de mudanza de mobiliario y enseres. A los efectos de lo previsto en este Artículo, se entenderá que forman parte de la unidad familiar aquellas personas que se hallen ligadas de modo permanente al trabajador o trabajadora con convivencia continuada.

Si el trabajador o trabajadora no aceptara el traslado, la persona responsable de la Administración que tenga la competencia para solicitarlo lo pondrá en conocimiento de la Comisión del Convenio para que, previo informe de la representación legal del personal correspondiente, adopte la decisión definitiva. Adoptada esta en sentido positivo, se estará al procedimiento establecido en el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Los traslados colectivos a que se refiere el artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores, y siempre que se den las mismas causas señaladas en el apartado 1º de este artículo, necesitarán el acuerdo de la Comisión del Convenio. Adoptado éste en sentido positivo, se estará al procedimiento establecido en el artículo 40.2 citado.

Los mencionados traslados colectivos podrán enmarcarse en un plan de empleo o un instrumento similar de reasignación de efectivos cuya función ha de servir de soporte a actuaciones de reorganización y mejora de la distribución de los recursos humanos en un determinado ámbito. Los mencionados instrumentos de reasignación de efectivos serán negociados con los representantes de los trabajadores de acuerdo con las directrices que se establezcan por la Comisión del Convenio.

4. Si uno de los cónyuges o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, cambia de residencia por traslado forzoso, el otro o la otra, si fuera personal incluido en el ámbito de este Convenio Colectivo, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo disponible. De no haber puesto, tendrá derecho preferente para ocupar la primera vacante de su categoría profesional que se produzca, o de otra categoría dentro del mismo Grupo profesional, siempre que tenga la titulación necesaria y capacidad para el desempeño del nuevo puesto.

5. A ningún trabajador o trabajadora podrá aplicarse una medida de movilidad geográfica hasta que no haya transcurrido un plazo mínimo de 4 años desde la anterior.

6. Los cambios de puesto de trabajo que traspasan los límites del Centro de trabajo y que no impliquen cambio de residencia para el personal, pero suponga una mayor lejanía respecto al puesto anterior superior a 10 kilómetros, se negociará previamente en la Comisión de Convenio, sin perjuicio de lo establecido en la legislación laboral vigente para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Artículo 23. Otras formas de movilidad.

1. Por disminución de capacidad.

La movilidad por disminución de la capacidad del personal podrá llevarse a cabo a petición propia de la persona interesada o a instancia de la Administración, a otra categoría del mismo Grupo profesional o inferior, siempre que se acredite la titulación exigida de acuerdo con el sistema de clasificación profesional, o a puesto de trabajo de la misma categoría profesional si las condiciones de trabajo del nuevo puesto favorecen su salud. Estas peticiones serán tramitadas y resueltas por la Consejería competente en materia de Función Pública, previo informe emitido por Tribunal Médico y acuerdo de la Subcomisión de Salud Laboral, dando traslado a la Comisión del Convenio, para su ratificación, de las peticiones. La movilidad podrá efectuarse dentro de la misma localidad o en otra diferente, si ello favorece las condiciones de salud del trabajador o trabajadora, si bien dicho traslado estará condicionado a la existencia de vacante.

Cuando las circunstancias así lo requieran, será precisa la previa formación profesional pertinente para la adaptación al nuevo puesto de trabajo, que será facilitada por la Administración.

2. Por razones objetivas.

La Consejería competente en materia de Función Pública podrá conceder traslado a puestos de trabajo de la misma categoría profesional, por razones de salud y posibilidades de rehabilitación del trabajador o trabajadora, del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, de hijos e hijas o de familiares de primer grado, siempre que estén su cargo, previo informe emitido por el Tribunal Médico y acuerdo de la Subcomisión de Salud Laboral, dándole traslado a la Comisión del Convenio en idénticos términos al apartado anterior. Dicho traslado estará condicionado a la existencia de vacante.

3. Protección de la maternidad

Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo frente a condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones de trabajo, horario, turno, o, en su caso, al cambio temporal de su puesto de trabajo.

Lo dispuesto en el párrafo anterior también será de aplicación en el periodo de lactancia cuando pudiera influir negativamente en la salud de la madre.

Se dirigirá petición, acompañada de informe médico a la Dirección General de la Función Pública que resolverá e informará a la Comisión del Convenio.

Artículo 24. Permutas.

1. La Consejería competente en materia de Función Pública podrá autorizar entre personal laboral fijo, fijo discontinuo o fijo con destino provisional la permuta de puestos de trabajo de idéntica naturaleza, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- a) Pertenencia al mismo Grupo y categoría profesionales.

- b) Prestación mínima de un año de servicio continuado como personal laboral fijo o fijo discontinuo en el ámbito de este Convenio Colectivo, y siempre que resten al menos cinco años para la jubilación forzosa.
- c) Emisión de informe previo por los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, por la Comisión del Convenio, a la cual se dará cuenta de las permutas solicitadas.
- d) Emisión de informe previo y favorable por el órgano competente en materia de personal del que dependa cada trabajador trabajadora.

2. Deberá transcurrir un plazo mínimo de tres años desde la concesión de una permuta para que se pueda autorizar otra a cualquiera de las personas interesadas. Asimismo, los trabajadores afectados no podrán participar en los procedimientos para la provisión de puestos de trabajo regulados en el artículo 20 de este Convenio Colectivo hasta transcurridos dos años de desempeño efectivo de los destinos obtenidos por permuta, excepto aquellas que tengan destino provisional.

3. La concesión de la permuta no genera derecho a indemnización ni al abono de gastos de ninguna clase.

CAPÍTULO VIII. JORNADA Y HORARIO.

Artículo 25. Jornada y horario ordinarios.

1. La jornada ordinaria de trabajo será de treinta y cinco horas semanales, que a efectos de su realización podrán compensarse en períodos de cómputo anual. La jornada ordinaria anual máxima de trabajo descontadas vacaciones y fiestas oficiales se establece en 1.582 horas.

2. El horario de trabajo ordinario en la Administración General será de ocho a quince horas de lunes a viernes.

Artículo 26. Jornadas y horarios especiales.

1. Concepto.

Se consideran jornadas y horarios especiales todos aquellos diferentes a la jornada ordinaria. El régimen será el establecido con carácter general en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, o la norma que lo sustituya, y el regulado en los artículos siguientes.

2. Procedimiento.

En aquellos supuestos en que no fuera posible el establecimiento del horario en la forma indicada en el apartado 2 del artículo 25 del presente Convenio, para garantizar la co-

recta prestación del servicio, se podrá establecer un horario especial siempre que respete la duración de la jornada establecida en el apartado 1 de dicho artículo. Será competente para ello la Consejería, la Delegación Provincial u Organismo Autónomo correspondientes, previa negociación con la representación del personal, tomando en consideración el servicio que presta el centro, las peculiaridades del tipo de trabajo a desarrollar, el volumen de trabajo a realizar fuera del horario ordinario, y el número de personas necesario para atenderlo.

A los efectos de control del respeto a los criterios expuestos, una vez establecido el horario especial, se dará traslado del mismo a la Comisión del Convenio para su análisis y tipificación, la cual, si considera que el horario implantado no se ajusta a los criterios anteriores, tendrá la facultad de requerir a la Dirección General de la Función Pública la necesidad de su revisión.

3. Complemento por trabajos en domingos o festivos.

Por la prestación de servicios en domingo o festivo se percibirá el complemento por trabajo en domingos o festivos, salvo que el trabajador o trabajadora opte por un descanso adicional de siete horas, computable como de trabajo efectivo y que se podrá unir al período de vacaciones. A efectos meramente retributivos, cuando la realización de la jornada implique la prestación de servicios en sábado se percibirá el complemento por trabajo en domingos o festivos.

4. Jornadas y horarios especiales.

4.1. Jornada a turnos.

4.1.1. En aquellos centros de trabajo en que por la naturaleza del servicio prestado cabe una organización del trabajo en equipo según la cual el personal desempeña sucesivamente las mismas funciones o tareas, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, habrá de implantarse la jornada a turnos, dando lugar al establecimiento de la rotación por parte de todo el grupo laboral afectado.

4.1.2. La realización de la jornada a turnos dará derecho a la percepción del complemento por turnicidad en la cuantía que figura en el Anexo VIII del presente Convenio.

4.1.3. Los servicios prestados en el turno de noche serán retribuidos, asimismo, con el complemento de nocturnidad.

4.1.4. Cuando la realización de la jornada concreta en el sistema de trabajo a turnos implique la prestación de servicios en domingo o festivo, se percibirá además el complemento por trabajo en domingos o festivos, salvo que se opte por un descanso adicional de siete horas, computables como de trabajo efectivo y que se podrá unir al período de vacaciones. Cuando la realización de la jornada a turnos implique la prestación de servicios en sábado se percibirá el complemento por trabajo en domingos o festivos, sin que se genere el derecho al descanso adicional de siete horas.

4.1.5. En ningún caso se podrá modificar el orden de los turnos a realizar por el personal, salvo causa de fuerza mayor que será comunicada a los representantes del personal o permuta con otro trabajador, siendo necesario en este último caso, la previa autorización de la persona responsable del centro de trabajo.

4.1.6. La duración de los turnos en la jornada de mañana, tarde y noche no podrá exceder de diez horas. En todo caso, el cómputo anual de los turnos referidos no podrá superar el límite fijado para la jornada máxima establecida.

No se permanecerá en el turno nocturno más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

4.2. Jornada de tarde.

Es aquella con una distribución comprendida entre las catorce y las veintidós horas, en un total de treinta y cinco horas semanales, y será de aplicación en aquellos puestos de trabajo cuyas

funciones y tareas no tengan puesto de igual naturaleza funcional en horario ordinario. Esta jornada tendrá una retribución adicional conforme anexo.

4.3. Jornada partida.

Es una jornada de carácter excepcional, aplicable en aquellos centros en los que por la naturaleza del servicio que se presta sea imprescindible su establecimiento. Comprenderá horario de mañana y tarde, con la salvaguarda de los criterios y cálculos generales, con una interrupción mínima de una hora. Con carácter general dicho horario será entre las nueve y las catorce horas, y entre las quince y las dieciocho horas; no obstante, atendiendo a la prestación del servicio, características del centro e intereses del personal, podrá ser acordado con los representantes del personal en los ámbitos descentralizados una distribución de horario distinta a la reflejada anteriormente, salvaguardándose asimismo los cálculos y criterios generales. Esta jornada se retribuirá conforme Anexo.

5. Implantación de jornada a turnos, de tarde o partida.

A partir de la firma del presente Convenio, para la implantación del sistema de trabajo a turnos, así como de la jornada de tarde o partida, será necesaria la previa negociación en el seno de la Comisión del Convenio de la propuesta que formule la Consejería u Organismo Autónomo interesado, y la posterior autorización por la Secretaría General para la Administración Pública.

El acuerdo de la Comisión del Convenio, con la posterior autorización de la Secretaría General para la Administración Pública tendrá su reflejo en la Relación de Puestos de Trabajo.

Artículo 27. Jornada nocturna.

1. La jornada nocturna es la realizada entre las veintidós y las ocho horas, no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días, no pudiendo realizar horas extraordinarias.

A los efectos del párrafo anterior, se considerará personal nocturno a quien realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a quien se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

2. Los trabajos nocturnos serán retribuidos por horas según la cuantía establecida en el Anexo V del presente Convenio, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o el personal opte, cuando las necesidades del servicio lo permita, por su compensación por descansos. En el caso de que se presten en el período nocturno servicios de duración inferior a una hora con motivo de la puesta en marcha o cierre del centro, se retribuirán con el importe correspondiente a la mitad del complemento por hora de trabajo nocturno cuando la prestación del servicio en dicho periodo sea igual o inferior a 30 minutos, y por la totalidad del complemento cuando sea superior a 30 minutos.

Artículo 28. Otras jornadas especiales.

1. Jornada de trabajo en centros no fijos o itinerantes.

Para el personal cuya actividad se desarrolle esencialmente en centros o lugares no fijos o itinerantes, el cómputo de la jornada normal comenzará a partir del lugar de recogida o reunión, o centro de control, tanto a la entrada como a la salida del trabajo.

2. Jornada de puesta en marcha y cierre del centro de trabajo.

La jornada del personal cuya acción pone en marcha o cierra el centro, siempre que el servicio no pueda realizarse alternándose con otras/os trabajadoras/es dentro del horario habitual, podrá ampliarse por el tiempo estrictamente necesario para la puesta en marcha o cierre de aquellos centros en que sea preciso. La ampliación de tiempo realizada se compensará en cómputo anual y por el tiempo equivalente multiplicado por un coeficiente del 1,3.

Cuando, por las posibilidades de organización del centro de trabajo, la puesta en marcha o el cierre del mismo pudiera realizarse por más de una persona, el tiempo empleado a la entrada se verá reducido a la finalización de la jornada y el invertido en el cierre se compensará en el inicio de la jornada siguiente, salvo que fuera más conveniente para la prestación del servicio una compensación en cómputo semanal o mensual. Esto supuesto no se podrán considerar como ampliación de jornada ni como sistema de turnos.

El tiempo de trabajo prolongando no se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ni para el cómputo del número de horas extraordinarias.

3. Jornada a tiempo parcial.

El personal que haya sido contratado específicamente para jornadas inferiores a la pactada en el presente Convenio, será contratado a tiempo parcial. Para su regulación se estará a lo dispuesto en sus correspondientes contratos y en la normativa laboral ordinaria.

Artículo 29. Disposiciones comunes.

1. Dentro de la jornada de trabajo, el personal tendrá derecho a un descanso de 30 minutos diarios que se computará como trabajo efectivo. Cuando se realice la jornada de trabajo partida, dicho descanso se distribuirá diariamente en dos periodos de descanso de 20 minutos, en mañana y tarde, respectivamente, que igualmente se computarán como trabajo efectivo.

2. Con carácter ordinario, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de doce horas. El descanso semanal será de dos días ininterrumpidos, que podrá hacerse efectivo en cómputo de hasta dos semanas, dependiendo de la organización del trabajo.

3. El personal verá reducida la jornada en los siguientes términos:

- Durante cuatro días al año en la feria local, se reducirá en una hora a la finalización de la misma.
- Durante el periodo navideño (desde el día 24 de diciembre al 6 de enero), y durante la Semana Santa, la jornada de trabajo se reducirá en una hora a la finalización de la misma.
- Durante el periodo estival comprendido entre el 1 de julio y el 15 de septiembre, la jornada de trabajo se reducirá en media hora a la finalización de la misma.

Estas reducciones serán también de aplicación al personal que trabaja a turnos y en horario fijo distinto al ordinario. Si la organización de dichas jornadas lo impidiera, podrán disfrutarse en cómputo anual, pudiéndose acumular al periodo vacacional si las necesidades del servicio lo permiten.

Artículo 30. Flexibilidad horaria.

1. Para todos los tipos de distribución del tiempo de trabajo, siempre y cuando la organización y funcionamiento del centro lo permita, existirá flexibilidad de horario de hasta una hora de duración, bien al inicio, bien a la finalización de la jornada, siendo el resto de obligada permanencia.

2. Las recuperaciones necesarias por causa de dicha flexibilidad se realizarán a opción del personal, siempre y cuando la organización y funcionamiento del centro lo permita, y atendiendo a las necesidades de trabajo existentes, que vendrán determinadas en la planificación previa del centro a través del calendario laboral.

En los casos de reducción de jornada regulados en el artículo 29.3 no existirá flexibilidad horaria.

Artículo 31. Calendario laboral.

Anualmente se elaborará por cada centro de trabajo un calendario laboral, en el que se contendrán, al menos, los siguientes datos: distribución de la jornada laboral, horario de trabajo, turnos de personal y descansos, días festivos, así como todas aquellas circunstancias previsibles, que puedan tener incidencia en la organización del servicio y, consecuentemente, en el contenido de dicho calendario. Una vez negociado el periodo de vacaciones se unirá como anexo al calendario laboral.

