



**MINISTERIO
DE HACIENDA
Y FUNCIÓN PÚBLICA**

SECRETARÍA DE ESTADO DE
FUNCIÓN PÚBLICA

DIRECCIÓN GENERAL DE LA
FUNCIÓN PÚBLICA

**REPERTORIO DE INFORMES EN
MATERIA DE FUNCIÓN PÚBLICA
LOCAL Y EN MATERIA DE
RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS
FUNCIONARIOS DE
ADMINISTRACIÓN LOCAL CON
HABILITACIÓN DE CARÁCTER
NACIONAL
2014–2017**



REPERTORIO DE INFORMES Y CRITERIOS EN MATERIA DE FUNCIÓN PÚBLICA LOCAL Y EN MATERIA DE RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS FUNCIONARIOS DE ADMINISTRACIÓN LOCAL CON HABILITACIÓN DE CARÁCTER NACIONAL (2014–2017)

El *Repertorio de Informes y Criterios en materia de Función Pública Local y en materia de Régimen Jurídico de los Funcionarios de Administración Local con Habilitación de Carácter Nacional* tiene por objeto dar cumplimiento a lo previsto en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno y, en concreto, ofrecer publicidad activa de las actuaciones que en esta materia realiza la Dirección General de la Función Pública en ejercicio de su competencia de emisión de informes y de contestación de consultas formuladas por otras Administraciones Públicas relativas a la Función Pública Local y régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional respecto a la normativa básica estatal.

En este repertorio se contienen informes y criterios que en esta materia ha venido efectuando la Dirección General de la Función Pública desde la aprobación de la Ley 27/2013, de 21 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local.

No obstante, es preciso realizar dos advertencias sobre la información contenida en este documento.

En primer lugar, ha de tenerse en cuenta que los informes contenidos en este documento atienden a las cuestiones planteadas a la luz de la normativa vigente en el momento de su emisión, de manera que dichas respuestas pueden verse afectadas por modificaciones legislativas posteriores, estatales o autonómicas, o pronunciamientos judiciales.

Además, ha de señalarse que, de acuerdo con el régimen de competencias de este Centro Directivo, algunas de las respuestas a consultas que emite esta Dirección General poseen carácter meramente informativo y, en consecuencia, no tienen carácter de criterio vinculante, ni originan derechos ni expectativas de derecho, ni implican vinculación alguna con el tipo de procedimientos a que se refieran. Igualmente, los órganos destinatarios de dichas respuestas podrán, en su caso, adoptar finalmente una decisión que no se corresponda con el parecer contenido en las mismas.



1 INFORMES Y CRITERIOS EN MATERIA DE FUNCIÓN PÚBLICA LOCAL....7

1.1	INFORME SOBRE NÚMERO MÁXIMO DE PERSONAL EVENTUAL A RAÍZ DE LA PUBLICACIÓN DE LA LEY 27/2013, DE 27 DE DICIEMBRE, DE RACIONALIZACIÓN Y SOSTENIBILIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL	8
1.2	CRITERIO SOBRE LÍMITES AL NÚMERO DE PUESTOS DE TRABAJO DE PERSONAL EVENTUAL DE LAS ENTIDADES LOCALES	10
1.3	INFORME SOBRE NÚMERO MÁXIMO DE PERSONAL EVENTUAL EN DIPUTACIÓN PROVINCIAL POR REFERENCIA AL TRAMO DEL MUNICIPIO MÁS POBLADO DE SU PROVINCIA EN AQUELLOS SUPUESTOS DE AYUNTAMIENTOS DE MUNICIPIOS CON POBLACIÓN SUPERIOR A 500.000 HABITANTES.....	14
1.4	INFORME SOBRE JORNADA DE TRABAJO EN EL ÁMBITO LOCAL.....	16
1.5	INFORME SOBRE NOMBRAMIENTO DE PERSONAL DIRECTIVO EN MUNICIPIO DE GRAN POBLACIÓN	21
1.6	INFORME SOBRE LA FORMA EN QUE PROCEDE APLICAR LA NUEVA DISPOSICIÓN ADICIONAL TRIGÉSIMO SEGUNDA DE LA LEY 3/2017, DE 27 DE JUNIO, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2017	25
1.7	INFORME SOBRE LA POSIBILIDAD DE QUE PERSONAL EVENTUAL DEL AYUNTAMIENTO PUEDA SER NOMBRADO SECRETARIO DEL PLENO DEL CONSORCIO.....	26
1.8	INFORME SOBRE LA POSIBILIDAD DE PROCEDER A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL LABORAL TEMPORAL O NOMBRAMIENTO DE INTERINOS PARA LA GESTIÓN DE COMPETENCIAS NO PROPIAS	29
1.9	INFORME SOBRE DESARROLLO NORMATIVO DE LA CARRERA PROFESIONAL DE LOS FUNCIONARIOS AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL A TRAVÉS DE LEGISLACIÓN DE FUNCIÓN PÚBLICA AUTONÓMICA O ESTATAL	32
1.10	INFORME SOBRE LA ADAPTACIÓN DE LOS CONSORCIOS TRAS LA ENTRADA EN VIGOR DE LA LRSAL Y SITUACIÓN DEL PERSONAL PROPIO DEL MISMO	34



2 INFORMES EN MATERIA DE RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS FUNCIONARIOS DE ADMINISTRACIÓN LOCAL CON HABILITACIÓN DE CARÁCTER NACIONAL.....38

2.1	CRITERIOS PARA EL EJERCICIO DE LAS FUNCIONES DE TESORERÍA EN CORPORACIONES LOCALES DE MENOS DE 20.000 HABITANTES A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2017.....	39
2.2	INFORME SOBRE POSIBILIDAD DE CREAR UNA PLAZA DE SECRETARÍA A TIEMPO PARCIAL	43
2.3	INFORME SOBRE LA POSIBILIDAD DE CREAR UNA PLAZA DE TESORERÍA EN AGRUPACIÓN.....	46
2.4	INFORME SOBRE OBLIGACIÓN DE DESEMPEÑO DE FUNCIONES DE TESORERÍA EN ORGANISMOS AUTÓNOMOS DEPENDIENTES DE UN AYUNTAMIENTO.....	48
2.5	INFORME SOBRE POSIBILIDAD DE PUESTOS DE TRABAJO RESERVADOS A FUNCIONARIOS DE ADMINISTRACIÓN LOCAL CON HABILITACIÓN DE CARÁCTER NACIONAL EN CONSORCIOS	50
2.6	INFORME SOBRE POSIBILIDAD DE QUE PUEDAN EFECTUARSE AGRUPACIONES DE MUNICIPIOS PARA EL SOSTENIMIENTO EN COMÚN DEL PUESTO DE TESORERÍA EN CORPORACIONES LOCALES CUYA SECRETARÍA ESTÉ CLASIFICADA EN CLASE 2ª.....	55
2.7	INFORME SOBRE COMPETENCIA PARA LA CLASIFICACIÓN DE PUESTOS RESERVADOS A FUNCIONARIOS DE ADMINISTRACIÓN LOCAL CON HABILITACIÓN DE CARÁCTER NACIONAL .	58
2.8	INFORME SOBRE SI LA ASIGNACIÓN DE PUESTO A FUNCIONARIO DE ADMINISTRACIÓN LOCAL CON HABILITACIÓN DE CARÁCTER NACIONAL, COMO CONSECUENCIA DEL CESE EN UN PUESTO DE LIBRE DESIGNACIÓN, TIENE CARÁCTER DE ADSCRIPCIÓN DEFINITIVA O PROVISIONAL.....	61
2.9	INFORME SOBRE REQUISITOS PARA PARTICIPAR EN LAS CONVOCATORIAS POR LIBRE DESIGNACIÓN PARA CUBRIR PUESTOS DE TESORERÍA RESERVAOS A FUNCIONARIOS DE ADMINISTRACIÓN LOCAL CON HABILITACIÓN DE CARÁCTER NACIONAL	67
2.10	INFORME SOBRE DESEMPEÑO DE LAS SECRETARÍAS DE LAS ENTIDADES DE ÁMBITO TERRITORIAL INFERIOR AL MUNICIPIO QUE SIGUEN SIENDO ENTIDADES LOCALES.....	68



