

Zaragoza, a 27 de abril de 2016

El Comité de Empresa como órgano colegiado y representativo del personal laboral de este Ayuntamiento de Zaragoza y conforme a los acuerdos adoptados en fecha 26 de abril de 2016 reclama la implementación concreta y real de las actuaciones que se detallan en este documento.

PLANTEAMIENTO

Corresponde a cada Entidad Local, en el marco de las leyes y respetando su límite, determinar o fijar qué parte de sus empleados son funcionarios y cuales personal laboral.

En el Ayuntamiento de Zaragoza existe personal laboral (plantilla BOZ 30/03/2016) en los puestos de trabajo que se detallan, que simultáneamente también se ocupan por personal funcionario:

	LABORAL	FUNCIONARIO
Médico	22	17
ATS	1	30
PROFESORES grupo B	2	--
TECNICO MEDIO PREVENCIÓN	4	3
PROFESORES grupo C	3	--
TECNICO AUX TALLERES	1	--
TECNICO AUX SOCIO.	4	122
AUX ADMTVO	4	263
OFICIAL FONTANERO	1	--
OFICIAL MANTE	3	--
OFICIAL PINTOR	1	--
OPERARIO ESPECIALISTA	11	446

Independientemente de los procesos habilitantes de acceso a la plantilla municipal, es obvio que no existe homogeneidad en cuanto al criterio de clasificación de puestos, un puesto de trabajo con idénticas funciones y requisitos no puede de estar clasificado aleatoriamente.

En la RPT del Ayto aprobada por el Gobierno de Zaragoza en fecha 29/07/2014 en el apartado Otras observaciones figura:

—Los puestos cuyas funciones impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales de la Administración Pública corresponderán exclusivamente a funcionarios (1), en caso contrario, su provisión podrá realizarse entre funcionarios y personal laboral indistintamente.

El resto de los puestos podrán ser ocupados por personal funcionario o laboral indistintamente.

Si no hay obstáculo para que un puesto de trabajo se desarrolle indistintamente (salvando la previsión legal) por personal laboral y funcionario, se hace necesario establecer los cauces para una adecuada la relación jurídica .

Así pues son las funciones del puesto las que han de definir la naturaleza del mismo, y no el tipo de relación jurídica existente entre la persona contratada y la administración. Para ello se hace necesario, con carácter previo, identificar adecuadamente las tareas y funciones a través de los correspondientes análisis de funciones que permitiría solucionar las situaciones tan paradójicas que se producen.

Si esta clasificación aleatoria no arrastrase situaciones desfavorables importaría poco la clasificación, pero no es así, la clasificación incide y muy negativamente para el personal clasificado como laboral que, entre otras cosas menoscaba, por no decir, imposibilita totalmente, el derecho a la carrera profesional etc,

ACTUACIONES A REALIZAR

Las soluciones, no excluyentes, para regularizar esta situación, a nuestro entender, son dos;

1. Un proceso serio de funcionarización voluntaria .
2. Participación del personal laboral en todos los procesos de promoción interna y provisión de puestos.

Proceso de funcionarización

Acordar un Proceso de regularización de la relación jurídica del personal laboral fijo mediante la adaptación del régimen jurídico del personal laboral al régimen funcionarial.

La fase previa de este proceso debe iniciarse con una modificación de la RPT en la que se determine los puestos de trabajo que deben desempeñarse en régimen funcionarial, en lugar de régimen laboral, generándose las plazas respectivas. Esto no supone ni gasto ni incremento de plantilla.

En reuniones mantenidas con la representación del ayuntamiento este Comité de Empresa, en el año 2015, ya aportó las bases pormenorizadas y serias de este proceso que a nuestro juicio se deben observar.

Promoción interna y de Provisión de puestos

Incluir en todos los procesos selectivos de promoción interna y provisión de puestos la posibilidad de que participe el personal laboral que cumpla los requisitos (antigüedad y titulación) de desempeño del puesto de trabajo.

Es por lo anterior que entendemos que es el momento de abordar con rigor y con voluntad, esta situación en el Ayuntamiento de Zaragoza, modificándose la RPT, incluyendo los cauces expuestos en el nuevo Pacto-Conventiono y cualquier otra norma necesaria. De lo contrario continuaremos en una actitud expectante permanente de que la administración municipal haga uso de sus prerrogativas de regularizar la situación.

SOPORTE LEGAL DE LA PROPUESTA

En primer lugar se trata de definir qué puestos de trabajo han de ser desarrollados por uno u otro tipo de personal, el EBEP regula muy escuetamente las funciones reservadas a funcionarios, por lo que delimitar la reserva funcional conlleva problemas teóricos y prácticos, máxime cuando no existe ninguna definición legal de qué hay que entender por potestades públicas ni salvaguardia de intereses generales.