El calendario laboral, que será negociado con la representación del personal, tendrá vigencia anual y deberá estar elaborado antes del 30 de noviembre de cada año. La Dirección del centro mantendrá expuesto un ejemplar del mismo en el tablón de anuncios del centro de trabajo respectivo.

Las modificaciones del calendario laboral que tengan la consideración de sustanciales, deberán respetar el procedimiento establecido en la normativa laboral vigente.

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, se realizarán los trámites necesarios para que los datos recogidos en los Calendarios laborales referidos a cada puesto de trabajo figuren en el Sistema Integral de Recursos Humanos (SIRHUS).

Artículo 32 Horas extraordinarias

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias. Por ello, acuerdan, con el objetivo de la creación de empleo, reducir al mínimo imprescindible las horas extraordinarias, ajustándose a los siguientes criterios:

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquéllas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria anual de trabajo, regulada en el artículo 25, o de ciclo inferior en su distribución semanal si dicha jornada se hubiese convenido y así aparece en los calendarios laborales. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias que no tengan carácter estructural o de fuerza mayor.

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se realizarán horas extraordinarias con carácter obligatorio en los casos necesarios para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

3. Se consideran horas extraordinarias estructurales las necesarias para atender ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente. Este tipo de horas extraordinarias será de libre aceptación.

4. A efectos de cotización a la Seguridad Social, las horas contempladas en los apartados segundo y tercero se regirán por lo dispuesto en la legislación vigente.

5. Cada Consejería, Delegación Provincial u Organismo Autónomo informará mensualmente a la representación del personal y Delegados y Delegadas Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, distribución, secciones y relación nominal del personal que las realizó.

Asimismo, y en función de esta información y de los criterios señalados, la Consejería, Delegación Provincial u Organismo Autónomo y la representación legal del personal determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, comunicándolas mensualmente a la autoridad laboral a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

6. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia del resumen mensual al personal en el parte correspondiente.

7. Las horas extraordinarias se compensarán primordialmente, siempre que la organización del trabajo lo permita, por tiempo de descanso en la siguiente proporción: dos horas de descanso por cada hora de trabajo, que se ampliarán a tres si se prestan en domingo o festivo. Estas horas se podrán acumular hasta completar días de descanso, los cuales podrán ser disfrutados por el personal cuando las necesidades del trabajo lo permitan.

8. Cada Consejería, Delegación Provincial u Organismo Autónomo informará trimestralmente a la Comisión del Convenio sobre la realización de horas extraordinarias en la misma, con la finalidad de que por la Comisión se tomen las medidas pertinentes. La información sobre las horas realizadas vendrá recogida en modelos oficiales que se elaborarán con la participación de dicha Comisión.

9. El valor de la hora extraordinaria para cada Grupo y categoría será el resultante de aplicar la siguiente fórmula:

$$(\text{Salario ordinario} / 1582) \times 1,75.$$

Para las horas extraordinarias realizadas en domingos y festivos el coeficiente multiplicador será 2.

CAPÍTULO IX. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

Artículo 33. Permisos y reducciones de jornada por motivos familiares.

1. El régimen de permisos, según las causas de origen familiar y su duración, será el siguiente:

- a) Por matrimonio, o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente Registro, quince días.
- b) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, el tiempo indispensable.
- c) Por nacimiento, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de hijos e hijas, tres días naturales si el hecho se produce en la misma localidad, o cinco días si tiene lugar fuera de la localidad de residencia del personal. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado o adoptada, podrán disfrutar de un permiso de hasta tres meses de duración, percibiendo durante dicho periodo el salario base.
- d) En el caso de nacimiento de hijo prematuro o que, por cualquier causa, el recién nacido o recién nacida deba permanecer en hospitalización a continuación del parto, la madre y el padre tendrán derecho a ausentarse ambos del trabajo durante dos horas diarias con carácter retribuido. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 2 de este artículo.
- e) En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el periodo de suspensión de contrato de 16 semanas, o de 18 en caso de parto o adopción múltiple, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de 4 semanas adicionales.
- f) Por cuidado de cada hijo o hija menor de dieciséis meses, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. En ningún caso se acumularán los periodos de tiempo a que se refiere este punto.
- g) Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de nueve años o disminución física, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80 o un 60%, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones, tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Idéntico porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el personal laboral hubiese prestado o prestase, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los periodos anteriores al de devengo de las citadas pagas.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por

razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

- h) Por accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuatro días, o cinco días si cualquiera de los eventos anteriores ocurriera fuera de la localidad de residencia del personal. El disfrute de este permiso podrá ejercitarse bien de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo, siempre y cuando, en este último supuesto, lo permitan las necesidades del servicio.
- i) Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos o hijas menores de 9 años, 3 días. Este permiso será incompatible con el previsto en el apartado anterior.

2. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de los permisos y reducciones de jornada previstos en los apartados d), e) y f), corresponderá al personal, dentro de su jornada ordinaria. El personal deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 34. Excedencias por cuidado de familiares.

1. El personal tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2. También tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años el personal para atender al cuidado del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

3. La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual del personal, mujeres u hombres. No obstante, si dos o más personas al servicio de la Junta de Andalucía generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas.

4. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

5. El período en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Administración, especialmente con motivo de su reincorporación.

Asimismo, durante dicho período tendrá derecho a la reserva de puesto, turno y centro de trabajo; también podrá participar en los procedimientos de promoción o de traslados que se celebren durante el período en que se encuentre en excedencia, en los términos establecidos en el Capítulo VI.

6. El personal excedente no devengará retribuciones.

CAPÍTULO X. VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS.

Artículo 35. Vacaciones.

1. Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de un mes. Quienes en la fecha determinada para las vacaciones anuales no hubieran cumplido un año completo de trabajo, disfrutarán de un número de días de vacaciones proporcionales al tiempo de servicio prestado.

2. Las Direcciones de Centros y Organismos planificarán, junto con la representación legal del personal, las vacaciones anuales, de acuerdo con los siguientes principios:

- a) Las vacaciones se disfrutarán, preferentemente, en el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre de cada año, excluyéndose de éste aquellos Centros u Organismos cuya actividad esencial se desarrolle, precisamente, en esas fechas.
- b) En los Centros asistenciales y en aquéllos en que la actividad y necesidades de atención o producción sean similares a lo largo del año, las vacaciones se establecerán por turnos, de forma que quede garantizada la prestación de los servicios.
- c) Cuando, por razones de servicio debidamente justificadas, el personal no pueda disfrutar sus vacaciones en el período preferente, tendrá derecho a cuarenta días naturales de vacaciones, pudiendo solicitar el disfrute de diez días de esos cuarenta en período preferente, cuando las necesidades del servicio lo permitan, debiendo justificarse, en su caso, la imposibilidad de dicha opción.
- d) Teniendo en cuenta todo lo anterior, el personal concretará en el mes de marzo su petición individual del período de vacaciones, para que sea conocido el calendario correspondiente con la suficiente antelación.
- e) El personal podrá solicitar el fraccionamiento de vacaciones en dos períodos, preferentemente por quincenas naturales. La suma total de ambos períodos será de treinta días naturales, salvo que le hubiera sido impuesto por necesidades de servicio el período de vacaciones de cuarenta días, en cuyo caso la suma total será esa última.

- f) El comienzo y terminación de las vacaciones tendrá lugar dentro del año al que corresponda y éstas no podrán, en ningún caso, ser sustituidas por compensaciones económicas ni acumuladas a las siguientes. Si las vacaciones anuales estuviesen programadas de antemano y el personal no las pudiese disfrutar por incapacidad temporal o maternidad, podrá tomarlas fuera del período previsto, pero siempre dentro del año natural al que corresponda. En supuestos excepcionales, podrá autorizarse por la Comisión del Convenio el disfrute de las vacaciones fuera del año natural.
- g) Los períodos de baja temporal por enfermedad, accidente o maternidad inferiores a un año, se computarán como de servicio activo a los solos efectos de lo previsto en este artículo.
- h) Al personal fijo y temporal que cese por cualquier motivo en el transcurso del año sin haber disfrutado vacaciones, se le abonará la parte proporcional correspondiente.
- i) En aquellos centros de trabajo que, por la naturaleza o especialidad del servicio que prestan, cierran sus instalaciones o cesan en su actividad en períodos determinados, el personal tomará las vacaciones durante dichos períodos de cierre o inactividad y podrá disfrutar de más de un mes de vacaciones coincidiendo con tales períodos de inactividad y siempre que se cumplan los requisitos siguientes:
 - Que se respete la jornada según el cómputo establecido en el apartado 1 del artículo 25.
 - Que la jornada resultante de la adaptación de la jornada anual a los días efectivos de trabajo no supere, en ningún caso las nueve horas diarias.
 - Que, en todo caso, dicho personal disfrute de un mínimo de 36 horas semanales ininterrumpidas de descanso.
 - Que queden atendidos los servicios de mantenimiento, conservación, reparación y similares.

3. La aplicación de lo dispuesto en el apartado anterior corresponderá a los órganos competentes en materia de personal de cada Consejería, Delegación Provincial u Organismo Autónomo, de acuerdo con la representación del personal y dando cuenta a la Consejería competente en materia de Función Pública.

Artículo 36. Otros Permisos.

El régimen de permisos, según las causas y duración, queda establecido de la siguiente forma:

- 1. Por razones personales o particulares.
 - 1.1 Por traslado de domicilio.
 - 1.1.1. Cuando el traslado se produzca dentro de la localidad de residencia, un día.

1.1.2. Si el traslado tuviera lugar en distinta localidad pero dentro de la misma provincia, dos días.

1.1.3. En los casos en que se produjera en distinta localidad perteneciente a distinta provincia, cuatro días.

1.2. Por asuntos particulares.

1.2.1. A lo largo del año, el personal podrá disfrutar de hasta ocho días de permiso por asuntos particulares. Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas.

1.2.2. El personal con un año como mínimo de servicio activo en la Junta de Andalucía, tendrá derecho, si las necesidades del servicio lo permiten, a permisos sin retribución, con una duración mínima de quince días en cada caso, siempre que su duración acumulada no exceda de tres meses cada dos años.

2. Por razones de obligación o deber legal.

2.1. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, sin que por ello se perciba retribución o indemnización alguna y sin que puedan superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborables que correspondan a un trimestre. Cuando se sobrepase dicho límite, podrá la Administración pasar al afectado o afectada a la situación de excedencia forzosa regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que este personal perciba retribuciones o indemnizaciones por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de las mismas del salario a que tuviera derecho.

Se entiende por deber de carácter público o personal:

- a) La asistencia a Juzgados y Tribunales previa citación.
- b) La asistencia de Alcaldes o Alcaldesas y Concejales o Concejales a las sesiones de Pleno y Comisiones cuando tengan plena dedicación.
- c) El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.

2.2. La asistencia a las sesiones de un Tribunal de exámenes, de oposiciones o Comisiones de Valoración con nombramiento de la autoridad competente.

3. Por razones de formación.

3.1. Para concurrir a exámenes liberatorios y pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales de enseñanza reglada, así como para la realización de pruebas de ingreso o promoción en la Administración Pública; el permiso abarcará el tiempo para su realización, siendo necesario el correspondiente justificante.

Para la inmediata preparación de los referidos exámenes se concederán permisos de hasta un máximo de diez días por año, siendo necesario aportar el correspondiente justificante.

3.2. Podrá concederse permiso retribuido por un período máximo de un año para realizar estudios sobre materias directamente relacionadas con la Función Pública, previo informe favorable de quien ostente la superioridad jerárquica correspondiente y siempre que las disponibilidades presupuestarias lo permitan. El personal sólo tendrá derecho a percibir el salario base. En estos supuestos se procederá a sustituir al trabajador o trabajadora por el período que corresponda, nunca superior a un año, mediante contratación temporal de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18 de este Convenio.

3.3. El personal tendrá derecho a asistir a cursos de perfeccionamiento durante la jornada laboral, al menos una vez cada dos años. Si el desarrollo del curso no es coincidente con la jornada laboral del personal, reducirá su jornada en dos horas, a computar bien al comienzo o a la finalización de la misma.

Asimismo, el personal tendrá derecho a asistir a cursos de formación en los mismos términos expresados en el párrafo anterior.

Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Junta de Andalucía podrá concretar con el personal la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento con reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes, y por el tiempo de duración justificada que tenga el curso. Asimismo cuando el curso sea organizado por la Junta de Andalucía se dará publicidad en todos los centros dependientes de la misma, teniendo el personal el derecho a recibir dietas por tal asistencia.

En todo caso, los referidos cursos deberán estar organizados por la Administración Pública o por las Organizaciones Sindicales en el marco de los acuerdos con la Administración.

En los supuestos de reconversión y reciclaje el personal tendrá derecho y la obligación de asistir a los cursos dirigidos a su capacitación profesional. En este caso el tiempo de formación tendrá la consideración de tiempo de trabajo

4. Por razones de fomento del empleo.

Si así lo solicita, el personal fijo que, conforme a las normas de la Seguridad Social, pueda jubilarse anticipadamente y haya cumplido o cumpla sesenta y tres años, podrá disfrutar de licencia retribuida con plenitud de derechos hasta cumplir los sesenta y cuatro años. Este permiso se entiende siempre condicionado a que el personal se acoja a lo dispuesto en este Convenio Colectivo para la jubilación anticipada al cumplir los sesenta y cuatro años. En estos supuestos se sustituirá al personal por el período que corresponda, de acuerdo con la modalidad de contratación de carácter temporal aplicable.

5. Otros permisos.

5.1. Quienes presten servicio los días 24 y 31 de diciembre disfrutarán de dos días de descanso por cada uno de ellos, pudiendo ser acumulados al período de vacaciones.

5.2. El personal fijo que acredite su colaboración con alguna ONG, debidamente inscrita en el registro correspondiente, podrá disfrutar de un período de permiso de hasta seis meses sin retribución, que podrá ser ampliado previa deliberación de la Comisión del Convenio y autorización de la Dirección General de la Función Pública.

La solicitud de este permiso deberá presentarse, al menos, con dos meses de antelación a la fecha en que se pretenda hacerlo efectivo, salvo situaciones de urgencia debidamente acreditadas. Para poder disfrutar de un segundo permiso por esta causa, deberá al menos haber transcurrido tres años desde la finalización del anterior.

5.3. Podrá concederse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, una reducción de jornada por razones particulares de un tercio de la misma. En este caso, el personal percibirá un 75 % de sus retribuciones, tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Idéntico porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que hubiese prestado o prestase, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los períodos anteriores al de devengo de las citadas pagas.

5.4. Por la Comisión del Convenio podrá estudiarse otras causas susceptibles de concesión de permisos retribuidos.

Artículo 37. Excedencias.

Con independencia de la excedencia regulada en el artículo 34 de este Convenio Colectivo, las excedencias para el personal laboral fijo podrán ser:

- Excedencia voluntaria.
- Excedencia forzosa y
- Excedencia por incompatibilidad.

Artículo 38. Excedencia voluntaria.

1. La excedencia voluntaria podrá solicitarse por el personal fijo con un año al menos de antigüedad con tal carácter al servicio de la Administración autonómica. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año, ni superior a cinco; si la condición de fijeza del personal fuera superior a tres años, dicha excedencia podrá ser de hasta diez años. Sólo podrá ser ejercido este derecho otra vez por la misma persona si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

2. Quien se encuentre en situación de excedencia voluntaria podrá solicitar el reingreso en cualquier momento, siempre que hubiese cumplido el período mínimo de exceden-

cia y no hubiese superado el máximo. Se le asignará una vacante de su misma categoría profesional que, en caso de estar ofertada en los concursos correspondientes, será sustraída de éstos, ofertándose en el siguiente concurso de traslado que se celebre.

El destino así adjudicado tendrá carácter provisional, se comunicará a la Comisión del Convenio y el personal tendrá obligación de participar en el primer concurso de traslado que se convoque, tras su reingreso. En éste, deberá solicitar todas las vacantes de su categoría profesional, y si el concurso fuese con resultas, todas las plazas de su categoría profesional.