2.11	INFORME SOBRE POSIBILIDAD DE EFECTUAR MÁS DE UNA ACUMULACIÓN AL MISMO FUNCIONARIO	71
2.12	INFORME SOBRE POSIBILIDAD DE EFECTUAR NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES EXCEPCIONALES A FUNCIONARIOS DE ADMINISTRACIÓN LOCAL CON HABILITACIÓN DE CARÁCTER NACIONAL	74
2.13	INFORME SOBRE DIVERSAS CUESTIONES RELATIVAS A NOMBRAMIENTOS ACCIDENTALES EN PUESTOS RESERVADOS A FUNCIONARIOS DE ADMINISTRACIÓN LOCAL CON HABILITACIÓN DE CARÁCTER NACIONAL.	76
2.14	INFORME SOBRE COMPETENCIA PARA NOMBRAMIENTOS DE FUNCIONARIOS INTERINOS EN PUESTOS RESERVADOS A FUNCIONARIOS DE ADMINISTRACIÓN LOCAL CON HABILITACIÓN DE CARÁCTER NACIONAL	79
2.15	INFORME SOBRE SITUACIÓN JURÍDICA, RESPECTO A SU LUGAR DE TRABAJO, DEL FUNCIONARIO DE UNA CORPORACIÓN QUE ES NOMBRADO SECRETARIO ACCIDENTAL POR LA COMUNIDAD AUTÓNOMA	81
2.16	INFORME SOBRE RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO POR PASE A LA SITUACIÓN DE SERVICIOS ESPECIALES.	82
2.17	INFORME SOBRE POSIBILIDAD DE REINGRESO AL SERVICIO ACTIVA MEDIANTE NOMBRAMIENTO PROVISIONAL A FUNCIONARIO INHABILITADO	84
2.18	INFORME SOBRE SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DE UN SECRETARIO ACCIDENTAL RESPECTO A SU CUERPO O ESCALA DE ORIGEN	85
2.19	INFORME SOBRE POSIBILIDAD DE QUE FUNCIONARIO DE ADMINISTRACIÓN LOCAL CON HABILITACIÓN DE CARÁCTER NACIONAL, EN SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DE EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR INTERÉS PARTICULAR, PUEDA SER NOMBRADO FUNCIONARIO INTERINO PARA OCUPAR UN PUESTO RESERVADO A SU SUBESCALA EN UNA CORPORACIÓN LOCAL	86
2.20	INFORME SOBRE EJECUCIÓN DE SANCIÓN DISCIPLINARIA	90
2.21	INFORME SOBRE EJECUCIÓN DE SANCIÓN DISCIPLINARIA CUANDO AÚN NO HA TRANSCURRIDO EL PLAZO DE INTERPOSICIÓN DE RECURSO EN VÍA CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVA	92



2.22	INFORME SOBRE REINCORPORACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO TRANSCURRIDO EL PLAZO MÁXIMO DE 6 MESES DE SUSPENSIÓN PROVISIONAL	95
2.23	INFORME SOBRE EL EJERCICIO DE LAS FUNCIONES DE RECAUDACIÓN EN AYUNTAMIENTO QUE TIENE CREADO EL ÓRGANO DE GESTIÓN TRIBUTARIA.....	96
2.24	INFORME SOBRE RETRIBUCIONES DE ÓRGANOS DIRECTIVOS	99
2.25	INFORME SOBRE EL EJERCICIO DE FUNCIONES QUE CORRESPONDEN EXCLUSIVAMENTE A FUNCIONARIOS DE CARRERA EN RELACIÓN CON LOS PROBLEMAS DE INTERPRETACIÓN QUE PLANTEA A ESE AYUNTAMIENTO, EL NUEVO ARTÍCULO 92.3 DE LA LEY 7/1985, DE 2 DE ABRIL REGULADORA DE LAS BASES DEL RÉGIMEN LOCAL, SEGÚN LA MODIFICACIÓN INTRODUCIDA POR LA LEY 27/2013, DE 27 DE DICIEMBRE, DE RACIONALIZACIÓN Y SOSTENIBILIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL.....	102
2.26	INFORME SOBRE SI LOS SECRETARIOS DE AYUNTAMIENTO, EN SU CONDICIÓN DE OTROS CARGOS DE RANGO SUPERIOR, TIENEN LA CONDICIÓN DE ELECTORES O ELEGIBLES, EN LOS PROCESOS ELECTORALES PARA LA ELECCIÓN DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.	107
2.27	INFORME SOBRE SI ES POSIBLE MANTENER A UN DIRECTOR DE UN ORGANISMO AUTÓNOMO DEPENDIENTE DE UNA ENTIDAD LOCAL, QUE EJERCE FUNCIONES DIRECTIVAS Y OCUPA PLAZA DE PERSONAL EVENTUAL, A PARTIR DE LA LEY 27/2013, DE 27 DE DICIEMBRE, DE RACIONALIZACIÓN Y SOSTENIBILIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL.....	110
2.28	INFORME SOBRE SI LOS PUESTOS RESERVADOS A LA SUBESCALA DE SECRETARÍA-INTERVENCIÓN HAN DE FIGURAR EN LOS INSTRUMENTOS ORGANIZATIVOS QUE APRUEBEN LAS ENTIDADES LOCALES, ABIERTOS, INDISTINTAMENTE, A LOS SUBGRUPOS A1 Y A2	114
2.29	INFORME SOBRE LA PROBLEMÁTICA QUE SE PLANTEA EN LAS ENTIDADES LOCALES EXIMIDAS DE LA OBLIGACIÓN DE MANTENER EL PUESTO DE SECRETARÍA COMO RESERVADO A FUNCIONARIOS DE ADMINISTRACIÓN LOCAL CON HABILITACIÓN DE CARÁCTER NACIONAL RESPECTO AL EJERCICIO DE LAS FUNCIONES DE TESORERÍA.	117



1 INFORMES Y CRITERIOS EN MATERIA DE FUNCIÓN PÚBLICA LOCAL



1.1 Informe sobre número máximo de personal eventual a raíz de la publicación de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local

Fecha: 2014

Consulta:

Número máximo de personal eventual que puede prestar servicios en la Entidad Local tras la reforma de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local.

Respuesta:

La aplicación de los límites de personal eventual que efectúa el art. 104 bis de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, en su redacción dada por la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local es distinta en función del tipo de Entidad Local en los términos siguientes:

1.- Ayuntamientos: en su apartado 1 establece los límites del personal eventual en función de tramos de población y otros criterios.

Así, el primer tramo empieza a partir de municipios de población entre 2.000 a 5000 habitantes, que podrán contar con un puesto de eventual siempre que no haya miembros de la corporación con dedicación exclusiva. De manera que los municipios de población inferior a este tramo no podrán disponer de ningún puesto de eventual.

Continúa la escala por tramos hasta llegar a los municipios con población superior a 500.000 habitantes en que el límite va referido a un número de puestos de eventual que no podrá exceder al 0,7 por ciento del número total de puestos de trabajo de la plantilla de las respectivas Entidades Locales; con la previsión de un número adicional de puestos para los Ayuntamientos que lo fueran del municipio más poblado dentro de un Área Metropolitana.

2.- Diputaciones provinciales, Cabildos y Consejos insulares: en su apartado 2 establece los límites del personal eventual en los siguientes términos.

Para las Diputaciones provinciales el límite del número de puestos de eventuales será



el mismo que el del tramo correspondiente a la Corporación del municipio más poblado de su provincia.

Así, los puestos de trabajo cuya cobertura corresponda a personal eventual en Diputaciones Provinciales tiene como límite máximo el mismo número de puestos que el que deba corresponder, según el apartado primero del artículo, al del municipio más poblado de la Provincia.

Para Cabildos y Consejos insulares el límite del número de puestos de eventuales se fija por el criterio de: islas con más de 800.000 habitantes, se reduce en dos respecto al número actual de miembros de la corporación insular, y en las islas de menos de 800.000 habitantes, el 60% de los cargos electos en cada Cabildo o Consejo.

En todos los supuestos anteriores la cifra de población de referencia es la que resulta de las cifras oficiales de población que se aprueban con carácter anual.

3.- En el caso del resto de Entidades Locales o de sus organismos y entidades dependientes: el art. 75 ter en su apartado 3 establece que no podrán incluir en sus plantillas puestos de trabajo de personal eventual.



1.2 Criterio sobre límites al número de puestos de trabajo de personal eventual de las Entidades Locales

Fecha: 2014

Novedades en materia de personal eventual en las Entidades Locales reguladas en el artículo 104 bis de la Ley 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL) tras la modificación de la Ley 27/ 2013, de 17 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local.

Respuesta:

El art. 104 bis de la LRBRL establece una serie de límites al número de puestos de trabajo de personal eventual de las Entidades Locales. De acuerdo con la Disposición final sexta de la LRSAL, ésta entró en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. De modo que, desde el 31 de diciembre de 2013 las referidas limitaciones se encuentran en vigor debiendo, en consecuencia, adaptarse las Entidades locales al mandato de este precepto. Si bien, de conformidad con lo dispuesto en la Disposición transitoria décima y, en los términos previstos en la misma, a las Entidades locales que cumplan con los objetivos de estabilidad presupuestaria y deuda pública, y además su período medio de pago a los proveedores no supere en más de 30 días el plazo máximo previsto en la normativa de morosidad, no se les aplicará con carácter excepcional los límites previstos en el 104 bis de la LRBRL hasta el 30 de junio de 2015.

No obstante, transcurrido el régimen transitorio los límites previstos en el art. 104 bis de la LRBRL han entrado plenamente en vigor para todas las entidades locales que le resulte de aplicación.

Como principales particularidades normativas de esta figura se señalan las siguientes:

El órgano competente en la materia: La LRBRL establece en su artículo 104.1 que el número, características y retribuciones del personal eventual será determinado por el Pleno de cada Corporación, al comienzo de su mandato. Estas determinaciones sólo podrán modificarse con motivo de la aprobación de los presupuestos anuales.