- El art. 9.2 del EBEP establece que *"En todo caso, el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas corresponden exclusivamente a los funcionarios públicos, en los términos que en la ley de desarrollo de cada Administración Pública se establezca."*
- En las Entidades Locales dice el art. 92,3 de la LBRL *"Corresponde exclusivamente a los funcionarios de carrera al servicio de la Administración local el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales. Igualmente son funciones públicas, cuyo cumplimiento queda reservado a funcionarios de carrera, las que impliquen ejercicio de autoridad, y en general, aquellas que en desarrollo de la presente Ley, se reserven a los funcionarios para la mejor garantía de la objetividad, imparcialidad e independencia en el ejercicio de la función*

El antiguo texto era más explícito, establecía que quedaban reservadas exclusivamente al personal sujeto al estatuto funcional, las funciones que impliquen ejercicio de autoridad, las de fe pública y asesoramiento legal preceptivo, las de control y fiscalización interna de la gestión económico-financiera y presupuestaria, las de contabilidad y tesorería y, en general, aquellas que en desarrollo de la presente ley se reserven a los funcionarios para la mejor garantía de la objetividad, imparcialidad e independencia en el ejercicio de su función.

- El artículo 92.2 LBRL establece que *con carácter general todos los puestos de la Admón local serán desempeñados por funcionario,* corresponde pues, una atribución objetiva y razonada el establecimiento de la excepcionalidad de clasificar un puesto como de personal laboral.

Así pues lo primero sería definir qué son:

1. Funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de potestades públicas.
2. Salvaguardia de intereses generales.
3. Ejercicio de autoridad.
4. Las reservadas para garantizar la objetividad, imparcialidad e independencia.

Entendemos que las las funciones de que se trata, deben traducirse en la capacidades tales como; dictar actos de voluntad que obliguen a los particulares, exteriorizada a través de un acto administrativo, como son actos sancionadores, limitación de derechos de los ciudadanos, exacción de tributos, autorizaciones, inspectoras, de control o fiscalización, propuestas de Resolución de procedimientos, emanación de órdenes de policía, elaboración de normas, fé pública, asesoramiento legal preceptivo, las de control y fiscalización interna de la gestión económico-financiera y presupuestaria, las funciones de contabilidad, etc,

En definitiva la toma de decisiones vinculantes o las funciones decisorias con efectos sobre la esfera de los ciudadanos.

- No obstante hay una reserva de ley de qué puestos pueden, que no deben, ser desempeñados por personal laboral desarrollados en el artículo 15 de la Ley Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública y el artículo 8 del Decreto Legislativo 1/1991, de 19 de febrero de la Diputación General de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Ordenación de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón

"Como excepción a la regla general establecida en el artículo 5, podrán ser desempeñados por personal laboral:

a) Los puestos de naturaleza no permanente y los precisos para satisfacer necesidades de carácter periódico y discontinuo

b) Los puestos que aunque adscritos a funcionarios, tengan que cubrirse con urgencia inaplazable y no dispongan de dotación presupuestaria adecuada En este supuesto la contratación laboral tendrá un límite temporal de seis meses.

c) Los puestos cuyas actividades sean propias de oficios, así como los de vigilancia, custodia, porteo y otros análogos..

d) Los puestos de carácter instrumental correspondientes a las áreas de mantenimiento y conservación de edificios, equipos instalaciones, artes gráficas. encuestas, protección civil y comunicación social, así como los puestos de las áreas de expresión artística y los vinculados directamente a su desarrollo, servicios sociales y protección de menores.

e) Los puestos con funciones docentes adscritos a centros de enseñanza o formación no integrados en el sistema educativo oficial.

f) Los puestos de los organismos o centros de investigación que sean necesarios para la ejecución de proyectos determinados, sin que en ningún caso los contratos puedan tener duración superior a la del proyecto de que se trate. También podrá contratarse personal para su formación científica y técnica en la modalidad de contrato "en prácticas" regulado por el artículo 11.1. del Estatuto de los Trabajadores.

g) Los puestos correspondientes a áreas de actividades que requieran conocimientos técnicos especializados cuando no existan Cuerpos o Escalas de funcionarios cuyos miembros tengan la preparación específica necesaria para su desempeño. "

- Decreto Legislativo 1/1991, de 19 de febrero, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Ordenación de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón

Disposición Adicional Decimosexta

El personal laboral que acceda a la condición de funcionario de carrera a través de los procesos de promoción interna mantendrá su condición de personal laboral, quedando en la misma en la situación de excedencia que determine el Convenio Colectivo. Asimismo, dicho personal podrá tomar posesión formal del puesto de funcionario que le sea adjudicado a los meros efectos de obtener la condición de funcionario, quedando simultáneamente en situación de excedencia por incompatibilidad, manteniendo su situación y destino como personal laboral.

- La Sentencia 58/2015 de fecha 24/03/2015 del Juzgado nº 1 de lo Contencioso-administrativo de la ciudad de Zaragoza (fundamento 5º)

- El artículo 19 del EBEP además de reconocer el derecho del personal laboral a la carrera profesional y promoción establece que estas se harán efectivas a través de los procedimientos previstos en el E.T. o en los convenios colectivos.

Fdo.: Pablo Alconchel
Presidente Comité de Empresa
Ayuntamiento de Zaragoza

**A LA DIRECTORA GENERAL DE PERSONAL AYUNTAMIENTO DE
ZARAGOZA**