Si no solicitase las vacantes o plazas, según lo dispuesto en el párrafo anterior, y no obtuviese destino en alguna de las solicitadas por él, la Administración en la resolución del concurso procederá a adjudicarle destino de oficio.

3. La solicitud de reingreso deberá presentarse con, al menos, dos meses de antelación a la fecha de reingreso previsto.

Artículo 39. Excedencia forzosa.

1. La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del mismo puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público, o para función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo. A estos efectos se entiende por cargo público; la elección para Diputado o Diputada o Senador o Senadora de las Cortes Generales, Diputado o Diputada de Asambleas Autonómicas, del Parlamento Europeo, Concejal o Concejala de Ayuntamiento o para Alcaldía con plena dedicación o el nombramiento para un cargo dentro de las Administraciones Públicas Comunitarias o Internacionales, con un nivel mínimo de Director General en la Administración Autonómica, y sus equivalentes en la Administración Central, Local, Comunitaria o internacional. Se considerarán, asimismo, cargos públicos, a los efectos de este artículo, a los Delegados Provinciales de las distintas Consejerías y equivalentes nombrados por Decreto de Consejo de Gobierno.

2. Asimismo quedará en situación de excedencia forzosa el personal laboral acogido a este Convenio que pase a prestar servicios como personal eventual en la institución del Defensor del Pueblo Andaluz, quienes sean nombrados para ocupar un puesto de carácter eventual en cualquier organismo de la Junta de Andalucía y quienes sean designados para ocupar puestos de personal funcionario de las distintas Consejerías u Organismos de la Comunidad Autónoma andaluza.

3. El reingreso al servicio activo desde la situación de excedencia forzosa habrá de realizarse en el plazo de un mes a partir del cese en el cargo.

Artículo 40. Excedencia por incompatibilidad.

El personal que, como consecuencia de la normativa vigente sobre incompatibilidades en el sector público, deba optar o haya optado por un puesto de trabajo distinto al que

ocupaba con relación laboral fija o fija discontinua en la Junta de Andalucía, siempre que el otro puesto de trabajo esté dentro del ámbito de aplicación de la Ley de Incompatibilidades, quedará en situación de excedencia voluntaria, aun cuando no haya cumplido un año de antigüedad en el servicio. Mientras permanezca en esta situación, conservará indefinidamente el derecho al reingreso en cualquier plaza vacante de igual categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la Junta de Andalucía.

CAPÍTULO XI. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Artículo 41. Suspensión del contrato de trabajo.

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas y con los efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

2. El personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal o riesgos durante el embarazo y perciba prestación de la Seguridad Social recibirá una cuantía, que permanecerá inalterable durante todo el periodo, equivalente a la diferencia entre dicha prestación y las retribuciones íntegras que viniera percibiendo, excluido el plus de distancia o transporte, y calculada sobre la media de las retribuciones devengadas en los últimos seis meses inmediatamente anteriores a la baja, o sobre la media del tiempo que lleve trabajado en el supuesto de prestación de servicios inferior a seis meses. Este derecho se mantendrá mientras duren los efectos de la incapacidad temporal.

Las subidas salariales que se produzcan o perfeccionamiento del complemento de antigüedad durante el período de suspensión del contrato por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adaptación o acogimiento, se percibirán con efectos retroactivos una vez desaparezca la causa de suspensión.

CAPÍTULO XII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 42. Disposiciones generales.

1. El Personal podrá ser sancionado por quien tenga atribuida la competencia disciplinaria en los respectivos centros de trabajo o unidades orgánicas, en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en este Capítulo, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

2. Todo trabajador o trabajadora podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

3. Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores o trabajadoras, derivadas de incumplimientos contractuales, podrán ser leves, graves o muy graves.

Artículo 43. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves las siguientes:

1. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
2. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
3. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
4. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
5. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
6. La falta de asistencia no justificada al trabajo durante más de tres días al mes.
7. Los malos tratos de palabra u obra con superiores, compañeros y compañeras, personal subordinado o público en general.
8. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de prevención de riesgos laborales, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el trabajador o trabajadora, o para terceros.
9. La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad laboral por tiempo superior a tres días, cuando el trabajador o trabajadora declarado en baja por dicha simulación realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo se entenderá incluida en este apartado toda acción u omisión del trabajador o trabajadora realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.
10. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
11. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.
12. Causar por negligencia o mala fe daños muy graves en el patrimonio y bienes de la Comunidad Autónoma.
13. Incumplir lo pactado libremente con la Administración, vulnerando la buena fe contractual.

14. El acoso moral, la violación muy grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad del personal, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, y el acoso sexual. Se entiende por acoso sexual: la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Artículo 44. Faltas graves.

Son faltas graves las siguientes:

1. La falta de obediencia debida a los superiores.
2. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
3. La falta de consideración y respeto con los superiores, compañeros y compañeras, personal subordinado o público en general.
4. La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo y no constituya falta muy grave.
5. La desobediencia relacionada con su trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a), b) y c) del artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores.
6. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de hasta tres días al mes.
7. La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja, en tiempo superior a siete días desde la fecha de su expedición, salvo fuerza mayor.
8. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
9. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
10. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.
11. Las faltas reiteradas de puntualidad, sin causa justificada, durante más de cinco días al mes.
12. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas leves en un período de tres meses.

13. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo cuando causen perjuicios a la Administración o se utilice en provecho propio.

14. El acoso moral, la violación grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad del personal, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, y el acoso sexual.

15. La tolerancia o encubrimiento de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de su personal subordinado.

Artículo 45. Faltas leves.

Son faltas leves las siguientes:

1. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.

2. La incorrección con el público, superiores, compañeros o compañeras o personal subordinado.

3. El retraso, descuido o negligencia en el cumplimiento del trabajo.

4. La falta injustificada de asistencia al trabajo de uno a dos días al mes.

5. La no comunicación previa de la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

6. El descuido y negligencia en la conservación de los locales, material y documentación de los servicios.

Artículo 46. Sanciones.

1. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

1.1. Por faltas leves:

- a) Apercibimiento escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

1.2. Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de tres días a seis meses.
- b) Suspensión del derecho a participar en el primer procedimiento de promoción posterior que se convoque dentro de los dos años siguientes a la sanción.

1.3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de más de seis meses hasta doce meses.
- b) Suspensión para participar en dos procedimientos de promoción en el período de los tres años siguientes a la sanción.
- c) Traslado forzoso sin indemnización.
- d) Despido.

2. Todas las sanciones se notificarán mediante escrito motivado y comunicándose por escrito, al mismo tiempo, a la representación del personal y delegado o delegada sindical en su caso.

3. Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, según el procedimiento establecido al respecto, en el que se oirán a la representación del personal, y, en su caso, el delegado sindical.

4. En el supuesto de que el personal fuera sancionado con el despido por motivos contemplados en este artículo y recayera con posterioridad sentencia declarando la nulidad o improcedencia del mismo, el personal podrá optar por la readmisión o por la indemnización fijada en la sentencia.

Artículo 47. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, todo ello a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión, y, en todos los casos, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, mientras que la duración de éste en su conjunto no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa de la persona expedientada.

Artículo 48. Procedimiento sancionador.

1. Para imponer sanciones por faltas graves y muy graves habrá de instruirse el oportuno expediente. Quien ostente la competencia para acordar la incoación del expediente designará al Instructor o instructora del mismo. En la medida de lo posible, quien instruye el expediente tendrá la condición de personal laboral y no pertenecerá al centro de trabajo donde preste servicios la persona expedientadora. De dicha incoación se dará cuenta al personal al que se le ha abierto expediente y en el desarrollo del expediente se oirá a la representación legal del personal. Si la persona expedientada ostentase la condición de Delegado o Delegada de Personal o miembro del Comité de Empresa se estará, además, a las garantías previstas en el artículo 68.a) del Estatuto de los Trabajadores. A tal efecto, se notificará a los restantes Delegados y Delegadas de Personal o al Comité de Empresa la incoación del expediente para que sean oídos además de la persona interesada. La misma garantía se aplicará a los Delegados y Delegadas Sindicales a quienes ampara las disposiciones del artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto.

2. Dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la incoación del expediente, el Instructor o instructora habrá de formular pliego de cargos y ordenar su notificación a la persona interesada, quien a partir de la notificación dispondrá de un plazo de diez días para la contestación del mismo y proponer la práctica de cuantas pruebas convengan a su derecho.

3. En el expediente se harán constar los antecedentes del interesado o interesada, su declaración y la de quienes testifiquen, en su caso.

4. Quien instruye el expediente admitirá o rechazará, en el plazo de diez días, las pruebas propuestas mediante escrito razonado y fijará, en su caso, la fecha o el plazo establecido para su realización y del mismo modo, procederá respecto de las pruebas que hayan de practicarse de oficio. La persona interesada tendrá derecho a estar presente en la práctica de las citadas pruebas.

5. Realizados los trámites anteriores, el Instructor o instructora formulará en el plazo de diez días la correspondiente propuesta de resolución, en la que necesariamente deberán exponerse con claridad los hechos imputados, la calificación jurídica de los mismos y, en su caso, la correspondiente propuesta de sanción. De la propuesta de resolución se dará traslado inmediato a la persona expedientada, quien en el plazo máximo de diez días desde la notificación, podrá hacer las alegaciones que estime procedentes.

6. Recibido o no el escrito de alegaciones, el Instructor o Instructora, dentro del plazo de dos meses contados a partir de la incoación del expediente, prorrogables hasta tres cuando exista una justa y motivada causa para la citada prórroga, elevará la propuesta de resolución y el expediente al órgano que ordenó instruirlo a fin de que, por el mismo, se proceda a dictar la resolución correspondiente o, si no fuera de su competencia, a elevarlo al órgano competente en el plazo de diez días..

7. Cuando la falta cometida sea de tal naturaleza que perturbe gravemente la necesaria disciplina o el normal desarrollo en la prestación del servicio, el órgano competente para resolver podrá acordar la suspensión preventiva de empleo y sueldo mientras se sustancie la tramitación del correspondiente expediente. Si del resultado del mismo no se dedujese responsabilidad para la persona expedientada o la sanción impuesta fuese de naturaleza distinta a la suspensión de empleo y sueldo, o siendo ésta, no superase el tiempo de la suspensión provisional, se procederá de inmediato a la correspondiente reparación.

8. En los casos de denuncia por acoso sexual, se garantizará especialmente el derecho a la intimidad, tanto de la persona denunciante como la persona o personas denunciadas, así como la confidencialidad de los hechos.

Durante el proceso se tomarán las medidas cautelares y de protección de la persona denunciante que sean necesarias. Tales medidas no podrán perjudicarle, en ningún caso, debiéndose cambiar, si fuese necesario, a la persona denunciada, salvo que la denunciante solicitase el cambio.

No se permitirán represalias contra la persona denunciante ni contra las personas que testifiquen, apoyándolas en todo momento e informándoles de los recursos existentes, para el caso en que deseen emprender acciones legales.

CAPÍTULO XIII. Formación y perfeccionamiento profesional.

Artículo 49. Formación y perfeccionamiento profesional.

1. Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en señalar que la formación constituye un elemento fundamental en la gestión de los recursos humanos de la Junta de Andalucía y es instrumento para alcanzar los objetivos de permanente adecuación y adaptación de los empleados y las empleada públicos a los requerimientos de la prestación de los servicios públicos, constituyendo asimismo un medio fundamental para la formación y la carrera profesional.

Por ello la formación ha de abordarse de forma sistemática constituyendo un proceso constante e integrado con el resto de las políticas de personal. La consecución de dichos objetivos debe realizarse con la necesaria colaboración de las Organizaciones Sindicales en toda las fases de elaboración y ejecución de las políticas de formación, colaboración que debe significar su efectiva implicación en las mismas.

2. Para llevar a cabo los fines antedichos las partes se comprometen a procurar la permanente adecuación y adaptación del personal a las exigencias profesionales necesarias para la eficaz prestación de los servicios públicos, a mejorar la motivación y el rendimiento de la formación mediante la adecuada evaluación de las actividades formativas y a favorecer la carrera profesional mediante cursos de formación en los términos regulados en este Convenio.

3. De conformidad con lo previsto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar la formación y promoción profesional, el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo tendrá derecho a ver facilitada la realización de los estudios necesarios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional, así como el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la Administración Pública o por las Organizaciones Sindicales en el marco de acuerdos con instituciones de la Administración, todo ello con la participación de la representación de los trabajadores.

4. El personal que curse estudios académicos, o de formación o perfeccionamiento profesional, tendrá preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y el del disfrute de las vacaciones anuales, así como derecho a la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. Tendrá derecho, asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes en los términos establecidos en este Convenio Colectivo. En cualquier caso, será requisito indispensable que el trabajador o la trabajadora acredite debidamente que cursa con regularidad tales estudios.

5. Los órganos de la Junta de Andalucía, directamente o en régimen de concierto con otros centros oficiales reconocidos, organizarán cursos de capacitación profesional para la adaptación del personal a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del personal en su empleo en los casos de transformación o modificación funcional de los órganos o servicios. En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

6. Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el personal tendrá derecho a asistir, como mínimo cada dos años, a un curso de formación profesional específico directamente relacionado con las funciones desempeñadas en el puesto de trabajo. Siempre que no resulte afectado el funcionamiento de la organización, tal derecho podrá volver a ejercitarse aun cuando no haya transcurrido el citado límite temporal. Durante la asistencia a tales cursos se disfrutará de los siguientes beneficios:

- a) Una reducción de la jornada de trabajo en un número de horas igual a la mitad del que se dedica a la asistencia a dichas clases.
- b) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Administración podrá concretar con el personal la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes, y por el tiempo de duración justificada que tenga el curso. Asimismo, cuando el curso sea organizado por la Administración de la Junta de Andalucía se dará publicidad en todos los centros dependientes de la misma, teniendo el personal derecho a recibir, las indemnizaciones por razón de servicio que, en su caso, correspondan.

7. La Administración podrá acordar la asistencia del personal a seminarios, mesas redondas o congresos que versen sobre materias propias de su categoría profesional o del trabajo específico que desarrolle, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los servicios. La asistencia será voluntaria para el personal, al que le será abonado, además de su salario, los gastos de viaje e indemnizaciones en los casos que corresponda. La designación para la asistencia a dichos encuentros se realizará de forma rotativa entre el personal que reúna las características necesarias para un buen aprovechamiento del mismo.

Cuando sea el personal el que solicite la asistencia a dichos acontecimientos corresponderá a la Administración la decisión sobre la asistencia, atendiendo a la materia a tratar y al interés de la misma para los trabajos y objetivos del servicio, previa consulta la representación del personal. En estos casos, se devengarán gastos de viaje, dietas, matriculación y se abonará el salario íntegro correspondiente.

8. La Subcomisión de Formación Profesional y Perfeccionamiento estudiará planes de formación que, una vez acordados en la Comisión del Convenio, se pondrán en práctica durante la vigencia de este Convenio. A esos efectos estudiará las propuestas y planes de

formación que eleven las Consejerías, Organismos Autónomos y Organizaciones Sindicales firmantes. Asimismo, la Comisión velará por el cumplimiento de los compromisos que en materia de formación se adapten en el ámbito del presente Convenio.

9. La Junta de Andalucía incluirá en su presupuesto anual una partida dedicada a la formación profesional y perfeccionamiento del personal laboral para asegurar la ejecución de los planes y objetivos de formación señalados en el apartado anterior, una vez ratificados por la Comisión del Convenio.

CAPÍTULO XIV. PROTECCION DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DEL PERSONAL.