Su nombramiento y cese: En concordancia con lo dispuesto en el artículo 12.3 del EBEP, el apartado 2 del artículo 104 de la LRBRL señala que el nombramiento y cese de



estos funcionarios es libre y corresponde al Alcalde o al Presidente de la Entidad local correspondiente. Cesan automáticamente en todo caso cuando se produzca el cese o expire el mandato de la autoridad a la que presten su función de confianza o asesoramiento.

Sus límites: El artículo 104 bis de la LBRL, que regula los límites para la dotación de puestos de trabajo cuya cobertura corresponda a personal eventual y las normas para la determinación de dichos límites, tanto para los Municipios, como para las Diputaciones Provinciales, como para los Cabildos y Consejos Insulares.

A. Municipios.

- Municipios de población entre 2.000 y 5.000 habitantes. Se asigna directamente un número máximo “...podrán excepcionalmente contar con un puesto de trabajo”.., condicionado a que no haya miembros de la corporación con dedicación exclusiva. Nada dice la norma con respecto a los municipios con población inferior a 2.000 habitantes, aunque debemos entender que, en estos municipios, no podrán existir puestos cuya cobertura corresponda a personal eventual.
- Municipios de población entre 5.001 y 10.000 habitantes. Se asigna un número máximo, puesto que “podrán incluir en sus plantillas puestos de trabajo de personal eventual por un número que no podrá exceder de uno”.
- Municipios de población entre 10.001 y 20.000 habitantes. Se asigna un número máximo, ya que “podrán incluir en sus plantillas puestos de trabajo de personal eventual por un número que no podrá exceder de dos”.
- Municipios de población entre 20.001 y 50.000 habitantes. Se asigna un número máximo, puesto que “podrán incluir en sus plantillas puestos de trabajo de personal eventual por un número que no podrá exceder de siete”.
- Municipios de población entre 50.001 y 75.000 habitantes. El número máximo se determina en función del número de concejales de la Corporación Local, ya que “podrán incluir en sus plantillas puestos de trabajo de personal eventual por un número que no podrá exceder de la mitad de concejales de la Corporación local”.
- Municipios de población entre 75.001 y 500.000 habitantes. El número máximo se determina en función del número de concejales de la Corporación Local, de manera



que *“podrán incluir en sus plantillas puestos de trabajo de personal eventual por un número que no podrá exceder del número de concejales de la Corporación local”*.

- Municipios de población superior a 500.000 habitantes. El número máximo se determina en función del número máximo de puestos de trabajo de la plantilla, concretamente *“podrán incluir en sus plantillas puestos de trabajo de personal eventual por un número que no podrá exceder al 0,7 por ciento del número total de puestos de trabajo de la plantilla de las respectivas Entidades Locales, considerando, a estos efectos, los entes que tengan la consideración de Administración Pública en el marco del Sistema Europeo de Cuentas”*.

Estos Ayuntamientos, si lo fueran del municipio de mayor población dentro de un Área Metropolitana, podrán incluir en sus plantillas un número adicional de puestos de trabajo de personal eventual que no podrá exceder de seis (si el municipio tiene entre 500.000 y 1.000.000 habitantes), de doce (si el municipio tiene entre 1.000.001 y 1.500.000 habitantes) y de dieciocho (si el municipio tiene más de 1.500.000 habitantes).

B. Diputaciones Provinciales.

El artículo 104 bis de la LBRL en su punto 2 establece: *“El número de puestos de trabajo cuya cobertura corresponda a personal eventual en las Diputaciones provinciales será el mismo que el del tramo correspondiente a la Corporación del Municipio más poblado de su Provincia”*.

C. Consejos y Cabildos Insulares.

La segunda frase del artículo 104 bis, apartado 2, de la LBRL establece dos tramos:

- Cabildos y Consejos Insulares en islas cuya población sea superior a 800.000 habitantes, el número de puestos de trabajo cuya cobertura corresponda a personal eventual será el del número de miembros del Cabildo reducido en 2.
- Cabildos y Consejos Insulares en islas cuya población sea inferior a 800.000 habitantes el número de puestos será un 60% de los cargos electos en cada Cabildo o Consejo Insular.

Publicaciones e información: Los apartados 5 y 6 del artículo 104 bis de la LBRL establecen respectivamente que las Corporaciones locales publicarán semestralmente



en su sede electrónica y en el Boletín Oficial de la Provincia o, en su caso, de la Comunidad Autónoma uniprovincial el número de los puestos de trabajo reservados a personal eventual y que el Presidente de la Entidad Local informará al Pleno con carácter trimestral del cumplimiento de lo previsto en este artículo.

El destino de las asignaciones económicas de los grupos políticos: El artículo 73.3, párrafo segundo, de la LBRL señala que el Pleno de la corporación, con cargo a los Presupuestos anuales de la misma, podrá asignar a los grupos políticos una dotación económica que deberá contar con un componente fijo, idéntico para todos los grupos y otro variable, en función del número de miembros de cada uno de ellos, dentro de los límites que, en su caso, se establezcan con carácter general en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado y sin que puedan destinarse al pago de remuneraciones de personal de cualquier tipo al servicio de la corporación o a la adquisición de bienes que puedan constituir activos fijos de carácter patrimonial.



1.3 Informe sobre número máximo de personal eventual en Diputación Provincial por referencia al tramo del municipio más poblado de su provincia en aquellos supuestos de Ayuntamientos de Municipios con población superior a 500.000 habitantes

Fecha: 2015

Consulta:

Se plantea por algunas Diputaciones Provinciales acerca del sentido del artículo 104 bis de la Ley 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL) tras la modificación de la Ley, Ley 27/ 2013, de 17 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local (LRSAL), en cuanto al número máximo de personal eventual en estas Entidades Locales, por referencia al tramo del municipio más poblado de su provincia en aquellos supuestos de Ayuntamientos de Municipios con población superior a 500.000 habitantes (art. 104 bis.2 por remisión al apartado 1.g):

Respuesta:

El mencionado artículo 104 bis, 1.g) de la LBR, expresa: *“Los Ayuntamientos de Municipios con población superior a 500.000 habitantes podrán incluir en sus plantillas puestos de trabajo de personal eventual por un número que no podrá exceder al 0,7 por ciento del número total de puestos de trabajo de la plantilla de las respectivas Entidades Locales, considerando, a estos efectos, los entes que tengan la consideración de Administración pública en el marco del Sistema Europeo de Cuentas.*

A su vez el párrafo primero del número 2, del mismo artículo señala: *“El número de puestos de trabajo cuya cobertura corresponda a personal eventual en las Diputaciones provinciales será el mismo que el del tramo correspondiente a la Corporación del Municipio más poblado de su Provincia”.*

Atendiendo al sentido del precepto en cuestión, cabe considerar que cuando dicha previsión normativa se está refiriendo al tramo del 0,7% de la plantilla del municipio más poblado, tal circunstancia no implica coincidencia en ambas Entidades Locales. En consecuencia, hay que entender en el presente caso que el número de efectivos de personal eventual habrá de ser el resultante de la aplicación de dicho tramo 0,7%



sobre la plantilla de la propia Diputación Provincial, y no el del Municipio del Ayuntamiento X, por cuanto se trata de la “plantilla de las respectivas Entidades Locales” no coincidentes sino claramente diferenciadas.



1.4 Informe sobre jornada de trabajo en el ámbito local

Fecha: 2017

Consulta:

Se plantea por una Entidad Local si cabe modificar la jornada de trabajo del personal de la Entidad Local en 35 horas.

Respuesta:

En primer lugar, el apartado 1 del artículo 92 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local (en adelante, LBRL), en su redacción dada por el artículo 1.24 de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local (LRSAL), establece que: *“Los funcionarios al servicio de la Administración local se rigen, en lo no dispuesto en esta Ley, por la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, por la restante legislación del Estado en materia de función pública, así como por la legislación de las Comunidades Autónomas, en los términos del artículo 149.1.18.ª de la Constitución.”*

Con ello, se clarifica el sistema de fuentes por el que se rigen los funcionarios de la Administración Local, recuperando así el orden de prelación de fuentes en favor de normas de función pública residenciadas en la legislación básica de régimen local sobre la legislación básica en general, en la que se incluye, tanto el Estatuto Básico del Empleado Público, como la restante legislación del Estado en materia de función pública

En cuanto a la jornada de trabajo en la Administración Local, como punto de partida hay que señalar que el artículo 94 de LBRL dispone:

“La jornada de trabajo de los funcionarios de la Administración local será en computo 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.”

Ésta está regulada por Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, que fija la duración de la jornada general en 37 horas y media



semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a mil seiscientos sesenta y cuatro horas anuales.

Por otro lado, en la actualidad, la legislación básica en materia de jornada y horarios aplicables a las distintas Administraciones Públicas está conformada por dos normas: los artículos 47 y 37.m) del Texto Refundido de la Ley de Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y la Disposición Adicional Septuagésimo Primera de la Ley 2/2012, de 29 de junio de Presupuestos Generales para el año 2012.