Artículo 50. Actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

1. La Administración de la Junta de Andalucía está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de prevención de riesgos laborales en sus Organismos y centros de trabajo, así como a facilitar la participación del personal en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias, especialmente cuando se produzcan cambios de puesto de trabajo o se precise aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales susceptibles de ocasionar riesgos para el propio trabajador o trabajadora, para sus compañeros o compañeras o para terceras personas. El personal está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con el correspondiente descuento en este último caso del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

2. Los Servicios de Prevención propios, creados por el Decreto 117/2000, de 11 de abril, son los instrumentos de la acción preventiva que deben garantizar el derecho del personal a una adecuada protección de su seguridad y salud, así como el establecimiento de los instrumentos para su control, proporcionando a los órganos, entidades y organismos de la Administración de la Junta de Andalucía el asesoramiento y apoyo que precisen en función de los tipos de riesgos en ella existentes en lo referente a:

- a) El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
- b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud del personal en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- c) La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- d) La información y formación del personal.
- e) La determinación de los medios para la prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- f) La vigilancia de la salud del personal en relación con los riesgos derivados del trabajo.

g) La información y asesoramiento a los órganos de participación y representación.

3. Anualmente se proporcionará la formación especializada necesaria en función de las necesidades y especificidades de cada ámbito sectorial y de acuerdo con los programas de formación que establezcan los Servicios de Prevención propios en aplicación de la normativa vigente.

Artículo 51. Participación en materia de seguridad y salud laboral.

1. El personal tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de la misma.

2. El derecho de participación mencionado se ejercerá a través de los representantes legal del personal, de los Delegados y Delegadas de Prevención y de los Comités de Seguridad y Salud, en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en el Acuerdo sobre derechos de participación en materia de prevención de riesgos laborales suscrito en el seno de la Comisión del V Convenio Colectivo en fecha 11 de octubre de 2001, así como en la Subcomisión de Salud Laboral.

Artículo 52. Delegados y Delegadas de Prevención.

1. Los Delegados y Delegadas de Prevención son la representación de los trabajadores y trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, ostentarán las competencias y facultades establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Acuerdo sobre derechos de participación en materia de prevención de riesgos laborales, y gozarán de las mismas garantías de que disponen quienes son representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.

2. Los Delegados y Delegadas de Prevención se designarán por los y las representantes del personal con presencia en los ámbitos de los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras y entre la representación legal del personal, siempre y cuando tengan la condición de liberados o liberadas totales o con crédito parcial suficiente para desarrollar las funciones propias de Delegados y Delegadas de Prevención.

3. El número de Delegados y Delegadas de Prevención a designar en cada uno de los ámbitos de los Comités de Seguridad y Salud que se determinan en el artículo siguiente se ajustará a la escala establecida en el artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sin que en ningún caso el número pueda resultar inferior a cuatro ni exceder de ocho, y su distribución se determinará por acuerdo de los órganos de representación.

4. Los Delegados y Delegadas de Prevención observarán el debido secreto profesional acerca de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su ac-

tuación en la Administración de la Junta de Andalucía, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores y en los artículos 10, párrafo segundo, y 11 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

5. La Administración de la Junta de Andalucía les proporcionará los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, bien por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas debidamente acreditadas.

6. Los informes que deban emitir los Delegados y Delegadas de Prevención habrán de evacuarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Una vez transcurrido este plazo sin que se haya emitido informe, la Administración pondrá en práctica su decisión.

Artículo 53. Comités de Seguridad y Salud.

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Administración de la Junta de Andalucía en materia de prevención de riesgos laborales respecto de su personal.

2. Cada Comité estará constituido por los Delegados y Delegadas de Prevención que se designen en el ámbito correspondiente y por igual número de representantes de la Administración.

3. Los Comités de Seguridad y Salud adoptarán sus propias normas de funcionamiento, y tendrán las competencias y facultades establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Acuerdo sobre derechos de participación en materia de prevención de riesgos laborales.

4. En atención a las peculiaridades de los diferentes colectivos, en cada provincia se constituirán los siguientes Comités de Seguridad y Salud para el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo:

- Comité de Seguridad y Salud del personal laboral que presta servicios en las Consejerías de Obras Públicas y Transportes, Agricultura y Pesca y Medio Ambiente.
- Comité de Seguridad y Salud del personal laboral que presta servicios en la Consejería de Asuntos Sociales y en el Instituto Andaluz de Servicios Sociales.
- Comité de Seguridad y Salud del personal laboral de Administración General de las Consejerías de la Presidencia, Turismo y Deporte, Relaciones Institucionales, Economía y Hacienda, Gobernación, Justicia y Administración Pública, Empleo y Desarrollo Tecnológico, Salud, Educación y Ciencia y Cultura, así como el personal

laboral que presta servicios en los respectivos Organismos Autónomos dependientes de estas Consejerías.

Artículo 54. Equipos de trabajo y medios de protección.

1. Al objeto de garantizar la seguridad y salud del personal, la Administración adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para las funciones que han de realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto.

2. La Administración proporcionará equipos de protección individual adecuados para el desempeño de las funciones a realizar y velará por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o limitar suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

3. Corresponde a cada trabajador o trabajadora velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones recibidas. En particular, el personal deberá:

1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, los medios con los que desarrollen su actividad.
2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la Administración, de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.
3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud.
5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas con el fin de proteger la seguridad y la salud.

Artículo 55. Vigilancia de la salud.

1. La Administración garantizará al personal la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de la representación del personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras o para verificar si el estado de salud de esa persona puede constituir un peligro para sí misma, para el resto del

personal o para otras personas relacionadas con la actividad desarrollada, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador o trabajadora y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Los resultados de la vigilancia serán comunicados al personal afectado y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del personal, sin que puedan facilitarse a la Administración o a otras personas sin consentimiento expreso del interesado o interesada.

No obstante lo anterior, a las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención se les informará de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del personal para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

3. En todo caso, los reconocimientos médicos se practicarán:

- a) A todo el personal de nuevo ingreso, antes de incorporarse al puesto de trabajo.
- b) Periódicos y específicos al personal que, por su actividad, se estime necesario por los Servicios de Prevención propios.
- c) Una vez al año para todo el personal, en la forma y condiciones que se determinen.
- d) Al personal con más de treinta días de baja por enfermedad, antes de incorporarse al puesto de trabajo.

Artículo 56. Vestuario de trabajo.

1. Al personal sujeto al presente Convenio Colectivo se le dotará durante el segundo trimestre de cada ejercicio del vestuario íntegro que le corresponda según lo fijado en el Acuerdo de la Comisión de Interpretación y Vigilancia de fecha 18 de mayo de 1989. No obstante, la Subcomisión de Salud Laboral procederá a la adaptación del mencionado Acuerdo al sistema de clasificación profesional contenido en el presente Convenio Colectivo e incluirá, con la dotación de vestuario que se acuerde, las siguientes categorías profesionales: Médico Geriatra; Médico Rehabilitador; Diplomado Trabajo Social que preste servicios en Centros de Valoración y Orientación y en Centros de Menores; Educador Especial; Analista de Laboratorio; Monitor de Residencias Escolares; Monitor de Deportes; y Auxiliar Sanitario.

Asimismo, en la citada adaptación se incluirán previsiones de vestuario para situaciones especiales, como el caso de trabajadoras embarazadas.

2. Por la Subcomisión de Salud Laboral, en el plazo de un año, se efectuará un estudio tendente a unificar criterios de calidad y económicos en las dotaciones de vestuarios.

CAPÍTULO XV. ESTRUCTURA SALARIAL.

Artículo 57. Salario base.

Es la parte de la retribución fijada para la jornada de trabajo establecida en el artículo 25, en función del Grupo profesional en que se encuadre el personal. Su cuantía para 2002 es la que figura en el Anexo II.

Artículo 58. Complementos y pluses salariales.

1. Antigüedad.

Consistirá en una cantidad fijada en el Anexo III, en función del Grupo profesional en cuyo desempeño se perfeccione, por cada tres años de servicios efectivos. Se abonará a partir del primer día del mes en que se cumpla tres años o múltiplo de tres de servicios efectivos. El tiempo de trabajo en cualquier Administración Pública será reconocido como de servicios previos. Tendrá derecho a este complemento todo el personal, ya sea fijo o temporal, con independencia, en cuanto a este último personal, del tipo de contratación al amparo de la cual se hayan suscrito sus respectivos contratos, siempre que hayan prestado servicios por tiempo superior a tres años interrumpida o ininterrumpidamente.

2. Complemento personal no absorbible.

Es la cantidad que percibe algún personal para compensar la disminución que experimentaron en el complemento de antigüedad como consecuencia de la homogeneización practicada con la entrada en vigor del I Convenio Colectivo para el Personal Laboral al servicio de la Junta de Andalucía. Este complemento se mantendrá inalterable en su cuantía, que será la que se viniera percibiendo a la fecha de la entrada en vigor del presente Convenio.

3. Pagas extraordinarias.

El personal tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, por importe, cada una de ellas, de una mensualidad del salario base más la antigüedad, en la cuantía prevista en los correspondientes Anexos, que se devengarán el día uno de los meses de junio y diciembre, y se abonarán conjuntamente con la nómina ordinaria correspondiente a dichas mensualidades. Cuando el tiempo de servicios efectivos prestados hasta el día en que se devenga la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses anteriores a los meses de junio y diciembre, el importe de la misma se reducirá proporcionalmente, de manera que el importe a percibir quede determinado por la aplicación de la siguiente fórmula: sueldo base mensual + cantidad mensual percibida por antigüedad / 180 x número de días de servicios prestados en el semestre anterior al 1 de junio a 1 de diciembre (los meses completos se computarán de 30 días a estos efectos).

El personal que cese al servicio de la Junta de Andalucía antes del devengo de las pagas extraordinarias tendrá derecho a percibir el importe correspondiente determinado de la forma indicada en el párrafo anterior.

Durante la vigencia del presente convenio se tenderá a la inclusión en el importe de las pagas extraordinarias de algún complemento salarial.

4. Complemento de categoría.

Este complemento salarial se percibirá en doce mensualidades y con la cuantía que se refleja en el Anexo IV.

Se suprimen dentro de los Grupos III, IV y V las categorías económicas, debiendo percibir todo el personal incluido en los citados Grupos, como complemento de categoría, las retribuciones asignadas en el Anexo IV, con efectos retroactivos de 1 de enero de 2002.

5. Complemento de puesto de trabajo.

Destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a su especial dificultad, responsabilidad, incompatibilidad y otros factores que comportan concepción distinta del trabajo ordinario, excepto los retribuidos por el sistema de pluses. La cuantía será la establecida para el puesto en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo y su percepción dependerá exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto correspondiente, por lo que este complemento no tiene carácter consolidable.

Como cuantía básica de todos los puestos de trabajo se establece la cantidad que se especifica en el Anexo XI, a percibir en doce mensualidades, que tendrá efecto retroactivo a 1 de enero de 2002, y que se sumarán a las que con anterioridad se vinieran percibiendo, en su caso.

6. Complemento personal transitorio.

Quienes por la aplicación del I Convenio Colectivo para el Personal Laboral al servicio de la Junta de Andalucía tuviesen reconocido un complemento personal transitorio lo mantendrán en la cuantía que tuviesen reconocida. No obstante lo anterior, tales complementos podrán compensarse y absorberse en las cuantías que se señalen en las respectivas Leyes de Presupuesto de la Comunidad Autónoma Andaluza.

7. Complemento por trabajos nocturnos.

Retribuye la prestación de servicios en horario nocturno. Su cuantía será la que figura en el Anexo V.

8. Complemento por trabajo en domingos o festivos.

Su cuantía es la fijada en el Anexo VI.

9. Complemento de productividad.

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo percibirá una cuantía única por el concepto de productividad de 339,72 euros, que se hará efectiva en la nómina ordinaria correspondiente al mes de octubre. En el caso de que no se hubiese trabajado la totalidad del año, la cuantía a percibir será proporcional al tiempo de servicio prestado.

10. Complemento de Convenio.

En la cuantía que figura en el Anexo VII, a percibir por todo el personal, en doce mensualidades, de acuerdo con el Grupo profesional.

Se suprimen dentro de los Grupos III, IV y V las categorías económicas, debiendo percibir todo el personal incluido en los citados Grupos, como complemento de Convenio, las retribuciones asignadas en el Anexo VII, con efectos retroactivos de 1 de enero de 2002.

11. Complemento de turnicidad.

Retribuye la realización del trabajo en turno rotativo, en los términos regulados en el artículo 26 del presente Convenio Colectivo. Su cuantía figura en el Anexo VIII de este Convenio.

12. Complemento jornada de tarde.

Se establece un complemento que retribuye la realización del trabajo en jornada de tarde en la cuantía que figura en el Anexo IX

13. Complemento jornada partida.

Este complemento retribuye la realización de la jornada partida, que se regula en el Artículo 26 de este Convenio Colectivo, según Anexo X.

14. Plus de penosidad, toxicidad o peligrosidad.

Responderá a circunstancias excepcionales, por cuanto la regla general debe ser su eliminación cuando desaparezcan las circunstancias negativas que lo justifiquen, por lo que se tenderá a la desaparición de este plus a medida que por la Administración se tomen los medios adecuados para subsanar las condiciones tóxicas o peligrosas que les dieran origen. Además de las circunstancias a que se hace referencia, podrán tenerse en cuenta y, en su caso, valorarse, la exposición a riesgos diversos por parte del personal.

La Comisión del Convenio será competente para el reconocimiento o revisión del plus de penosidad, toxicidad o peligrosidad, a propuesta de la Subcomisión de Valoración y Definición de Puestos de Trabajo.

Aprobada la resolución y hasta tanto se eliminen las condiciones tóxicas, peligrosas o penosas, se abonará al personal que desempeñe el puesto un 20% del salario base del Grupo profesional en el que está encuadrado, desde la fecha que marque la resolución.

15. Otros complementos y pluses.

Podrá acordarse por la Comisión del Convenio el establecimiento de otros complementos y pluses personales o de puesto de trabajo, en su caso, cuando, como consecuencia de las modificaciones de las Relaciones de Puestos de Trabajo, se produzcan diferencias retributivas. En este caso será preceptivo el informe favorable de la Consejería de Economía y Hacienda.

16. Retribución de la jornada reducida.

El personal contratado para la realización de una jornada inferior a la pactada en el artículo 25 percibirán su retribución en proporción al número de horas contratadas.

Artículo 59. Revisión salarial.

1. Se aplicará una revisión salarial al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, para los años 2003, 2004 y 2005, igual a la del Acuerdo de 12 de noviembre de 2002 de la Mesa Sectorial de Negociación de Administración General, sobre retribuciones del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía.

Para el año 2006, la revisión salarial será igual a la que se acuerde para el personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía.

2. Las cantidades establecidas en los anexos relativos a la estructura salarial están referidas en valores económicos correspondientes al año 2002, por tanto, estarán sujetas a las revisiones salariales indicadas en el apartado 1 de este artículo.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las partes asumen como compromiso que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se abordará el estudio del conjunto del sistema retributivo del personal laboral, teniendo como criterio fundamental la tendencia, con base en análisis comparativos y para puestos similares, a la homogeneización de retribuciones con las de otros Convenios Colectivos en el ámbito de las Administraciones Públicas.

Para llevar a cabo el estudio a que se refiere el párrafo anterior se constituirá en el seno de la Comisión del Convenio un grupo de trabajo de carácter técnico que coordine el mismo y cuyos resultados irá exponiendo en el pleno de la Comisión. Las conclusiones de dicho estudio se unirán como Anexo al presente Convenio Colectivo. En los proyectos presupuestarios correspondientes al ámbito de vigencia del presente Convenio se establecerán las previsiones precisas para hacer frente a los resultados del estudio citado. Igualmente, las partes consideran que para la viabilidad de este estudio será necesario tener presente la eventual modificación de la normativa básica estatal.

CAPÍTULO XVI. ACCIÓN SOCIAL.

Artículo 60. Acción social.

1. La cantidad del Fondo de Acción Social que corresponda destinar anualmente al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo será determinada por la Subcomisión de Acción Social, atendiendo al número de personas que compongan este colectivo. En la medida que lo permitan las disponibilidades presupuestarias, la ratio no será inferior al 0,65 por 100 de la masa salarial; no obstante, las partes firmantes se fijan como objetivo alcanzar una ratio del 0,8 por 100 durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

2. La Acción Social se plasmará en las ayudas que en cada momento fije el Reglamento de Acción Social, que podrá ser modificado en lo que se refiere al personal afectado por este Convenio y a las actividades a las que se destinan, por acuerdo de la Comisión del Convenio a propuesta de la Subcomisión de Acción Social.

3. Conforme al Reglamento de Acción Social, todo el personal laboral incluido dentro del ámbito de aplicación de este Convenio se asegurará y adherirá a la póliza de accidentes individuales, cuyas contingencias y cuantías serán las que figuren en la póliza correspondiente.

CAPITULO XVII. JUBILACIÓN.

Artículo 61. Jubilación forzosa.

1. La jubilación será obligatoria al cumplir la edad de sesenta y cinco años, comprometiéndose la Administración a cubrir por los métodos establecidos en este Convenio Colectivo las plazas que por esta razón quedaran vacantes y fueran necesarias, en idéntica categoría profesional o en otras distintas que se hubiesen creado por transformación de las vacantes.

2. La edad de jubilación establecida en el apartado anterior se considerará sin perjuicio de que el personal pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyo supuesto la jubilación obligatoria se producirá al completarse dichos períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

3. La Administración vendrá obligada a informar puntualmente a la Comisión del Convenio de las jubilaciones que se vayan produciendo, las categorías profesionales en que tengan lugar y el plazo para la provisión de vacantes, cuando éste proceda. La Comisión del Convenio podrá emitir informe al respecto.

Artículo 62. Jubilación voluntaria.

1. El personal podrá jubilarse voluntariamente al cumplir los sesenta y cuatro años de edad en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de

julio. En este supuesto, se percibirá, desde el día del cese en el servicio activo al día en que cumpla los sesenta y cinco años, un premio de jubilación equivalente a la diferencia entre la pensión de jubilación y el salario percibido, en el que no se computarán, en su caso, el plus de penosidad, toxicidad o peligrosidad, el plus de distancia o transporte ni los pluses o complementos que viniera percibiendo conforme al artículo 58.15 de este Convenio Colectivo. Asimismo, percibirá 150 euros por año de servicio o fracción superior a seis meses.

2. La solicitud dirigida al órgano competente deberá formalizarse al menos dos meses antes del cumplimiento de los sesenta y cuatro años.

CAPÍTULO XVIII. DEL DERECHO DE REUNIÓN.

Artículo 63. Asamblea de trabajadores y trabajadoras.

1. Los Comités de Empresa, los Delegados y Delegadas de Personal, las Secciones Sindicales o un número de trabajadores y trabajadoras no inferior al veinte por ciento del total de la plantilla del centro, podrán convocar asambleas en los centros de trabajo fuera de las horas laborables, siempre que no afecte a la prestación del servicio.

2. Realización de asambleas dentro de las horas de trabajo. Los Comités de Empresa, los Delegados y Delegadas de Personal, que dispondrán de 40 horas anuales, así como las Secciones Sindicales de las organizaciones sindicales que tengan presencia en los órganos de representación del personal, que dispondrán de 20 horas anuales, siempre que alcancen un índice de afiliación del 10% del colectivo de la plantilla del Centro o del Servicio de que se trate (estas horas se reducirán a 10 anuales en el caso de que el índice de afiliación sea del 5% y a 5 horas anuales cuando el índice de afiliación sea inferior al 5%) podrán convocar asambleas en el centro de trabajo dentro del horario laboral, previo aviso a la Dirección del centro con una antelación mínima de 24 horas.

3. En todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas.

4. En todos los casos, la asamblea se celebrará en los locales facilitados por la Administración y será presidida por el Comité de Empresa o por los Delegados y Delegadas de Personal mancomunadamente, que serán responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en la misma de personas no pertenecientes a la Administración de la Junta de Andalucía.

5. Cuando por realizarse jornada de trabajo a turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración del normal desarrollo de la prestación del servicio, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

6. Las asambleas convocadas media hora antes del fin de la jornada o del inicio de la misma, no serán contabilizadas para quienes convocan. Con este carácter se podrán convocar un máximo de dos asambleas mensuales.

CAPÍTULO XIX. DERECHOS SINDICALES.

Artículo 64. Derechos de los Comités de Empresa y Delegados o Delegadas de Personal.

1. Los Comités de Empresa y Delegados o Delegadas de Personal tendrán, como mínimo, el derecho al tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses del personal que representan. Las horas mensuales necesarias para cubrir esta finalidad se fijan de acuerdo con las siguientes escalas, en función del número de trabajadores y trabajadoras de cada unidad electoral:

- a) Unidad electoral de hasta doscientas cincuenta personas: cuarenta horas.
- b) Unidad electoral de doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores y trabajadoras: cincuenta horas.
- c) Unidad electoral de más de quinientas personas: setenta y cinco horas.

2. Cuando por las funciones desempeñadas por quienes representan al personal, se requiera una sustitución en el desempeño del puesto, se informará a la Dirección sobre la ausencia por motivos sindicales con una antelación mínima de veinticuatro horas, tomando como referencia el turno del trabajador o trabajadora. De no realizarse la sustitución, en ningún caso quedará limitado su derecho a realizar sus actividades representativas.

3. Los Comités de Empresa y Delegados o Delegadas de Personal podrán acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales de sus miembros en una o varias personas entre las mismas. Cuando la acumulación de horas sindicales sin rebasar el máximo total, suponga, de hecho, la liberación de esos representantes, será necesaria la comunicación previa al Centro Directivo correspondiente. El crédito necesario para la liberación total será de 115 horas. Si la acumulación responde a necesidades imprevistas que imposibiliten la comunicación previa y no suponga la liberación, aquélla se producirá mediante escrito firmado por quienes son representantes cedentes inmediatamente después de efectuarse la cesión.

4. Los Comités de Empresa y Delegados o Delegadas de Personal controlarán el mejor ejercicio del tiempo sindical empleado.

5. No se incluirá en el cómputo de horas el empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Junta de Andalucía o la Dirección del centro o servicio.

6. Las personas miembros de los Comités de Empresa y Delegados o Delegadas de Personal que intervengan en la negociación del Convenio Colectivo, estarán liberados durante el transcurso de dicha negociación.

7. Igualmente gozarán de una protección que se extiende, en el orden temporal, desde el momento de la proclamación de su candidatura hasta tres años después del cese en el cargo.

8. Se pondrá a disposición de los Comités de Empresa y Delegados o Delegadas de Personal un local adecuado, provisto de teléfono, mobiliario, equipos informáticos, de oficina y demás medios necesarios para desarrollar sus actividades sindicales representativas. Tendrán derecho asimismo, a la utilización de fotocopiadoras existentes en el centro, para su uso en materia laboral relacionada con la Junta de Andalucía, del centro o del servicio, todo ello para facilitar información quienes representen.

9. Se facilitará a cada Comité de Empresa y Delegados o Delegadas de Personal tableros de anuncios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y se estimen pertinentes. Dichos tableros se instalarán en lugares claramente visibles, para permitir que la información llegue al personal fácilmente. Quienes representen al personal recibirán copia del cuadro horario del centro, y accederán a los modelos TC1 y TC2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, a las nóminas de cada mes, al calendario laboral, a los presupuestos de los centros, a un ejemplar de la memoria anual del centro y a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo que afecten al personal.

10. Los Comités de Empresa recibirán puntualmente y por cuenta de la Administración un ejemplar del Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

11. Las personas que componen los Comités de Empresa y los Delegados o Delegadas de Personal tienen derecho a que la Administración les abone los gastos de desplazamiento y dietas ocasionados por reuniones de órganos de representación o convocadas por la Junta de Andalucía en las que sea requerida su asistencia en su condición de miembros de Comités de Empresa o de Delegados y Delegadas de Personal, cuando con motivo de dichas reuniones hayan de desplazarse fuera del término municipal donde habitualmente presten servicio.

Artículo 65. Derechos de las Organizaciones Sindicales y afiliados.

1. Las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio podrán solicitar mediante escrito dirigido a la Consejería competente en materia de Función Pública, la dispensa total de asistencia al trabajo de un número máximo de cincuenta y cinco trabajadores o trabajadoras que presten servicios en el ámbito de aplicación de este Convenio, de acuerdo con el siguiente reparto: veintisiete por UGT.; veintiuno por CCOO.; y siete por CSI-CSIF.

La Consejería citada comunicará a las respectivas Consejerías, Organismos Autónomos y Delegaciones Provinciales las solicitudes de dispensa concedidas a fin de que se adopten las medidas oportunas en orden a garantizar a las personas afectadas en la situación de dispensas para asistir al trabajo, mientras subsistan las circunstancias que motivan tal dispensa, así como la percepción del salario por cada persona con dispensa, con cargo a la Junta de Andalucía y el respeto de su puesto de trabajo, con mantenimiento de los derechos que pudieran corresponderle en razón de su vínculo contractual con aquélla.

2. El personal con afiliación a Organizaciones Sindicales podrá solicitar que se le descuenta de su nómina el importe de la cuota sindical de la correspondiente Organización Sindical, y podrán constituir Secciones Sindicales en el ámbito de la unidad electoral. Cuando la plantilla exceda de cien trabajadores y trabajadoras, las Secciones Sindicales con presencia en los órganos de representación del personal tendrán los siguientes derechos:

- a) Disponer de un local con medios materiales similares al del Comité de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal.
- b) Nombrar a un Delegado o Delegada Sindical con derecho a crédito horario en las Secciones Sindicales de unidades electorales que contengan hasta 250 trabajadores y trabajadoras, y uno o una más en las Secciones Sindicales de unidades electorales que contengan 251 o más personas en plantilla.

3. Los Delegados y Delegadas Sindicales podrán dedicarse a sus actividades sindicales las mismas horas de que disponen los miembros de los Comités de Empresa o los Delegados de Personal del ámbito de que se trate. Serán sus funciones:

1. Representar y defender los intereses de la Organización Sindical a quien representan y de sus afiliados o afiliadas, y servir de instrumento de comunicación entre aquélla y la Dirección de los respectivos centros.
2. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley y este Convenio Colectivo a las personas miembros del Comité de Empresa.
3. Asistir a las reuniones del órgano de representación unitaria, con voz pero sin voto.
4. Tener acceso a la misma información y documentación a la que tiene derecho el Comité de Empresa, de acuerdo con la normativa legal vigente en cada caso, con la obligación de guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.
5. Serán oídos por la Administración en el tratamiento de aquellos problemas que afecten al personal en general y a los afiliados a la correspondiente Organización Sindical en particular.
6. Serán, asimismo, informados y oídos por la empresa con carácter previo:
 - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.
 - b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de personal cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses del personal.

- c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados a la Organización Sindical y al personal en general, la Administración pondrá a disposición de la Organización Sindical cuya representación ostente el Delegado o Delegada, un tablón de anuncios que deberá colocarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todo el personal.
8. Ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les sean propias.

CAPÍTULO XX. MEDIACIÓN EN CONFLICTOS COLECTIVOS.

Artículo 66. Mediación, arbitraje y conciliación.

1. Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este Convenio Colectivo requerirá para su consideración de licitud el previo conocimiento de la Comisión del Convenio, a quien se reconoce, por las partes, como instancia previa, en cuyo seno habrá de intentarse la solución de dicho conflicto.

El conflicto colectivo deberá tratarse en la Comisión del Convenio en el plazo de un mes desde la entrada en el Registro de dicho órgano paritario; transcurrido dicho plazo sin cumplirse esta previsión la parte que lo haya presentado podrá acudir al sistema regulado en el apartado siguiente.

2. Caso de que no se llegue en dicha Comisión a una solución, se someterá el conflicto a la mediación y conciliación del SERCLA; asimismo, previo acuerdo de las dos partes, podrá acudirse a los procesos de arbitraje del citado Sistema

CAPÍTULO XXI. INDEMNIZACIONES.

Artículo 67. Plus de distancia o transporte.

1. Es la cantidad que percibe el personal por los recorridos que tenga que efectuar en medios de transportes no facilitados por la Administración para acudir al trabajo, por hallarse el centro laboral a más de dos kilómetros del límite del casco de la población en cuyo término municipal esté radicado el centro, independientemente de donde resida el personal.

2. Este plus, que no tiene naturaleza salarial, se establece como compensación de los gastos originados como consecuencia de los desplazamientos del personal al centro de

trabajo. La cuantía del mismo será la que establezca el Decreto sobre indemnizaciones por razón del servicio para el personal que presta sus servicios en la Administración de la Junta de Andalucía.

Artículo 68. Indemnizaciones por razón del servicio.

El personal tendrá derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirle de los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención que se vea precisado a realizar cuando, por orden de un superior, tenga que efectuar desplazamientos a lugares distintos al de su trabajo habitual.

Las cuantías serán las que se recogen en el Decreto sobre indemnizaciones por razón del servicio, en sus correspondientes actualizaciones.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera. Movilidad entre Administraciones Públicas.

Se podrán atender peticiones de traslado formuladas por personal laboral fijo de otras Administraciones Públicas, siempre que la Administración de origen tenga regulado un sistema de reciprocidad que también lo permita. La Comisión del Convenio establecerá los criterios de adjudicación de plazas derivadas de aquellas peticiones y las condiciones de integración de este personal.

Segunda. Integración de personal en el Convenio Colectivo.

Cualquier colectivo que vaya a ser integrado en la normativa del presente Convenio Colectivo ha de serlo previa negociación con las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo. La adecuación a las condiciones de trabajo de la Junta de Andalucía se producirá desde la fecha de publicación de la correspondiente norma de transferencia, de acuerdo con la legislación laboral vigente y los principios establecidos en los artículos 7 y 8 de este Convenio Colectivo. Los efectos económicos se producirán desde la entrada en vigor de la citada norma de transferencia.

Tercera. Personal fijo discontinuo.

El personal que ostente la condición de fijo discontinuo y ocupe plazas que figuren con tal carácter en la Relación de Puestos de Trabajo pasará a prestar servicios continuados cuando por modificación de la citada Relación de Puestos de Trabajo el puesto que ocupe pase a ser de actividad permanente, o cuando por la Comisión del Convenio se readapten las categorías profesionales de origen a otras acordes con la prestación del servicio en la Consejería de que se trate, previos los acuerdos pertinentes de la correspondiente Subcomisión, siempre que no suponga incremento de coste ni elevación de categoría.

Cuarta. Acuerdos integrantes del Convenio.

Se considerarán como integrantes del presente convenio los Acuerdos de la Comisión de Interpretación y Vigilancia de fecha 18 de mayo de 1989, sobre ropas de trabajo, 15 de noviembre de 1990, publicado en el B.O.J.A. núm. 107, de 31 de diciembre, de 21 de marzo de 1997, de 11 de octubre de 2001, publicado en el B.O.J.A. núm. 135, de 22 de noviembre (corrección de errores B.O.J.A. núm.5, de 12 de enero de 2002) y de 10 de junio de 2002, sobre empleo público, así como el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación de Administración General de 12 de noviembre de 2002.

Quinta. Control del absentismo.

1. Las partes firmantes reconocen la necesidad del tratamiento del absentismo y entienden que su reducción implica la correcta organización del trabajo, de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, las adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, así como la incentivación del interés por el servicio y de la responsabilidad individual del personal en orden a conseguir, de una parte, una efectiva protección de su salud física y mental y, de otra, un aumento de su presencia en los puestos de trabajo.

2. De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que produce el absentismo, así como de la necesidad de disminuirlo, dada su negativa incidencia en la eficacia de los servicios. Por ello, se establecerán mecanismos que permitan un control sistemático del absentismo.

3. Dado que el absentismo supone una mayor carga de trabajo para el resto del personal, la Junta de Andalucía, con la participación de la representación del personal, aplicará cuantas medidas permita la legislación vigente en orden a conseguir la reducción del mismo.

Sexta. Opción de retorno para personal que pase a Empresas públicas de la Junta de Andalucía.

El personal laboral fijo sujeto a este Convenio Colectivo que pase obligatoriamente a desempeñar sus funciones en una Empresa pública de la Junta de Andalucía que se constituya para gestionar actividades o recursos que hasta ese momento se hayan llevado a cabo por dicho personal en forma de administración directa, quedará en situación de excedencia por incompatibilidad, no pudiendo solicitar el reingreso hasta transcurrido un plazo mínimo de dos años.