En cuanto al Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, el artículo 47 dispone que: *“las Administraciones Públicas establecerán la jornada general y las especiales de trabajo de los funcionarios públicos”*. Por su parte, el artículo 37, letra m) incluye, entre las materias objeto de negociación colectiva, *“la fijación de la jornada de trabajo”*.

La Disposición Adicional Septuagésimo Primera de la Ley 2/2012, de 29 de junio de Presupuestos Generales para el 2012, en su apartado Uno a), establece:

“Uno. A partir de la entrada en vigor de esta Ley, la jornada general de trabajo del personal del Sector Público no podrá ser inferior a treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

A estos efectos conforman el Sector Público:

a) La Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y las Entidades que integran la Administración Local”.

Dicha Disposición adicional trae causa del contexto económico y presupuestario de los últimos años, que exige adoptar medidas para la reducción del déficit público como para la consecución de la estabilidad presupuestaria y la sostenibilidad financiera exigibles a todas las Administraciones Públicas, lo que ha motivado que se haya fijado la jornada general de trabajo para el personal del Sector Público en una jornada que no puede ser inferior a 37 horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Dicha disposición adicional, en su apartado tres dispone: *“Esta disposición tiene carácter básico, y se dicta al amparo del 149.1.7º, 149.1.13º y 149.1.18 de la Constitución Española”*.



Es decir, el establecimiento de una jornada de trabajo “mínima” en el ámbito del Sector Público -treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual- se enmarca dentro de las medidas de carácter económico-presupuestarias adoptadas en la legislatura pasada, medidas que siguen siendo imprescindibles en la actualidad, tanto para la reducción del déficit público como para la consecución de la estabilidad presupuestaria y la sostenibilidad financiera exigibles a todas las Administraciones Públicas.

Además, hay que tener presente que el Tribunal Constitucional ha avalado la competencia del Estado para que, con base en el artículo 149.1.18ª de la Constitución Española regule con carácter básico elementos como los permisos y vacaciones, por considerar que ello no agota el régimen jurídico en la materia y, por lo tanto, cabe igualmente entender que con base en dichas atribuciones constitucionales el Estado puede, y así lo ha hecho, establecer la jornada mínima del personal del Sector Público. En este sentido, la STC 156/2015 ha precisado el alcance del carácter básico al establecer que: *“una norma merece el calificativo de básica cuando garantiza en todo el Estado un común denominador normativo, dirigido a asegurar, de manera unitaria y en condiciones de igualdad, los intereses generales”*.

La aprobación del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en el que se mantienen los artículos 47 y 37.m) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, de Estatuto Básico del Empleado Público antes señalados, no supone, en ningún caso, una derogación de la citada Disposición Adicional Septuagésima primera de la Ley 2/2012, más bien, al contrario.

Primero, como señala en su parte expositiva el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre el mandato legislativo recibido consistía en la elaboración de un texto refundido en el que se integrasen, debidamente regularizadas, aclaradas y armonizadas, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y las disposiciones en materia de régimen jurídico del empleado público contenidas en normas con rango de ley que la hubieran modificado, entendiéndose por tales, como también se indica expresamente en dicha exposición, *“únicamente aquellas normas con rango de ley, y carácter de legislación básica, que de manera indiscutible afectan al ámbito material de la Ley 7/2007, de 12 de abril, y que no tengan un mero carácter coyuntural o temporal, sino que han sido aprobadas con vocación de permanencia”*



Es decir, el Texto Refundido ha optado por incluir, esencialmente, aquellas normas que habrían venido a modificar de forma expresa la Ley 7/2007, de 12 de abril, y por mantener vigentes, pero sin ser incorporadas al texto, aquellas otras que, si bien afectan a su ámbito material, no tienen un carácter permanente, lo que no significa en ningún caso que habrán perdido vigencia o validez, tras la aprobación de dicha norma delegada, sino que cesarán en sus efectos en los términos en los que el legislador disponga en cada caso.

Segundo, además de que no se ha producido derogación expresa alguna de la citada Disposición Adicional Septuagésima, se entiende que el contexto económico y presupuestario de los últimos años señalado continúa plenamente vigente, como se constata, simplemente, con el dato actual del déficit público, cifra que excede con claridad del límite máximo que permite la normativa europea de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera.

Por tanto, y por los motivos anteriormente expuestos, no cabe entender, que el artículo 94 de la LBRL, en relación con la Disposición Adicional Septuagésima primera de la Ley 2/2012 de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012, venga superada por una norma posterior de carácter básico, como es el TR del EBEP, sino que:

1. Cabe concluir que la jornada de trabajo ha de ser establecida por cada Administración Pública respecto de su personal, a través de la correspondiente negociación colectiva, si bien dicha jornada ha de respetar en todo caso el límite mínimo establecido para la misma por la Disposición Adicional Septuagésima primera de la Ley 2/2012, de 20 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012.
2. Con carácter supletorio, y así lo viene entendiendo la doctrina, 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.

Así pues, el criterio de la Dirección General de la Función Pública es que el establecimiento en el ámbito local de una jornada inferior a 37 horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, infringe el ordenamiento jurídico, y en concreto, la normativa básica estatal, así como la



normativa estatal en materia de régimen local, procediendo por consiguiente su impugnación.

Por último, es preciso señalar que estos argumentos han sido ya esgrimidos tanto con ocasión de la interposición del recurso de inconstitucionalidad núm. 2165-2016 promovido por el Presidente del Gobierno contra el art. 1 de la Ley de las Cortes de Castilla-La Mancha 7/2015, de 2 de diciembre, por la que se modifican la Ley 1/2012, de 21 de febrero, de medidas complementarias para la aplicación del plan de garantías de servicios sociales, en materia de jornada de trabajo, y la Ley 10/2014, de 18 de diciembre, de presupuestos generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para 2015, en materia de prolongación de la permanencia en el servicio activo del personal funcionario y estatutario de la administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha –precepto declarado por la STC 158/2016, de 22 de septiembre inconstitucional y nulo–, así como con ocasión de la interposición por la Abogacía del Estado de un recurso contencioso-administrativo frente al Decreto 12/2016, de 2 de febrero, por el que se establece la jornada de trabajo anual para el año 2016 para el personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi –recurso recientemente estimado por Sentencia número 631/2016 del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco–.



1.5 Informe sobre nombramiento de personal directivo en municipio de gran población

Fecha: 2015

Consulta

Se solicita aclaración sobre el criterio del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas sobre la aplicación del régimen previsto en el artículo 130 de la Ley 27/2013 para el nombramiento de personal directivo en municipios clasificados como de gran población.

A) En relación con el nombramiento de Director general tras la entrada en vigor de la Ley 27/2013.

La Disposición Transitoria 9ª de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, dispone que *“Lo previsto en el apartado tercero del artículo 130 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local será de aplicación a los nombramientos que se produzcan con posterioridad a la entrada en vigor de esta Ley”*.

Por su parte, el artículo primero apartado 33 de la Ley 27/2013 modifica dicho artículo en los siguientes términos, que queda redactado así:

«3. El nombramiento de los coordinadores generales y de los directores generales, atendiendo a criterios de competencia profesional y experiencia deberá efectuarse entre funcionarios de carrera del Estado, de las Comunidades Autónomas, de las Entidades Locales o con habilitación de carácter nacional que pertenezcan a cuerpos o escalas clasificados en el subgrupo A1, salvo que el Reglamento Orgánico Municipal permita que, en atención a las características específicas de las funciones de tales órganos directivos, su titular no reúna dicha condición de funcionario.»

A la vista de la nueva redacción del artículo 130.3 se interesa conocer el criterio del Ministerio en el sentido de si se pretendiera excepcionar la regla, de modo que alguno de dichos puestos no se quisiera cubrir por personal funcionario, si es necesario que el Reglamento Orgánico lo señale para dicho puesto, de manera específica, o bastaría con que el Reglamento Orgánico recogiera la posibilidad genérica de la



excepcionalidad, acreditándose después, en el expediente de nombramiento, la justificación de su no cobertura por personal funcionario.

B) En relación con nombramiento de Director de Organismo Autónomo, tras la entrada en vigor de la ley 27/2013.

Por otra parte, el artículo 85.1b) de la Ley de Bases del régimen Local, en relación con los organismos autónomos, dispone que:

“El titular del máximo órgano de dirección de los mismos deberá ser un funcionario de carrera o laboral de las Administraciones públicas o un profesional del sector privado, titulados superiores en ambos casos, y con más de cinco años de ejercicio profesional en el segundo. En los municipios señalados en el título X, tendrá la consideración de órgano directivo”.