Séptima. Revisión de la Relación de Puestos de Trabajo.

La Administración de la Junta de Andalucía asume el compromiso de proceder en el plazo de un año tras la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo a la revisión de la Relación de Puestos de Trabajo de sus Consejerías y Organismos Autónomos, de forma que las mismas reflejen y actualicen las condiciones de los puestos de trabajo así como cualquier otro

factor que se considere necesario, conforme a lo regulado en el Decreto 390/1986, de 10 de diciembre, por el que se regula la elaboración y aplicación de la Relación de Puestos de Trabajo.

Octava. Garantía del personal en supuestos de delegación de competencias.

En los casos en que se instrumente por parte de la Junta de Andalucía delegación de competencias a las Administraciones locales de Andalucía, se proveerán fórmulas que garanticen los derechos del personal con relación a sus puestos de origen.

Novena. Jornada, horario y vacaciones para determinados centros y jornada reducida.

En atención a las peculiaridades del servicio que presta el personal en centros de Protección, Reforma, Seguridad, Guardería, Apoyo de Menores, EGB, Educación Especial, Educación de adultos y todos aquellos niveles educativos derivados de la implantación de la LOGSE, las Consejerías afectadas podrán regular para este personal lo contemplado en materia de jornada, horario y vacaciones en este Convenio. Para que esta regulación tenga validez será necesario que inexcusablemente:

- Se respete lo establecido con carácter general para la jornada en el presente Convenio.
- Se acuerde con la representación de los trabajadores y trabajadoras.
- Se ratifique expresamente por la Comisión del Convenio dentro del mes siguiente.

Décima. Exclusión de contrataciones a través de Empresas de Trabajo Temporal.

En el ámbito de aplicación del presente Convenio no se podrán realizar contrataciones a través de Empresas de Trabajo Temporal.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Constitución y Reglamento de la Comisión del Convenio.

1. La Comisión del Convenio se constituirá en el plazo de quince días tras la publicación en el B.O.J.A. del presente Convenio Colectivo.

2. La Comisión del Convenio aprobará su propio Reglamento interno de funcionamiento en el plazo de un mes desde su constitución. Hasta tanto se acuerde dicho Reglamento, seguirá en vigor el aprobado para el funcionamiento de la Comisión del V Convenio Colectivo, sin perjuicio de las modificaciones introducidas por este nuevo Convenio.

Segunda. Complemento del personal laboral en puestos funcionarizados.

Para el personal laboral cuyo puesto de trabajo fue objeto de funcionarización y al que se le aplica el Acuerdo de la Comisión del Convenio de 15 de noviembre de 1990, por el

que se establece un complemento para retribuir a dicho personal, se le podrá reconocer, previo estudio en la Subcomisión de Valoración y Definición de Puestos de Trabajo, el derecho a percibir la cuantía íntegra del complemento al que hace referencia el citado Acuerdo sin la minoración del complemento específico, con obligación de realizar el aumento de jornada correspondiente. En materia de horario podrá ser de aplicación el del personal funcionario, siempre y cuando, en razón del centro en que desempeña su trabajo y del horario del resto del personal laboral, esto sea posible, lo que deberá ser autorizado por la Dirección del centro.

Tercera. Cláusulas “ad personam”.

La entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, no perjudicará las condiciones individuales de trabajo más beneficiosa vigentes hasta ese momento respecto de los trabajadores y trabajadoras que se incluyen en su ámbito personal, siempre que hubieran sido adquiridas de conformidad con lo regulado en el V Convenio Colectivo.

Cuarta. Negociación de la estructura de puestos del Instituto Andaluz de Investigación y Formación Agraria, Pesquera, Alimentaria y de Agricultura Ecológica.

Una vez creado el Instituto Andaluz de Investigación y Formación Agraria, Pesquera, Alimentaria y de Agricultura Ecológica, se estudiará la incorporación a la RPT del mismo de aquellos puestos que por las características de las tareas que realizan deban estar sometidos al ámbito de este Convenio.

Quinta. Estudio sobre realización de horas extraordinarias.

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a elaborar en el plazo máximo de un año un estudio sobre horas extraordinarias con el fin de confeccionar un plan que conduzca a la eliminación de las mismas.

ANEXO I CATÁLOGO Y DEFINICIONES DE CATEGORÍAS PROFESIONALES¹

GRUPO I Categorías Profesionales:

ARQUEÓLOGO
MÉDICO
MÉDICO GERIATRA
MÉDICO REHABILITADOR
PEDAGOGO
PSICÓLOGO
TÉCNICO CIENCIAS DE INFORMACIÓN
TITULADO SUPERIOR
TRADUCTOR-CORRECTOR

GRUPO II. Categorías Profesionales:

DIPLOMADO EN TRABAJO SOCIAL O EQUIVALENTE
DIPLOMADO ENFERMERÍA
EDUCADOR
EDUCADOR ESPECIAL
FISIOTERAPEUTA
LOGOPEDA
MONITOR OCUPACIONAL
PERITO JUDICIAL DIPLOMADO
PSICOMOTRICISTA
RESTAURADOR
TÉCNICO DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS
TÉCNICO EMPRESAS Y ACTIVIDADES TURÍSTICAS
TITULADO GRADO MEDIO
TRADUCTOR/A-INTÉRPRETE

GRUPO III. Categorías Profesionales.

ADMINISTRATIVO JEFE
ADMINISTRATIVO
ANALISTA DE LABORATORIO
CONDUCTOR/A MECÁNICO DE PRIMERA
CORRECTOR/A
DELINEANTE
ENCARGADO/A
ENCARGADO/A DE ALMACÉN
ENCARGADO/A DE ARTES GRÁFICAS
ESPECIALISTA EN PUERICULTURA

¹ La descripción de los grupos y categorías no se transcriben aquí. Véase BOJA nº 139 de 28 de noviembre de 2002.

ESTENOTIPISTA
GOBERNANTA
INTERPRETE INFORMADOR
JEFE DE COCINA
JEFE DE SERVICIOS TÉCNICOS Y/O MANTENIMIENTO
MONITOR CENTROS DE MENORES
MONITOR DE RESIDENCIA ESCOLAR
MONITOR ESCOLAR
MONITOR/A DE EDUCACIÓN ESPECIAL
OFICIAL 1a DE PREIMPRESIÓN DE ARTES GRÁFICAS
OFICIAL 1a IMPRESIÓN Y MANIPULADO DE ARTES GRÁFICAS
OFICIAL PRIMERA COCINERO
OFICIAL PRIMERA OFICIO
OFICIAL TRACTORISTA DE PRIMERA
OPERADOR DE ORDENADOR
OPERADOR DE PROTECCIÓN CIVIL Y COMUNICACIONES
PERITO JUDICIAL NO DIPLOMADO
PROFESOR DE PRÁCTICAS
TÉCNICO/A PRÁCTICO NO TITULADO
TRADUCTOR-INTÉRPRETE

GRUPO IV: Categorías Profesionales:

AUXILIAR ADMINISTRATIVO
AUXILIAR CUIDADOR
AUXILIAR DE ARTES GRÁFICAS
AUXILIAR DE AUTOPSIA
AUXILIAR DE CLÍNICA Y AYUDA A DOMICILIO
AUXILIAR DE INSTITUCIONES CULTURALES
AUXILIAR DE LABORATORIO
AUXILIAR DE PUERICULTURA
AUXILIAR OPERADOR DE INFORMÁTICA
BASCULERO-RECAUDADOR DE MUELLES
CELADOR GUARDAMUELLES
CELADOR/A DE PRIMERA FORESTAL
CELADOR/A DE SEGUNDA FORESTAL
COCCINERO
CUIDADOR/A
ENCARGADO/A DE SERVICIOS DE HOSTELERÍA
MONITOR DE DEPORTES
OFICIAL 1a CONDUCCIÓN
OFICIAL 2 IMPRESIÓN Y MANIPULADO DE ARTES GRÁFICAS
OFICIAL DE SEGUNDA DE OFICIOS

GRUPO V: Categorías Profesionales.

AUXILIAR SANITARIO
AYUDANTE DE COCINA

CONDUCTOR
CONSERJE
EXPENDEDOR
JARDINERO
LIMPIADORA
ORDENANZA
PEON
PEON DE MANTENIMIENTO
PEON ESPECIALIZADO ARTES GRÁFICAS
PEON Y MOZO ESPECIALIZADO
PERSONAL DE SERVICIO DOMÉSTICO
PINCHE DE COCINA
TELEFONISTA
VIGILANTE

**RELACIÓN DE LOS CONVENIOS Y
ACUERDOS COLECTIVOS**

Administración General de la Junta de Andalucía

- Acuerdo entre la Administración de la Junta de Andalucía y las organizaciones sindicales sobre mejoras en las condiciones de trabajo y en la prestación de los servicios públicos en la Administración General de la Junta de Andalucía.
- VI Convenio Colectivo de la Junta de Andalucía, resolución de 22 de noviembre de 2002 (BOJA 28 de noviembre de 2002).
- Acuerdo de la Mesa General de Negociación sobre derechos de participación en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía, suscrito el 5 de octubre de 2001, publicado por Resolución de 2 de noviembre de 2001 de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social (BOJA 135/2001, de 22 de noviembre).
- Acuerdo de 12 de noviembre de 2002 sobre retribuciones del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía para el período 2003-2005 (BOJA nº 144, de 7 de diciembre), **incorporado al Acuerdo general.**
- Anexo al Acuerdo de 12 de noviembre de 2002 (BOJA nº 28, de 11 de febrero de 2003).
- Acuerdo de 17 de febrero de 1999 sobre reducción de la jornada de trabajo a 35 horas como medida de creación de empleo (BOJA nº 39, de 3 de abril), **incorporado al Acuerdo general.**
- Acuerdo Administración-Sindicatos para el período 2003-2004 para la modernización y mejora de la Administración Pública (BOE 18 de noviembre).

Sector sanitario público

- Acuerdo de 11 de marzo de 2003 del Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía que refrenda el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 20 de noviembre de 2002, sobre Política de Personal para el periodo 2003-2005 (BOJA 50/2003, de 14 de marzo).
- Acuerdo de 27 de diciembre de 1999, del Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, por el que se ratifica el Acuerdo entre el Servicio Andaluz de Salud y las organizaciones sindicales CEMSATSE, CC.OO., UGT y CSI-

CSIF sobre adecuación de retribuciones y jornada del personal dependiente del Servicio Andaluz de Salud para el trienio 2000-2002 (BOJA 15/2000, de 8 de febrero).

- Acuerdo de 20 de julio de 2004, del Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, por el que se aprueba el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 30 de diciembre de 2003 sobre permisos, licencias y vacaciones (BOJA 152/2004, de 4 de agosto).
- Pacto de 12 de septiembre de 2002, suscrito entre el SAS y las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad sobre unidades electorales y crédito horario, para el proceso electoral 2002.
- Convenio Colectivo de la Empresa Pública “Hospital de Poniente de Almería” (BOP de Almería 115/2001, de 15 de junio).
- Convenio Colectivo del Patronato Municipal “Hospital San Sebastián de Écija” (BOP de Sevilla 239/2003, de 15 de octubre).
- Convenio Colectivo de la Empresa Pública “Hospital Costa del Sol” (BOP de Málaga 192/2002, de 8 de octubre).
- Convenio Colectivo de la Empresa Pública “Hospital Alto Guadalquivir” .
- II Convenio Colectivo de la Fundación Andaluza para la Atención a las Drogodependencias (BOJA 86/2003, de 8 de mayo).
- Convenio Colectivo de la Fundación Andaluza para la Integración Social del Enfermo Mental (BOJA 94/2003, de 20 de mayo).
- II Convenio Colectivo del personal laboral propio del Patronato Provincial de Servicios Sociales de Córdoba (BOP de Córdoba 112/2003, de 20 de agosto).
- IV Convenio Colectivo de la Escuela Andaluza de Salud (BOP Granada 147/2004, de 2 de agosto).

Universidades Públicas Andaluzas

- Protocolo de negociación en el ámbito regional de las condiciones de trabajo de los empleados de las Universidades Públicas de Andalucía de 13 de marzo de 2002.
- Acuerdos de la Mesa Sectorial de 24 de julio de 2003:
 - Acuerdo para la homologación del Personal de Administración y Servicios Funcionario de las Universidades públicas andaluzas, alcanzado en la Mesa

- Técnica de Personal de Administración y Servicios Funcionario en la ciudad de Baeza el 19 de marzo de 2003.
- Acuerdo para la percepción del complemento de homologación del Personal de Administración y Servicios de las Universidades públicas andaluzas, alcanzado en la misma fecha.
 - Acuerdo Sobre nuevo complemento de productividad y mejora de la gestión y los servicios para el Personal de Administración y Servicios de las Universidades públicas andaluzas, alcanzado en la misma fecha
 - Acuerdo de las Universidades Públicas de Andalucía en relación con la homologación de la Acción Social de sus empleados, de fecha 24 de Marzo de 2003 en la ciudad de Sevilla.
 - Acuerdo en materia de jornadas, vacaciones, permisos y licencias del Personal de Administración y Servicios de las Universidades públicas andaluzas.
 - Acuerdo en materia de Prevención de riesgos laborales y salud laboral del Personal de Administración y Servicios de la Universidades públicas andaluzas.
- Acuerdo entre la Consejería de Educación y Ciencia y las organizaciones sindicales firmantes, sobre determinadas medidas en relación con el personal docente e investigador que presta servicios en las Universidades públicas de la Comunidad Autónoma de Andalucía de 24 de septiembre de 2003:
 - Acuerdo entre la Consejería de Educación y Ciencia y las Organizaciones Sindicales CC.OO, CSI-CSIF y UGT, sobre adopción de medidas de carácter transitorio y temporal para la aplicación de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.
 - Acuerdo entre la Consejería de Educación y Ciencia y las Organizaciones Sindicales CC.OO, CSI-CSIF y UGT, para la implantación de complementos autonómicos en las Universidades andaluzas, a tenor de lo dispuesto en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.
 - IV Convenio colectivo del personal laboral de las Universidades Públicas de Andalucía, firmado el 24 de septiembre de 2003, publicado en BOJA 23 de febrero de 2004.
 - Acuerdo de 28 de julio de 2004 suscrito entre la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa de la Junta de Andalucía, las Universidades Públicas de Andalucía y las centrales sindicales CC.OO., FETE-UGT y CSI-CSIF., para la adaptación y estabilización del personal docente e investigador contratado de las Universidades públicas andaluzas.

Personal Docente no universitario

- Acuerdo de 27 de julio de 2004, del Consejo de Gobierno (BOJA 2 de agosto), sobre retribuciones del profesorado de niveles de enseñanza no universitaria dependiente de la Consejería de Educación y Ciencia.

- Acuerdo entre la Consejería de Educación y Ciencia y las Organizaciones sindicales firmantes, para la mejora de las condiciones laborales y profesionales del profesorado de la enseñanza pública, a excepción de la Universitaria, de 3 de octubre de 2002.
- Acuerdo entre la Consejería de Educación y Ciencia y las Organizaciones Sindicales firmantes, sobre la calidad de la educación infantil en Andalucía.
- Acuerdo de 11 de diciembre de 2001, del Consejo de Gobierno (BOJA 15 diciembre), sobre retribuciones del profesorado en los Colegios Públicos Rurales que realiza itinerancias.
- Acuerdo de 11 de junio de 2001, entre la Consejería de Educación y Ciencia y las Organizaciones sindicales firmantes, sobre diferentes aspectos relacionados con los colegios públicos rurales e itinerancias.
- Acuerdo de 3 de julio de 2001, del Consejo de Gobierno (BOJA 7 de julio), sobre mejora de retribuciones de los puestos de la Inspección Educativa.
- Acuerdo de 22 de noviembre de 1999, del Consejo de Gobierno (BOJA 2 de diciembre), sobre retribuciones del profesorado de niveles de enseñanza no universitaria dependiente de la Consejería de Educación y Ciencia.