El artículo 130 .1.B) de la ley de Bases del Régimen Local cita los órganos directivos en los Municipios de gran población, y el 130.2 establece que *“2. Tendrán también la consideración de órganos directivos, los titulares de los máximos órganos de dirección de los organismos autónomos y de las entidades públicas empresariales locales, de conformidad con lo establecido en el artículo 85 bis, párrafo b).”.*

Se interesa conocer si el régimen de nombramiento de dicho puesto ha de acomodarse a lo establecido en el artículo 130.3 para el nombramiento de Coordinador General o Director General, o puede nombrarse, sobre la base de la normativa citada, a personal laboral de las administraciones públicas.

Respuesta:

1.- En relación con la primera cuestión, es decir, el nombramiento de Director general tras la entrada en vigor de la Ley 27/2013, hay que tener en cuenta que como regla general según el artículo 9 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, de Estatuto Básico del Empleado Público, las funciones de ejercicio de potestades públicas en defensa del interés general se reservan, en todo caso, a funcionarios públicos.

Lo anterior está en concordancia con lo previsto en el artículo 130.3 de la Ley de Bases de Régimen Local, que reserva el nombramiento, en este caso de Director General, a funcionarios de carrera, confirmando la excepcionalidad de otro personal cuando reseña “salvo” que el Reglamento Orgánico Municipal permita en atención a las



características específicas de las funciones de estos órganos se pueda nombrar a personal sin dicha condición estatutaria.

La Jurisprudencia del Tribunal Supremo en la materia, considera que la excepción del carácter funcional del Director General, ha de sustentarse en elementos vinculados precisamente con los cometidos propios del cargo, es decir, que no opera por las circunstancias concurrentes en una persona determinada sino en la propia naturaleza del cargo a desempeñar (STC 11/11/2010)

Existe una evolución decidida hacia la profesionalización del desempeño de los centros directivos y cargos similares por funcionarios de carrera (STC 14/11/2011). Dicha concepción se encuentra en la STC de 21/3/2002, que señala que a virtud de la LOFAGE la excepción y exclusión: a) ha de venir contemplada precisamente en el RD de estructura del Departamento y b) tener como causa “las características específicas de las funciones atribuidas al Director General” rechazando motivaciones aparentes y no reales. En dicha sentencia, y aunque afecte al ámbito de la Administración General del Estado, se recoge el criterio de la necesidad de la existencia de referencias específicas a factores singulares a partir de los cuales es posible el juicio de razonabilidad/arbitrariedad para controlar el ejercicio de facultades discrecional.

En consecuencia, el criterio para aplicar parece exigir que el Reglamento Orgánico no recoja la posibilidad genérica de la excepcionalidad, sino que lo haga de forma específica, pues no puede quedar a la ejecución por mero acto administrativo del Reglamento, como es el nombramiento, de la justificación de la excepción.

2.- En relación con la segunda cuestión régimen de nombramiento de los órganos máximos de dirección de los Organismos Autónomos, y la posibilidad de nombramiento de personal laboral, hay que tener presente que del tenor literal del artículo 85.bis 1.b) se deduce un modelo más abierto que el anterior, de orden de prelación secuencial, de manera que la designación del máximo órgano de dirección deberá recaer en un funcionario de carrera o laboral de las Administraciones públicas o un profesional del sector privado, titulados superiores en ambos casos, y con más de cinco años de ejercicio profesional en el segundo.

En este sentido, el artículo 13 del EBEP permite la incorporación de personal directivo laboral, que ha sido avalado por la jurisprudencia del Tribunal Supremo (ej STS de 13/5/2009), si bien la considera una excepción que debe ser interpretada



restrictivamente, dado que el estatuto funcional, por la mayor inamovilidad y estabilidad que comporta el empleado público es la mejor garantía de objetividad.

En todo caso, se entiende que el régimen de nombramientos de los órganos máximos de dirección de los Organismos Autónomos no ha acomodarse a lo establecido en el artículo 130.3, que se refiere, en exclusiva, de entre los órganos directivos municipales, a los nombramientos de coordinadores generales y directores generales, sino que se debe estar a lo dispuestos en el artículo 85bis.2.a), en el sentido que es el Estatuto del Organismo Autónomo donde debe establecerse la forma de designación.



1.6 Informe sobre la forma en que procede aplicar la nueva disposición adicional trigésimo segunda de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017

Fecha: 2017

Consulta:

Forma en que procede aplicar la nueva disposición adicional trigésimo segunda de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, en relación con las retribuciones máximas que pueden percibir los miembros de las corporaciones locales

Respuesta:

En primer lugar, la disposición adicional trigésimo segunda se limita a fijar las cuantías máximas de las retribuciones de los miembros de las Corporaciones Locales. En este sentido, debe recordarse que la disposición aplica el artículo 75.bis de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local y que dicho artículo sólo habilita a la Ley de Presupuestos Generales del Estado a fijar límites máximos. Es decir, lo que se actualiza son los límites máximos, no las concretas retribuciones vigentes.

Por otro lado, cualquier incremento (o cualquier otra variación) respecto de las retribuciones vigentes en una Corporación Local a la entrada en vigor de la Ley de Presupuestos Generales del Estado deberá ser aprobada con arreglo a las normas de la Corporación Local aplicables, ateniéndose a los límites máximos que correspondan de acuerdo con la disposición adicional indicada.



1.7 Informe sobre la posibilidad de que personal eventual del Ayuntamiento pueda ser nombrado Secretario del Pleno del Consorcio

Fecha: 2014

Consulta:

Posibilidad de que personal eventual del Ayuntamiento X pueda ser nombrado Secretario del Pleno del Consorcio X de naturaleza autonómica.

Respuesta:

El Pleno del Consorcio x es el órgano superior del mismo.

Desde el punto de vista de su naturaleza se trata de un órgano colegiado de los regulados en los artículos 22 y siguientes de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

En concreto, en el artículo 25 se regula la figura del Secretario del órgano colegiado en los siguientes términos:

“Artículo 25. Secretario.

1. Los órganos colegiados tendrán un Secretario que podrá ser un miembro del propio órgano o una persona al servicio de la Administración Pública correspondiente.

2. La designación y el cese, así como la sustitución temporal del Secretario en supuestos de vacante, ausencia o enfermedad se realizarán según lo dispuesto en las normas específicas de cada órgano y, en su defecto, por acuerdo del mismo.

3. Corresponde al Secretario del órgano colegiado:

a) Asistir a las reuniones con voz pero sin voto si es un funcionario, y con voz y voto si la Secretaría del órgano la ostenta un miembro del mismo.

b) Efectuar la convocatoria de las sesiones del órgano por orden de Presidente, así como las citaciones a los miembros del mismo.



c) *Recibir los actos de comunicación de los miembros con el órgano y, por tanto, las notificaciones, peticiones de datos, rectificaciones o cualquiera otra clase de escritos de los que deba tener conocimiento.*

d) *Preparar el despacho de los asuntos, redactar y autorizar las actas de las sesiones.*

e) *Expedir certificaciones de las consultas, dictámenes y acuerdos aprobados.*

f) *Cuantas otras funciones sean inherentes a su condición de Secretario.”*

Más específicamente se analizan los Estatutos del mencionado Consorcio X, de lo que se deduce que entre las funciones del Secretario del órgano colegiado se incluyen la función relativa a la fé pública de las actuaciones del Pleno, es decir, supone una participación directa o indirecta en el ejercicio de potestades públicas o en la salvaguarda de intereses generales del estado o de la Administración.

En este sentido, el apartado 2 del artículo 9 de la Ley 7/2017, de 12 de abril, de Estatuto Básico del Empleado Público 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”*.

Más específicamente en el ámbito local, el apartado 3 del artículo 92 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local señala que *“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”*.

De acuerdo con el artículo 12 de la Ley 7/20017, de 12 de abril, de Estatuto Básico del Empleado Público, *“es personal eventual el que, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin.”*



Por todo lo anterior, y como conclusión, el nombramiento de Secretario del Pleno del Consorcio X no puede recaer sobre personal que ostente la condición de personal eventual.



1.8 Informe sobre la posibilidad de proceder a la contratación de personal laboral temporal o nombramiento de interinos para la gestión de competencias no propias

Fecha: 2015

Consulta:

¿Es posible la declaración de excepcionalidad a que se refiere el artículo 21 apartado dos de la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2015, sobre la gestión de competencias no propias para el Ayuntamiento de X a las que se refiere el art. 7 apartado 4º de la Ley de Bases del Régimen Local, y en consecuencia proceder a la contratación de personal laboral temporal o nombramiento de interinos para darles cobertura?

Respuesta:

Primero.- La Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local (LRSAL), que modifica la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local (LrBRL), establece un nuevo marco competencial en el ámbito de las Entidades Locales.

De esta manera, distingue entre competencias propias, competencias distintas de las propias y las que se atribuyen por delegación.

Para el ejercicio de las competencias distintas de las propias (“impropias”) ni las atribuidas por delegación, que es de lo que aquí se trata, la LRSAL es muy restrictiva, puesto que la nueva redacción del artículo 7.4 de la LrBRL, sólo lo admite con el cumplimiento de los siguientes requisitos:

1. Que no se ponga en riesgo la sostenibilidad financiera del conjunto de la Hacienda municipal, de acuerdo con los requerimientos de la legislación de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera.
2. Que no se incurra en un supuesto de ejecución simultánea del mismo servicio público con otra Administración Pública.
3. Para la determinación del cumplimiento de los dos anteriores serán necesarios dos informes previos con el carácter de vinculantes: el de la Administración



competente por razón de la materia que señale la inexistencia de duplicidades, y el de la Administración que tenga atribuida la tutela financiera acerca de la sostenibilidad financiera de las nuevas competencias.