Administración de Justicia

- Acuerdo de 31 de octubre de 2003 (BOE 15 de abril de 2004), entre el Ministerio de Justicia y las Organizaciones Sindicales más representativas en el ámbito de la Administración de Justicia.
- Acuerdo de 24 de febrero de 2003 (BOE 17 de mayo de 2003), entre el Ministerio de Justicia y las Organizaciones Sindicales más representativas en el ámbito de la Administración de Justicia.

Actividades administrativas gestionadas por empresas públicas

- Convenio colectivo de la Empresa Verificaciones Industriales de Andalucía de 31 de julio de 2003 (BOJA 16 de septiembre de 2003), que prorroga el Convenio colectivo de 16 de mayo de 2000 (BOJA de 29 de junio de 2000).
- Convenio colectivo de la Empresa de Gestión Medioambiental, SA de 26 de julio de 2002 (BOJA 12 de diciembre de 2002).
- Convenio colectivo de la Empresa de Gestión Medioambiental, SA de 8 de abril de 2003 (BOJA 2 de julio de 2003) –Plan INFOCA–.

- Convenio colectivo de la Empresa Pública de Deporte Andaluz, SA de 21 de octubre de 2003 (BOJA 21 de noviembre de 2003).
- Convenio Colectivo de la Empresa Andaluza de Gestión de Instalaciones y Turismo Juvenil, SA de 15 de enero de 2003 (BOJA 17 de marzo de 2003).
- Convenio colectivo de la Empresa Turismo Andaluz , SA de 18 de enero de 2003 (BOJA 8 de mayo de 2003).
- III Convenio colectivo de las Empresa Pública para el Desarrollo Agrario y Pesquero de Andalucía (y Acuerdo ante el SERCLA de 19 de septiembre de 2001) (BOJA 27 de abril de 2002).
- I Convenio colectivo de la Autoridad Portuaria de la Bahía de Algeciras (BOP Cádiz 13 de marzo de 2002).
- I Convenio colectivo de la Autoridad Portuaria de Almería-Motril de 11 de abril de 2003 (BOJA 12 de abril de 2004).
- I Convenio colectivo de la entidad Autoridad Portuaria de Sevilla de 17 de diciembre de 2001 (BOP Sevilla 15 de marzo de 2003).
- Convenio colectivo para el personal de la Empresa Pública de Suelo de Andalucía de 23 de marzo de 1992.

Actividades económicas titularidad de la Administración autonómica

- Convenio colectivo de la empresa CETURSA Sierra Nevada, S.A. de 18 de febrero de 2003 (BOP Granada 2 de mayo de 2003).
- VII Convenio colectivo Interprovincial de la Empresa Pública Radio Televisión de Andalucía y sus Sociedades Filiales Canal Sur Televisión, S.A., Canal Sur Radio, S.A., de 18 de diciembre de 2002 (BOJA 20 de febrero 2003).
- IV Convenio colectivo de Orquesta de Sevilla, S.A. de 21 de abril de 2003 (BOP Sevilla de 1 de octubre de 2003).
- IV Convenio colectivo de la Empresa Pública de Puertos de Andalucía de 1 de agosto de 2003 (BOJA 30 de octubre de 2003).
- III Convenio colectivo para el personal del Instituto de Fomento de Andalucía de 31 de enero de 2000 (BOJA 29 de febrero de 2000).
- Convenio colectivo de la empresa Centro de Tecnología de las Comunicaciones, S.A. (CETECOM) de 4 de enero de 2002 (BOP Málaga de 6 de junio de 2002).

- XV Convenio colectivo Santana Motor, S.A. y Santana Motor Andalucía, S.L., de 4 de octubre de 2002 (BOP Jaén de 26 de noviembre de 2002).
- Convenio colectivo entre Parque Tecnológico de Andalucía, SA y sus trabajadores de 22 de julio de 2003 (BOP de Málaga de 23 de septiembre de 2003).
- II Convenio colectivo de la Empresa Pública de Gestión de Programas Culturales de 30 de septiembre de 2002 (BOJA de 2 de noviembre de 2002).

Administraciones locales andaluzas

- Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra, convenio colectivo (BOP Sevilla de 31 de mayo de 2002, n. 124).
- Ayuntamiento de Aljaraque, acuerdo de funcionarios (BOP Huelva de 12 de diciembre de 2001, n. 284).
- Ayuntamiento de Almensilla, convenio colectivo (BOP de Sevilla de 16 de abril de 2003, n. 88).
- Diputación de Almería,
 - Acuerdo Mixto de la (BOP Almería de 6 de abril de 1992).
 - Convenio Colectivo para los años 2000 a 2003 (BOP Almería de 26 de septiembre de 2000, n. 186).
- Ayuntamiento de Almería Convenio Colectivo para los años 2000 a 2003, (BOP Almería de 14 de septiembre de 2000, n. 178).
- Ayuntamiento de Andujar,
 - Acuerdo Mixto ((BOP Jaén de 16 de octubre 1992).
 - Acuerdo de funcionarios (BOP de 13 de julio e 2000, n. 161).
 - Convenio colectivo para el personal laboral (BOP n. 166 de 19 de julio de 2000).
- ARCEPAFE,
 - <http://www.eudel.es/DOCs/CnvsAcdos/TextoARCEPAFE.doc>; http://www.eu-del.es/Cas/CnvsAcdos/Acuerdo_ARCEPAFE_1_de_octubre.pdf --
- Ayuntamiento de Aznalcazar,
 - Acuerdo Mixto (BOP Sevilla de 31 de agosto de 1992).
 - Acuerdo de funcionarios y convenio para el personal laboral.

- Ayuntamiento de Badalatos, convenio colectivo (BOP Sevilla de 4 de octubre de 2003, n. 231).
- Ayuntamiento de Benacazón, convenio colectivo (BOP Sevilla de 5 de diciembre de 2003, n. 282).
- Ayuntamiento de Bormujos, convenio colectivo (BOP Sevilla de 9 de octubre de 2002, n. 235).
- Ayuntamiento de Cádiz,
 - Convenio Colectivo (BOP Cádiz de 28 de mayo de 2004, n. 122)
 - Acuerdo de Funcionarios (BOP Cádiz de 30 de abril de 2004, n. 99.)
- Ayuntamiento de Camas, convenio colectivo (BOP Sevilla de 10 de octubre de 2003, n. 236).
- Ayuntamiento de Casariche, convenio colectivo (BOP Sevilla de 6 de junio de 2003, n. 129).
- Ayuntamiento de Castilleja de Guzmán, convenio colectivo (BOP Sevilla de 11 de septiembre de 2003, n. 211).
- Ayuntamiento de Carboneras, convenio colectivo (BOP Almería de 29 de agosto de 2000, n. 166).
- Ayuntamiento de Carcabuey, Acuerdo Mixto (BOP de 17 de noviembre de 1992).
- Ayuntamiento de Conil de la Frontera,
 - Convenio colectivo para el personal laboral (BOP de Cádiz de 3 de junio de 2004, n. 125).
 - Acuerdo de Funcionarios (BOP Cádiz de 16 de junio de 2004, n. 127).
- Ayuntamiento de Coria del Río, convenio colectivo (BOP Sevilla de 7 de octubre de 2003).
- Ayuntamiento de Carrión de los Céspedes, convenio colectivo (BOP Sevilla de 28 de octubre de 2003, n. 250).
- Ayuntamiento de Córdoba,
 - Convenio Colectivo.
 - Acuerdo de Funcionarios.

- Gerencia Municipal de Córdoba (BOP Córdoba de 17 de agosto de 2004, n. 121).
- Diputación de Córdoba Acuerdo Mixto (BOP Córdoba de 27 de marzo de 2000, n. 71).
- Ayuntamiento de El Cuervo, Convenio Colectivo de “empresa” (BOP Sevilla de 20 de diciembre de 2002, n. 293).
- Ayuntamiento de Dalías, convenio colectivo (BOP Almería de 7 de julio de 2003, n. 127).
- Ayuntamiento de Dos Hermanas, convenio colectivo (BOP Sevilla de 5 de mayo de 2003, n. 101).
- Ayuntamiento de Écija, Convenio colectivo del personal laboral (BOP Sevilla de 7 de junio de 2002, n. 130).
- Empresa Mixta de Servicios Municipales de El Ejido, S.A., en adelante ELSUR, (BOP Almería de 31 de marzo de 2004, n. 63).
- Ayuntamiento de Frailes, Acuerdo Mixto (BOP Jaén de 13 de mayo de 1992).
- Acuerdo FEMP-Sindicatos sobre condiciones de trabajo en la Función Pública Local para el periodo 1995-1997 (BOE de 30 de junio de 1995).
- Ayuntamiento de Gelves, convenio colectivo (BOP Sevilla de 20 de diciembre de 2002, n. 293).
- Ayuntamiento de Granada, Acuerdo Mixto de 1992, múltiples veces modificado.
- Instituto Municipal de Formación y Empleo del Ayuntamiento de Granada (BOP Granada de 3 de noviembre de 2003, n. 252).
- Diputación de Granada,
 - Convenio Colectivo (BOP Granada de 10 de mayo de 2003, n. 83).
 - Acuerdo de Funcionarios (BOP Granada de 11 de abril de 2003, n. 105).
- Ayuntamiento de Guadix, Acuerdo de Funcionarios (BOP Granada de 25 de enero de 2001).
- Gerencia de Urbanismo del Ayuntamiento de Jérez (BOP Cádiz de 25 de septiembre de 2001, n. 223).
- Ayuntamiento de Huelva,

- Convenios Colectivos (BOP Huelva de 16 de enero de 1999, n. 12) y (BOP de 22 de julio de 2002, n. 168).
- Reglamento de Condiciones de Trabajo y Prestaciones Sociales del personal Funcionario.
- Gerencia Municipal de Urbanismo de Huelva (BOP Huelva de 12 de junio de 2003, n.134).
- Diputación de Huelva,
 - Reglamento de Condiciones de Trabajo y Prestaciones Sociales del Personal Funcionario.
 - Convenio Colectivo.
- Convenio Colectivo del Servicio Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria de Huelva.(BOP Huelva de 26 de Octubre de 2002, n. 247)
- Ayuntamiento de Huetor-Vega,
 - Acuerdo Mixto (BOP de 20 de octubre de 1992).
 - Acuerdo de Funcionarios y Convenio del personal laboral (BOP Granada de 2 y 10 de octubre de 1998, n. 227 y 234).
- Ayuntamiento de Jaén,
 - Acuerdo de Funcionarios.
 - Convenio Colectivo.
- Diputación Provincial de Jaén y sus organismos autónomos,
 - Convenio Colectivo para el personal Laboral
 - Acuerdo Económico, Social y Sindical para el personal laboral para los años 2000 y 2003
- Ayuntamiento de Jodar, Acuerdo Convenio para el personal incluido en el Convenio INEM-Corporaciones Locales y otros programas (BOP Jaén de 10 de octubre d 2003, n. 235)
- Ayuntamiento de Málaga,
 - Convenio Colectivo para los años 2000 a 2003 (BOP Málaga de 13 de septiembre de 2001, n. 177).
 - Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de Málaga para los años 2004 y 2005.

- Diputación de Málaga,
 - Convenio Colectivo (BOP Málaga de 11 de junio de 2001, n. 111).
- Ayuntamiento de Marbella, Acuerdo Socioeconómico para los Funcionarios de 2004-2007.
- Ayuntamiento de Martos,
 - Convenio colectivo para el personal laboral
 - Acuerdo de Funcionarios
- Ayuntamiento de Nijas,
 - Convenio colectivo para el personal laboral BOP de Almería de 17 de mayo de 2004, n. 094).
 - Acuerdo de Funcionarios BOP de Almería de 17 de mayo de 2004, n. 094).
- Ayuntamiento de la Palma del Condado, Acuerdo de funcionarios (BOP Huelva de 26 de junio de 2003, n. 146).
- Ayuntamiento de Palomares de Río,
 - Acuerdo Mixto para lo años 1996 a 2000.
 - Acuerdo de Funcionarios y convenio para el personal laboral (BOP de Córdoba de 17 de mayo de 2002).
- Ayuntamiento de Pedro Abad, Acuerdo Mixto.
- Ayuntamiento de Pozoblanco, Acuerdo Marco Mixto (BOP Córdoba 15 de junio de 2001, n. 115).
- Ayuntamiento de Rute, Acuerdo Marco Mixto (BOP Córdoba de 26 de octubre de 2001, n. 207).
- Ayuntamiento de San Fernando,
 - Acuerdo Mixto (BOP Cádiz de 11 de diciembre de 1992).
- Ayuntamiento de Santa Fe, Acuerdo de Funcionarios.
- Ayuntamiento de Sevilla,
 - Convenio Colectivo para el personal laboral (BOP Sevilla de 8 de octubre de 2002, n. 234).
 - Reglamento de Funcionarios.

- Gerencia de Urbanismo de Sevilla , Convenio Colectivo para los años 2002 y 2003 (BOP Sevilla de 22 de mayo de 2003, n. 116).
- Diputación provincial de Sevilla,
 - Convenio Colectivo (BOP de Sevilla de 1 de octubre de 2004. n. 229)
 - Acuerdo de Funcionarios para los años 1996-1998
- Ayuntamiento de Vélez Málaga, convenio colectivo (BOP Málaga de 4 de enero de 2001, n. 3).
- Ayuntamiento de Villanueva de Algaidas, convenio colectivo (BOP Málaga de 2 de agosto de 2002, n. 148).
- Ayuntamiento de Villanueva del Arzobispo,
 - Acuerdo Económicos y Sociales para el personal laboral (BOP Jaén de 26 de octubre de 2002, n. 247).
 - Acuerdo Económico y Social para el personal funcionario (BOP Jaén de 3 de diciembre de 2002, n. 278).

ÍNDICE

Presentación	7
Abreviaturas utilizadas	11

Análisis General

Algunas especialidades de la negociación colectiva (laboral y funcional) en la Administración Pública	17
<i>Jesús Cruz Villalón</i>	

1. La penetración de la negociación colectiva en la Administración Pública	19
2. La bifurcación de regímenes jurídicos	20
3. Elementos comunes y tendencias hacia la convergencia	25
3.1. Principios constitucionales comunes	27
3.2. Principio de legalidad administrativa	28
3.3. Carácter reglado de la actuación administrativa	32
3.4. La uniformidad de condiciones en la organización del trabajo	34
3.5. Los procesos de ósmosis institucional	35
3.6. Las prácticas de negociación unitaria	37
3.7. La centralización de decisiones	38
3.8. La tendencia estructural a la sindicalización	39
3.9. El debilitamiento de la confrontación de intereses	40
3.10. La limitación de los procedimientos extrajudiciales	41

La estructura de la negociación colectiva en la Administración andaluza	43
<i>Jesús Cruz Villalón</i>	

1. La regulación general de la estructura negocial en la Administración Pública	45
1.1. Estructura de la negociación colectiva funcional	49
1.2. Estructura de la negociación colectiva del personal laboral	55
2. La materialización de la estructura negocial en la Administración Andaluza	59
2.1. El resultado práctico en la negociación funcional	62
2.2. El resultado práctico en la negociación laboral	69

El acuerdo sobre mejora de condiciones de trabajo y en la prestación de los servicios públicos de los funcionarios públicos de la Administración general de la Junta de Andalucía

La planificación y ordenación del personal funcionario de la Junta de Andalucía 77 *Juan Carlos Álvarez Cortés*

1. Introducción	79
2. La gestión de los recursos humanos en la Junta de Andalucía.....	81
2.1. Sobre la organización del trabajo y sus principios	82
2.1.1. La organización y reorganización, dos caras de una misma potestad	82
2.1.2. La Comisión de Empleo Público	87
2.1.3. Los principios	88
2.2. Los instrumentos de ordenación de la gestión de recursos humanos	92
2.2.1. Los Registros de Personal	93
2.2.2. Las plantillas de personal.....	96
2.2.3. Las relaciones de puestos de trabajo	98
2.2.4. La Oferta de Empleo Público	108
2.2.5. Los Planes de Empleo	111
3. El acceso y la selección de los funcionarios	113
3.1. Cuestiones generales	113
3.2. Proceso especial de selección: la consolidación del empleo temporal.....	117
3.3. De vuelta a la precariedad: las bolsas de trabajo	118
4. La carrera administrativa de los funcionarios: promoción y provisión	120
4.1. Cuestiones generales	120
4.2. Criterios y compromisos adoptados en materia de promoción	123
4.3. Criterios y compromisos en materia de provisión de puestos	126

La mejora de condiciones de trabajo y de la calidad de los servicios públicos..... 131 *Rosa M^a Pérez Yañez*

1. El régimen retributivo de los funcionarios públicos en el acuerdo andaluz.....	133
1.1. Breve recordatorio del marco jurídico de la retribución en la función pública.....	133
1.2. Reserva de Ley y negociación colectiva en materia retributiva.....	138
1.3. Posible contenido de la negociación colectiva en materia retributiva en el nivel autonómico	144
1.4. La regulación de las retribuciones de los funcionarios en el acuerdo andaluz.....	145

1.4.1. La actualización de las retribuciones del personal funcionario	147
1.4.2. Otras previsiones en materia retributiva	153
2. La mejora en las condiciones de trabajo y en los servicios públicos en la Junta de Andalucía en materia de tiempo de trabajo	154
2.1. Medidas de política de empleo	156
2.2. La flexibilidad horaria	162
2.3. El calendario	163
2.4. La regulación pactada de las vacaciones y permisos.....	164
2.4.1. Las vacaciones en el acuerdo de funcionarios	164
2.4.2. Los permisos	168
3. La mejora de los servicios públicos y la lucha frente al absentismo en la Junta de Andalucía	170

**La proyección del Estado del bienestar en la función pública:
negociación colectiva y nuevas prestaciones** 177

Luis Miguel Arroyo Yanes

1. Introducción	179
2. Estado social y derecho de funcionarios	180
2.1. Las exigencias del Estado social.....	180
2.2. La renovación del Derecho funcional a través de reformas normativas identificadas con el Estado Social	181
2.3. La penetración de las exigencias del Estado social en el régimen de la función pública de la Junta de Andalucía	182
3. La lucha por la igualdad de oportunidades y su concreción en el ámbito de la función pública de la Junta de Andalucía	183
3.1. La lucha por la igualdad en el seno de la Administración pública	183
3.2. Las medidas de acción positiva	184
3.3. La concreción de la lucha por la igualdad de oportunidades en el Acuerdo de 2003	188
4. La conciliación de la vida familiar y profesional	192
4.1. La idea de conciliación y la defensa de los derechos de la mujer funcionaria	192
4.2. La concreción de la conciliación: los permisos y reducciones horarias vinculados.....	194
4.3. La función pública a tiempo parcial	204
5. La acción social y el premio de jubilación	205
5.1. La noción de acción social del Acuerdo de 24 de octubre de 2003.....	205
5.2. Las actuaciones futuras en materia de acción social.....	206
5.3. Los compromisos en materia de acción social	207
5.4. El premio de jubilación	214
6. La prevención de riesgos laborales	216
6.1. Marco jurídico general y autonómico de los funcionarios públicos	216
6.2. La integración del Acuerdo de la Mesa General de Negociación	218
6.3. La Mesa Técnica y sus competencias.....	218

6.4. La Administración como garante de la salud de sus funcionarios.....	221
6.5. La protección de la mujer embarazada y el feto.....	221
6.6. Los traslados forzados por riesgos de naturaleza laboral	222
7. La formación	224
7.1. Consideraciones previas.....	224
7.2. La formación en el Acuerdo de 2003.....	225

El VI Convenio Colectivo del personal laboral al servicio de la Junta de Andalucía

Poderes empresariales y contrapoder sindical	235
<i>Francisca Fuentes Rodríguez</i>	
1. Introducción	237
2. La organización del trabajo.....	238
2.1. El titular de las facultades de organización	238
2.2. Los criterios de organización del trabajo	239
3. El acceso al empleo en la Administración	240
3.1. Sistemas de selección del personal fijo	241
3.1.1. Concurso-oposición	241
3.1.2. Concurso	243
3.2. La contratación temporal	243
3.2.1. La bolsa de trabajo	244
3.2.2. La oferta genérica de empleo.....	244
3.2.3. Sustitución en caso de jubilación anticipada	245
3.2.4. Declaración de intenciones respecto a la estabilidad en el empleo	245
3.3. El período de prueba.....	246
4. Otras formas de cobertura de puestos de trabajo	247
4.1. Los sistemas de promoción	247
4.2. Los concursos de traslado.....	249
5. La clasificación profesional	250
6. Modificaciones en la prestación debida.....	253
6.1. Movilidad funcional	253
6.1.1. Movilidad dentro del grupo profesional.....	253
6.1.2. Funciones de grupo superior	253
6.1.3. Funciones de grupo inferior	255
6.2. Movilidad geográfica.....	255
6.3. Otras formas de movilidad	258
6.4. Permutas	261
7. Fórmulas de contrapoder en la empresa	263
7.1. La representación de los trabajadores.....	263
7.1.1. La representación unitaria.....	263
7.1.2. La representación sindical	264

7.1.3. La representación especializada en materia de prevención	267
7.2. El derecho de reunión: la asamblea de trabajadores	271
8. La canalización del conflicto	274

Tiempo de trabajo y estructura retributiva 277
Eva Saldaña Valderas

1. La ordenación del tiempo de trabajo: caracterización general	279
1.1. Determinación y medida del tiempo de trabajo: la jornada ordinaria	281
1.2. Especialidades de la jornada y horario	283
1.2.1. Trabajos de puesta en marcha y cierre de los demás	284
1.2.2. Sistema de trabajo a turnos	285
1.2.3. Jornada de tarde y jornada partida	287
1.2.4. Jornada nocturna	288
1.2.5. Las horas extraordinarias	288
1.2.6. El horario flexible	290
1.3. Vacaciones	291
1.4. Permisos	294
1.5. El calendario laboral	299
1.6. Tiempo de trabajo y conciliación de la vida familiar y laboral	301
2. La estructura retributiva convencional: rasgos característicos	314
2.1. Percepciones de carácter básico y conceptos asimilables	317
2.2. Complementos retributivos	320
2.3. Percepciones extrasalariales: las indemnizaciones	324

Suspensión del contrato, régimen disciplinario, formación, prevención, acción social y jubilación 327
Carmen Jover Ramírez

1. La suspensión de las prestaciones básicas del contrato de trabajo	329
1.1. Excedencia versus suspensión	329
1.2. Causas y efectos de la suspensión	330
1.2.1. Las excedencias	330
1.2.2. Otras causas previstas	335
2. El régimen disciplinario	336
2.1. Cuestiones generales	336
2.2. La tipificación de las faltas	337
2.3. Las sanciones: Contenido y procedimiento	340
3. La jubilación como causa de extinción de la relación laboral	344
3.1. Jubilación forzosa	344
3.2. Jubilación voluntaria	347
4. Formación	348
4.1. El interés y compromiso de las partes negociadoras	348
4.2. El contenido de las actividades formativas	348
4.3. Adaptación de la jornada	351

5. La protección de la seguridad y salud del personal	351
5.1. Los servicios de prevención	352
5.2. La formación de los trabajadores	354
5.3. Obligaciones de los trabajadores.....	354
5.4. La vigilancia de la salud.....	355
5.5. Equipos de trabajo y medios de protección.....	356
5.6. Vestuario de trabajo	357
6. Protección social.....	358
6.1. Mejoras voluntarias	358
6.1.1. Incapacidad temporal y riesgo durante el embarazo.....	359
6.1.2. Jubilación voluntaria.....	361
6.2. Medidas de acción social.....	361

La negociación colectiva autonómica en sectores específicos

La negociación colectiva en el sector sanitario andaluz	367
<i>Sebastián de Soto Rioja</i>	

1. Anotaciones preliminares y metodológicas	371
2. Las relaciones laborales en el ámbito del Servicio Andaluz de Salud: las especificidades del personal estatutario	372
2.1. Acuerdo sobre Política de Personal de 20 de noviembre de 2002	376
2.2. Condiciones individuales de trabajo	377
2.2.1. Acuerdo en materia de jornada.....	378
2.2.2. Acuerdo sobre el régimen de permisos, licencias y vacaciones del personal de centros e instituciones sanitarias del Servicio Andaluz de Salud	380
2.2.3. Resolución 682/03, de 28 de julio de 2003, de la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Salud, sobre el complemento de productividad, factor variable, al rendimiento profesional por consecución de resultados	384
2.2.4. Resolución 144/04, de 4 de marzo, de Retribuciones del Personal de Centros e Instituciones Sanitarias. Ejercicio 2004	385
2.2.5. Circular 1/2004, de la Dirección General de Personal y Desarrollo Profesional sobre procedimientos para la tramitación de expedientes de jubilación y prolongación en la situación de servicio activo del personal estatutario del Servicio Andaluz de Salud.....	388
2.3. Relaciones colectivas.....	389
2.3.1. Pacto de 12 de septiembre de 2002 sobre unidades electorales y créditos horarios.....	390
2.4. Política de empleo.....	391
2.5. Prevención de Riesgos Laborales.....	393

2.5.1. La Orden conjunta de 11 de marzo de 2004, por la que se crean las Unidades de Prevención en el Servicio Andaluz de Salud	393
2.5.2. Acuerdo de la Mesa General de Negociación sobre derechos de participación en materia de prevención de riesgos laborales	396
2.6. Acción Social.....	399
3. Subsector de empresas públicas dispensadoras directas de servicios médico-sanitarios.....	401
3.1. La negociación colectiva en los hospitales gestionados con forma de empresa pública.....	401
3.1.1. Características generales y disposiciones comunes	402
3.1.2. Selección y Contratación	405
3.1.3. Clasificación profesional	408
3.1.4. Tiempo de Trabajo.....	409
3.1.5. Estructura salarial	412
3.1.6. Otros contenidos	415
3.2. Servicios de Urgencia 061.....	417
3.2.1. Características generales y disposiciones comunes	418
3.2.2. Ingreso en la empresa y movilidad.....	419
3.2.3. Condiciones de trabajo.....	422
3.2.4. Otros contenidos.....	422
4. Otros servicios sociales y de atención a la comunidad	425
4.1. Las fundaciones para la atención al enfermo mental y a los drogodependientes	425
4.1.1. Características generales y disposiciones comunes	426
4.1.2. Ingreso en la empresa y movilidad.....	428
4.1.3. Condiciones de trabajo.....	431
4.1.4. Otros contenidos.....	433
4.2. La Escuela Andaluza de Salud	434
La negociación colectiva en las Universidades Públicas Andaluzas	439
<i>José Manuel López Gómez</i>	
1. Fuentes de la regulación de las relaciones de trabajo	441
1.1. Fuentes del régimen jurídico del PDI y PAS funcionario	442
1.2. Fuentes del régimen jurídico laboral: PAS y PDI	444
1.3. Autonomía colectiva y autogobierno universitario	448
2. Punto de partida: el Protocolo de 13 de marzo de 2002.....	449
3. El IV Convenio Colectivo del PAS Laboral.....	452
3.1. Legitimación de las partes.....	452
3.2. Ámbito	455
3.3. Homologación <i>versus</i> norma mínima. Condiciones más beneficiosas.....	457
3.4. Dirección del trabajo y participación de los trabajadores	459
3.5. Arbitraje <i>versus</i> derecho de veto	462
3.6. Las Relaciones de Puestos de Trabajo	463

3.7. Clasificación profesional y calidad.....	464
3.8. Movilidad funcional e <i>ius variandi</i>	466
3.9. Provisión de puestos de trabajo.....	468
3.10. El periodo de prueba.....	472
3.11. La contratación de duración determinada.....	473
3.12. Excedencias.....	475
3.13. Régimen disciplinario	477
3.14. Estructura salarial	478
3.15. Jubilación.....	482
3.16. Derechos colectivos.....	483
4. Acuerdos sobre PAS funcionario: Homologación de estructuras y retribuciones	487
5. Acuerdos unitarios del PAS	490
5.1. Complemento de homologación y de mejora de los servicios.....	490
5.2. Régimen de jornada, horarios y permisos del PAS	492
6. Conflictos de los Acuerdos con otros pactos y normas de ámbito estatal y andaluz	497
7. Acuerdos sobre PDI funcionario: complemento a méritos docentes, investigadores y de gestión	502
8. Acuerdos sobre PDI contratado.....	503
8.1. Acuerdo sobre contratación y retribuciones	503
8.2. Acuerdo para la adaptación a la LOU y estabilización del profesorado	505
9. Negociación unitaria de aspectos comunes. Acción Social y Prevención de Riesgos	507

La negociación colectiva en las empresas públicas de la Junta de Andalucía

Las empresas públicas andaluzas dedicadas a actividades administrativas	515
<i>Patrocinio Rodríguez Ramos</i>	
1. Precisiones terminológicas y metodológicas.....	517
1.1. La difícil noción de empresa pública y el criterio acogido	517
1.2. Una opción tipológica concreta: la naturaleza de la actividad desarrollada	520
2. Un repaso a los aspectos más destacados del contenido negocial.....	521
2.1. Igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo	522
2.2. Estabilidad en el empleo y consolidación del personal.....	523
2.3. Incompatibilidades.....	525
2.4. La jornada de 35 horas: una realidad	527
2.5. Retribución	531
2.6. Infracciones y sanciones: una amplia regulación de garantías en favor de todos los trabajadores.....	534

2.7. Derechos colectivos.....	537
2.8. Miscelánea.....	539
3. Un supuesto particular: los convenios colectivos de las Autoridades Portuarias	543

Las actividades económicas titularidad de la administración autonómica 547
Rafael Gómez Gordillo

1. Estructura empresarial de la Junta de Andalucía	549
1.1. Entidades de Derecho Público.....	550
1.2. Sociedades Mercantiles	552
2. Actividades Económicas titularidad de la Administración Autonómica	558
2.1. Ámbito de aplicación y organización del trabajo	559
2.2. El acceso al empleo en las Empresas Públicas	561
2.3. La clasificación profesional.....	562
2.4. Las modificaciones en la prestación debida	563
2.5. La ordenación del tiempo de trabajo	565
2.6. Retribuciones	569
2.7. El régimen disciplinario.....	570
2.8. La protección de la seguridad y salud del personal	571
2.9. Los derechos de representación de los trabajadores en la empresa	572

La negociación colectiva en la Administraciones locales andaluzas 575
Francisco Javier Calvo Gallego

1. La estrecha relación entre la negociación colectiva laboral y funcionarial en las corporaciones locales andaluzas	577
1.1. Acuerdos-convenios que engloban conjuntamente a personal laboral y funcionario	578
1.2. Otras relaciones singulares entre convenios y acuerdos.....	580
1.3. La separación formal y la equiparación material entre acuerdos y convenios: la regla y sus excepciones	581
2. Estructura de la negociación, cláusulas de configuración y de administración	587
2.1. Estructura de la negociación colectiva en las corporaciones locales andaluzas: su relación con otros niveles	587
2.2. Ámbito funcional, personal y temporal	592
2.3. Administración del convenio: comisiones paritarias y mesas generales de negociación	595
3. Organización del trabajo: selección, clasificación y promoción del personal	599
4. Retribuciones	605
5. Tiempo de trabajo	612
6. Formación	618
7. Seguridad y salud en el trabajo	619

8. Derechos sindicales	623
9. Acción social	625
10. Régimen disciplinario.....	626
Anexos: textos de los Convenios y Acuerdos colectivos	629
Acuerdo entre la Administración de la Junta de Andalucía y las organizaciones sindicales sobre mejoras en las condiciones de trabajo y en la prestación de los servicios públicos en la Administración General de la Junta de Andalucía	631
VI Convenio Colectivo de la Junta de Andalucía	665
Relación de los Convenios y Acuerdos colectivos analizados	735