En todo caso, sostiene el último párrafo del citado artículo 7.4, 2 el ejercicio de estas competencias deberá realizarse en los términos previstos en la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas.

Por tanto, la LRSAL permite el ejercicio de competencias impropias por los municipios cuando existan los informes preceptivos y vinculantes aludidos de las Administraciones competentes por razón de la materia y de la que tenga atribuida la tutela financiera. Consecuentemente, carecería de sentido que no se puedan dotar de medios personales para poder ejercerlas siempre y cuando se acredite, como dice la Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE), la excepcionalidad y la necesidad urgente e inaplazable en los ámbitos y sectores prioritarios o que afecten al funcionamiento esencial del servicio público.

Segundo.- La LPGE 2015, en su artículo 21 Dos, establece con carácter básico y por tanto de aplicación a las distintas Administraciones Públicas, la posibilidad de acudir a la contratación de personal laboral temporal y nombramiento de personal estatutario temporal o de nombramiento de funcionarios interinos, con carácter excepcional y restrictivo en los términos que en el mismo se señalan, en sectores prioritarios o que afecten a servicios públicos esenciales.

Ahora bien, en razón a la cuestión que se suscita, la LPGE no entra a considerar otras circunstancias que no sean las que contempla relativas a la excepción a la prohibición general de este tipo de contratación. Es decir, la LPGE no distingue entre el ejercicio de competencias propias, las atribuidas por delegación o las distintas de las propias (impropias), sólo dice lo que dice, permitiendo el empleo temporal en casos excepcionales y en los supuestos señalados.

Cabe entender, por tanto, que la finalidad de la norma se orienta a que las limitadas incorporaciones que permite la LPGE se concentren, principalmente, en aquellos servicios que puedan considerarse los más importantes o trascendentes de entre los que cada Administración pueda prestar, por lo que una interpretación de aquella de forma que impida o entorpezca la prestación de los dichos servicios, originaría la desatención de los mismos con los consiguientes perjuicios para la ciudadanía.



Tercero.- Por último, la propia Exposición de Motivos de la LRSAL, señala: *«Las Entidades Locales no deben volver a asumir competencias que no les atribuye la ley y para las que no cuenten con la financiación adecuada. Por tanto, solo podrán ejercer competencias distintas de las propias o de las atribuidas por delegación cuando no se ponga en riesgo la sostenibilidad financiera del conjunto de la Hacienda municipal, y no se incurra en un supuesto de ejecución simultánea del mismo servicio público con otra Administración Pública. ».*

En definitiva, y de acuerdo con lo anteriormente señalado, la cuestión no es tanto la declaración de excepcionalidad, por la Entidad Local, que por supuesto ha de referirse a los supuestos del artículo 21 Dos de la LPGE 2015, en función de si se trata de la gestión de las competencias no propias diferenciadas de las propias o las que se le atribuyan por delegación para la incorporación de personal temporal.

Por tanto, como conclusión, lo determinante es que la Entidad Local haya observado la exigencia de los requisitos y por tanto esté habilitada legalmente para el ejercicio de las competencias no propias, justificando de esta manera que tal ejercicio no pone en riesgo la sostenibilidad financiera del conjunto de la Hacienda municipal, cumpliendo de una manera efectiva con los principios de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera y no se produzca el supuesto de ejecución simultánea del mismo servicio público con otra Administración Pública.



1.9 Informe sobre desarrollo normativo de la carrera profesional de los funcionarios al servicio de la administración local a través de legislación de función pública autonómica o estatal

Fecha: 2017

CONSULTA:

Se plantea consulta acerca de si el desarrollo normativo de la carrera profesional de los funcionarios locales en su propio ámbito local, debe realizarse a través de la legislación de función Pública de su Comunidad Autónoma o si por el contrario su regulación y desarrollo debe venir establecido por la normativa estatal en materia de función pública.

RESPUESTA:

Señala la Ley 7/1985, de 2 abril, reguladora de las de Bases de Régimen Local, que Los funcionarios al servicio de la Administración local se rigen –en lo no dispuesto en esta Ley– por la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, por la restante legislación del Estado en materia de función pública, así como por la legislación de las Comunidades Autónomas, en los términos del artículo 149.1.18.ª de la Constitución.

A tal efecto, el artículo 17 Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 octubre por el que se aprueba el Texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP) dedicado a la *carrera horizontal de los funcionarios de carrera*, señala que podrán desarrollar dicha carrera las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del propio EBEP.

En el caso de la legislación básica estatal en materia de régimen local, la misma no incluye elementos de regulación específica de la carrera administrativa del personal funcionario, al margen de los principios generales derivados del propio Estatuto Básico del Empleado Público.

Por lo tanto el punto de partida será determinar si la Comunidad Autónoma en cuestión cuenta con el desarrollo legislativo necesario donde quepa la regulación de dicha carrera profesional y si la misma incluyen en su ámbito de aplicación al personal de las Entidades Locales.



En caso de que exista dicha previsión en la legislación autonómica, las entidades locales podrán adoptar sus propios acuerdos y establecer el desarrollo del *“complemento de carrera profesional”* porque ya existe una base jurídica que les da cobertura para ello, y en el marco de la misma pero sin que se encuentren vinculados por los Acuerdos del Consejo de Gobierno en desarrollo de dicha normativa, si no los son de aplicación y debiendo tener en cuenta, en todo caso, las posibles limitaciones en materia retributiva y de masa salarial incluidas en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

No obstante, la implantación de la carrera profesional –que necesita forzosamente de la existencia de normativa autonómica desarrollando el EBEP en esa parte– presenta una serie de condicionamientos, no ya derivados de la entrada en vigor o no para la administración autonómica de la propia regulación de la carrera sino de la normativa básica contenida en el propio EBEP. El artículo 20 del EBEP, que viene a regular la evaluación del desempeño con carácter obligatorio para las Administraciones Públicas, determina en su apartado 5 que la aplicación de la carrera profesional horizontal, de las retribuciones complementarias derivadas del apartado c) del artículo 24 y el cese del puesto de trabajo obtenido por concurso requerirán la aprobación previa, en cada caso, de sistemas objetivos que permitan evaluar el desempeño de acuerdo con lo establecido en los apartados 1 y 2 de dicho artículo.

Por otra parte, la adopción por parte de las entidades locales de acuerdos de carrera está vinculada siempre a las limitaciones en materia retributiva y de masa salarial que se incluyen en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.



1.10 Informe sobre la adaptación de los consorcios tras la entrada en vigor de la LRSAL y situación del personal propio del mismo

Fecha: 2017

Consulta:

Se plantean diversas cuestiones respecto al régimen jurídico del personal de los consorcios locales a raíz de la entrada en vigor de la Ley de 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local.

Respuesta:

La Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local introdujo novedades relevantes en el régimen de los consorcios y clarificó la naturaleza jurídica de los mismos, en relación con la regulación anterior, contenida principalmente, en el ámbito local, en los artículos 87 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local, y en el artículo 110.1 del texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local, hoy derogados.

En concreto, la disposición final segunda de la citada ley 27/2013, incorporó a la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del procedimiento administrativo común, (hoy también derogada), una disposición adicional vigésima sobre el «régimen jurídico de los consorcios» en la que se señala que *«los estatutos de cada consorcio determinarán la Administración pública a la que estará adscrito, así como su régimen orgánico, funcional y financiero...»*. Y es ésta innovación sin precedentes, de imponer a los consorcios la exigencia de estar adscritos, de forma expresa, a una de las administraciones consorciadas, una diferencia importante con respecto al régimen anterior de los consorcios. Asimismo, regulaba aspectos relativos al régimen presupuestario, contabilidad y control y del personal.

La Ley 30/1992, de 26 de noviembre, ha sido derogada por la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, pero la regulación contenida en la Ley 30/1992 sobre los consorcios, es prácticamente equivalente a la del art 119 y siguientes de la Ley 40/2015 de Régimen Jurídico del



Sector Público, si bien con las excepciones, en el ámbito local, que vienen establecidas en la Disposición adicional decimotercera y Disposición adicional decimocuarta de la Ley 27/2013.

El artículo 119 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en su apartado 3, dispone que:

“Las normas establecidas en la Ley 7/1985, de 2 de abril, y en la Ley 27/2013, de 21 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local sobre los consorcios locales tendrán carácter supletorio respecto a lo dispuesto en esta Ley”.

Asimismo, establece en su artículo 120 que: *“Los estatutos de cada consorcio determinarán la Administración Pública a la que estará adscrito de conformidad con lo previsto en este artículo.”*

Respecto al régimen del personal, el artículo 121, señala lo siguiente:

“El personal al servicio de los consorcios podrá ser funcionario o laboral y habrá de proceder exclusivamente de las Administraciones participantes. Su régimen jurídico será el de la Administración Pública de adscripción y sus retribuciones en ningún caso podrán superar las establecidas para puestos de trabajo equivalentes en aquélla.

Excepcionalmente, cuando no resulte posible contar con personal procedente de las Administraciones participantes en el consorcio en atención a la singularidad de las funciones a desempeñar, el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, u órgano competente de la Administración a la que se adscriba el consorcio, podrá autorizar la contratación directa de personal por parte del consorcio para el ejercicio de dichas funciones.”

Por último, respecto al Régimen presupuestario, de contabilidad, control económico-financiero y patrimonial, el artículo 122 del mismo texto legal, establece que los consorcios estarán sujetos al régimen de presupuestación, contabilidad y control de la Administración Pública a la que estén adscritos, deberán formar parte de los presupuestos e incluirse en la cuenta general de la Administración Pública de adscripción y en todo caso, se llevará a cabo una auditoría de las cuentas anuales que será responsabilidad del órgano de control de la Administración a la que se haya adscrito el consorcio.



El régimen jurídico de los consorcios, se encuentra establecido en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en la normativa autonómica de desarrollo y en sus Estatutos.

Si bien con anterioridad a la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local los consorcios tenían la consideración de entidades locales (STS de 3 de abril de 1999, recurso de casación 7268/1992; STS de 18 de mayo de 2015, recurso de casación 2715/2013), desde la entrada en vigor de esa Ley no ofrece dudas su carácter instrumental, (la Ley 40/2015, continuadora de la LRSAL, los incluye dentro de la tipología del “sector público institucional” y no entre las administraciones territoriales), y no puede entenderse que gocen de la condición de entidad local, como se pronuncia tanto la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sección Séptima de 7 de febrero de 2017, en el Procedimiento Ordinario 381/2015, citada en su escrito, como la Resolución de 6 de octubre de 2015, de la Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local, por la que se publica el Acuerdo de la Junta de Cooperación Administración General del Estado-Comunidad Foral de Navarra en relación con la Ley Foral 23/2014, de 2 de diciembre, de modificación de la Ley Foral 6/1990, de 2 de julio, de la Administración Local de Navarra (BOE-A-2015-11240).

Respecto al régimen de personal funcionario y personal laboral:

Si bien la redacción original disponía que el personal al servicio de los consorcios habría de proceder exclusivamente “*de una reasignación de puestos de las Administraciones participantes*”, en la actualidad, y de acuerdo con la normativa expuesta anteriormente, el personal de los consorcios, tanto funcionario como laboral, ha de proceder exclusivamente de las Administraciones participantes, pero no se produce una asignación de personal con el correspondiente puesto de trabajo por cada Administración, sino que será personal de las Administraciones Públicas participantes el que prestará servicios en el Consorcio a través de los puestos de trabajo que a tal efecto estén establecidos en el mismo. Y sólo excepcionalmente “*podrá autorizar la contratación directa de personal por parte del consorcio para el ejercicio de dichas funciones...*”.

El consorcio necesita tener personal con carácter permanente para el ejercicio de sus funciones y el cumplimiento de sus fines, si bien este personal debe proceder de las



Administraciones consorciadas, por lo que se entiende que habría que acudir a una redistribución del personal de éstas, que pasaría a adscribirse al consorcio, no de adscripciones temporales, salvo que se hiciera con carácter temporal, debido a causas excepcionales, o con carácter coyuntural.



2 INFORMES EN MATERIA DE RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS FUNCIONARIOS DE ADMINISTRACIÓN LOCAL CON HABILITACIÓN DE CARÁCTER NACIONAL



2.1 Criterios para el ejercicio de las funciones de tesorería en corporaciones locales de menos de 20.000 habitantes a partir del 1 de enero de 2017

La Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, en su actual redacción, reserva en su artículo 92.bis a los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, el ejercicio de, entre otras, las funciones de tesorería. Esta reserva, ya figuraba en la anterior regulación de esta materia, contenida en la Disposición adicional segunda del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Ley 7/2007, de 12 de abril.

La Disposición Transitoria Séptima de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local (en adelante, LRSAL), en redacción dada por la Ley 15/2015, estableció en su apartado 1 lo siguiente:

"En tanto no entre en vigor el Reglamento previsto en el artículo 92 bis de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y en todo aquello que no se oponga a lo dispuesto en esta Ley, mantiene su vigencia la normativa reglamentaria referida a los funcionarios incluidos en el ámbito de aplicación del citado artículo.

Hasta el 31 de diciembre de 2016, salvo prórroga por la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, excepcionalmente, cuando en las Corporaciones Locales cuya población sea inferior a 20.000 habitantes quede acreditado mediante informe al Pleno, la imposibilidad de que las funciones de tesorería y recaudación sean desempeñadas por un funcionario de Administración Local con habilitación de carácter nacional, ya sea con carácter definitivo, provisional, acumulación o agrupación, dichas funciones podrán ser ejercidas por funcionarios de carrera de la Diputación Provincial o entidades equivalentes, de acuerdo con lo previsto en el artículo 36 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, o cuando quede acreditado que esto no resulta posible, por funcionarios de carrera que presten servicios en la Corporación Local. En ambos casos, deberán ser funcionarios de carrera y actuarán bajo la coordinación de funcionarios del grupo A1 de las Diputaciones Provinciales o entidades equivalentes."



Por tanto, al no haber entrado en vigor una Ley de Presupuestos Generales del Estado el pasado 1 de enero de 2017, se ha producido el cumplimiento del plazo previsto en la Disposición Transitoria séptima, con lo que en principio cabría considerar que el régimen transitorio previsto en la misma ha llegado a su fin. Ello con independencia de lo que pueda determinar en su caso la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017, una vez que se produzca la aprobación de la misma.

La normativa reguladora de los funcionarios con habilitación nacional, y señaladamente el propio artículo 92.bis de la Ley de Bases de Régimen Local, prevé la posibilidad de que funciones o puestos de trabajo reservados a este colectivo sean ejercidos, cuando no sea posible su ejercicio por un funcionario de habilitación nacional, por funcionarios interinos, o con nombramiento accidental por funcionarios de carrera de Administración local. Además, conforme al apartado 1 de la disposición transitoria antes mencionada, en tanto no se apruebe el desarrollo reglamentario del artículo 92.bis de la Ley de Bases, sigue siendo de aplicación la normativa reglamentaria anterior (el Real Decreto 1732/1994, de 29 de julio, sobre provisión de puestos de trabajo reservados a funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional), en lo que no se oponga al mismo.

Debe recordarse igualmente que existe un número importante de puestos reservados a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional que no pueden ser cubiertos por los mismos, debido a que este colectivo aún no es, pese a los esfuerzos realizados en las últimas ofertas de empleo público, lo suficientemente numeroso.

Se considera por ello que procede adoptar los siguientes criterios de actuación:

- **Ayuntamientos con secretaría clasificada en clase 2ª:**

Con el decaimiento desde el 1 de enero de 2017 del segundo párrafo del apartado primero de la citada disposición transitoria séptima, corresponde a las corporaciones locales realizar las modificaciones necesarias para que el puesto de tesorería se clasifique por la Comunidad Autónoma como puesto reservado a la Subescala correspondiente de la Escala de funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional.



El procedimiento¹ para que se apruebe dicha clasificación no es inmediato, por lo que se entiende que **los funcionarios de la Corporación que venían desempeñando el puesto de tesorería, podrán continuar en el ejercicio de las funciones asignadas** al mismo, de modo que se permita el funcionamiento ordinario de la Corporación y la salvaguarda de los intereses generales.

Una vez que el puesto quede reservado a funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional, tampoco será posible de manera inmediata su provisión por un funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional, ya que ello requiere dar cumplimiento a los trámites previstos en la normativa para la cobertura de este tipo de puestos.

En esta circunstancia, la Comunidad Autónoma, a instancias de la Corporación, podrá proceder a la cobertura del puesto de tesorería mediante un **nombramiento accidental o interino**, de acuerdo con el artículo 92.bis).7 de la Ley 7/1985 y artículos 33 y 34 del Real Decreto 1732/1994, de 29 de julio. Este nombramiento puede efectuarse en un funcionario propio de la Corporación local que viniese ejerciendo el puesto de Tesorero, sin que la clasificación del puesto a funcionarios con habilitación nacional deba implicar necesariamente un cambio en los complementos retributivos del mismo.

Para el supuesto de los funcionarios locales que hubiesen resultado adjudicatarios del puesto de Tesorero mediante un proceso selectivo de concurrencia competitiva, se estima que los mismos tienen derecho a continuar desempeñando el puesto, aun cuando sea un nombramiento accidental, en tanto no lo ocupe de forma efectiva un funcionario con habilitación nacional.

En los municipios que carezcan en la actualidad de puesto de Tesorero, así como de disponibilidad presupuestaria para la creación del mismo, se considera que en la medida en que corresponde a las Comunidades Autónomas la constitución y disolución de agrupaciones de municipios, podrán articularse agrupaciones de puestos de

¹ El procedimiento sigue los siguientes trámites: 1) la creación o modificación del puesto de Tesorero por el Pleno de la Corporación, previa la dotación presupuestaria correspondiente, 2) en los términos establecidos por la legislación de régimen local autonómica, esta modificación puede requerir un periodo de información pública 3) la aprobación de la clasificación del puesto por la Comunidad Autónoma, y 4) su inscripción en el registro de puesto de funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional.



tesorería, aplicando de forma analógica lo previsto en los artículos 2.b) y 3.b) del Real Decreto 1732/1994, de 29 de julio, y aplicando en su caso la normativa autonómica reguladora de estas agrupaciones.

- **Ayuntamientos con secretaría clasificada en clase 3ª:**

En estas corporaciones no existe obligación de crear un puesto de tesorería como puesto independiente reservado a funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional.

Por ello, el ejercicio de las funciones de tesorería en los mismos no necesita del nombramiento de un Tesorero, pudiendo acudir para ello a alguna de las siguientes opciones:

- Nombramiento mediante **acumulación de funciones** a otro funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional de otra entidad local.
- Ejercicio de las funciones por los **servicios de asistencia de las Diputaciones Provinciales**.
- Creación por la Comunidad Autónoma de una **agrupación de municipios** para el sostenimiento de un puesto de Tesorería, en los mismos términos indicados para los Ayuntamientos de clase 2ª.
- En caso de no resultar posible ninguna de las opciones anteriores, ya sea por carecer de disponibilidad presupuestaria, ya sea por inexistencia o inaplicación de los restantes mecanismos, las funciones de tesorería podrán ejercerse por el **funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional de la subescala de secretaría-intervención, que desempeña el puesto de secretaría, clase 3ª**, y en su defecto por un **funcionario de la Corporación local que ejerza estas funciones a título accidental**.
- En este mismo sentido, los **secretarios interinos y con nombramiento accidental** que actualmente desempeñen los puestos de secretaría, clase 3ª en Ayuntamientos y Agrupaciones de Municipios constituidas para tal fin, podrán seguir ejerciendo, igualmente, las funciones de tesorería, como propias de dichos puestos.



2.2 Informe sobre posibilidad de crear una plaza de secretaría a tiempo parcial

Fecha: 2017

CONSULTA:

Una entidad local eximida de la obligación de mantener el puesto de secretaría, se plantea la posibilidad de crear una plaza de secretaría, reservada a funcionario de carrera con habilitación nacional, a tiempo parcial, sin agruparla con otros ayuntamientos, dada la imposibilidad de poder efectuar dicha agrupación. Asimismo, se consulta si existe alguna normativa que regule la dedicación de este tipo de personal.

RESPUESTA:

La regulación del régimen jurídico de los funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional y el régimen jurídico aplicable a los mismos, así como al sistema de provisión de los puestos a ellos reservados, se encuentra establecido en el artículo 92.bis) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local, adicionado por la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, y por el Real Decreto 1732/1994, de 29 de julio, sobre provisión de puestos de trabajo reservados a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional, vigente con carácter transitorio hasta que se desarrolle reglamentariamente el artículo 92.bis) citado, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Transitoria Séptima de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre.

Respecto a la posibilidad planteada de crear una plaza de secretaría, reservada a funcionario de carrera con habilitación nacional, a tiempo parcial, sin agruparla con otros ayuntamientos, dada la imposibilidad de poder efectuar dicha agrupación, así como de si existe alguna normativa que regule la dedicación de este tipo de personal se entiende lo siguiente:

Si estando eximida una entidad local de la obligación de mantener el puesto de secretaría, la entidad local decide crearlo, deberá solicitar a la Comunidad Autónoma la clasificación del puesto, que en este caso sería clasificado en clase 3ª.



El puesto de secretaría no puede crearse ni clasificarse para su desempeño a tiempo parcial. Únicamente en el supuesto de agrupaciones entre municipios para el sostenimiento en común del puesto único de secretaría, la jornada de trabajo en cada uno de ellos será la establecida en los estatutos de la Agrupación.

Asimismo, en el supuesto de acumulación de funciones, el funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional de la entidad local próxima que ejerza las funciones reservadas acumuladas, las ejercerá fuera de su horario habitual en el municipio donde esté destinado, tal como establece la Disposición Transitoria Tercera del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se regula el régimen de retribuciones de los funcionarios de Administración Local: *"La plaza acumulada será servida fuera del horario de la jornada legalmente establecida de la Corporación de que sea titular"*.

El puesto de secretaría, una vez creado y clasificado, deberá ser cubierto de la forma establecida en el artículo 92.bis) de la Ley 7/ 1985 y en el RD 1732/1994, por funcionario de administración local con habilitación nacional por concurso de méritos, y hasta que ello sea posible, con nombramiento provisional, en comisión de servicios o acumulación. Únicamente en el caso de que no fuera posible su cobertura por funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional, se podría cubrir por funcionario de la Corporación, mediante nombramiento accidental efectuado por la Comunidad Autónoma o mediante un nombramiento interino.

Respecto a su consulta sobre cuál es la disposición legal que obliga a que el puesto de secretaría sea a tiempo completo, cuando el art. 47 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público establece la posibilidad de la jornada a tiempo parcial, hay que tener en cuenta lo siguiente:

Una cuestión es la relativa al puesto de secretaría, que debe crearse y clasificarse como puesto reservado a una determinada subescala y categoría, y en el que no cabe hacer referencia al requisito de que su desempeño sea a tiempo parcial, y otra cosa es que el funcionario que lo desempeñe pueda solicitar el reconocimiento de una jornada reducida, en los términos establecidos en la Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la



Administración General del Estado y sus organismos públicos, aplicable a los funcionarios locales, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 94, de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local.

Según el apartado 5. 1 y 2 de la citada Resolución:

“5.1. En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, el personal que ocupe puestos de trabajo cuyo nivel de complemento de destino sea igual o inferior al 28 podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida, de las nueve a las catorce horas, de lunes a viernes, percibiendo el 75% de sus retribuciones.

5.2 No podrá reconocerse esta reducción de jornada al personal que preste servicios en régimen de especial dedicación, salvo que se autorice el previo pase al régimen de dedicación ordinaria con la consiguiente exclusión, en su caso, del complemento de productividad que se percibiera por aquel régimen.”

Por consiguiente, únicamente podría establecerse una jornada reducida a solicitud del funcionario que desempeñase el puesto de secretaria y en los términos establecidos en la normativa citada.



2.3 Informe sobre la posibilidad de crear una plaza de tesorería en agrupación

Fecha: 2017

CONSULTA:

Se plantea la posibilidad de constituir una agrupación para mantener el puesto de tesorería.

RESPUESTA:

Primero.- En relación con la posibilidad de crear agrupaciones de municipios para el sostenimiento común de un puesto de tesorería, se considera que en la medida en que corresponde a las Comunidades Autónomas la constitución y disolución de agrupaciones de municipios, podrán articularse agrupaciones de puestos de tesorería, aplicando de forma analógica lo previsto en los artículos 2.b) y 3.b) del Real Decreto 1732/1994, de 29 de julio, y aplicando en su caso la normativa autonómica reguladora de estas agrupaciones.

Segundo.- En cuanto a las limitaciones de gasto, el artículo 92.bis de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, define la función de tesorería y de recaudación como una función pública necesaria en todas las corporaciones locales, estando reservada a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional. La Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, establece en su artículo 18.Dos, que: "*En el año 2017, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 1 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2016, 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.*"

El precepto establece una limitación al crecimiento global de las retribuciones, pero lo hace en términos de homogeneidad en cuanto a efectivos de personal (además de antigüedad). Si se crea una agrupación de municipios con un puesto de trabajo de tesorería se está atendiendo con ello a una función pública necesaria en todas las corporaciones locales, y, en consecuencia, es de obligado cumplimiento proveer su existencia (cuestión distinta es la forma de provisión).



Al dar cumplimiento a esa obligación, al no haber existido el puesto de trabajo en el ejercicio inmediato anterior (con el que debe realizarse la comparación) no se estaría siguiendo un criterio de homogeneidad en cuanto a efectivos de personal, ya que en el año en el que se dote y cubra el puesto de trabajo habrá un efectivo más que en el ejercicio anterior.

En consecuencia, cabe considerar que el puesto de trabajo de tesorería es de nueva creación, que, al tener por contenido el ejercicio de una función pública necesaria en todas las corporaciones locales, se podría considerar de carácter obligatorio y que no sería exigible el cumplimiento de la limitación del incremento de los gastos de personal si dicho puesto de trabajo no existió con anterioridad, ya que, de aplicarse la limitación, se estaría realizando una comparación interanual en términos no homogéneos.



2.4 Informe sobre obligación de desempeño de funciones de tesorería en organismos autónomos dependientes de un ayuntamiento

Fecha: 2017

CONSULTA:

Se plantea la duda de la obligatoriedad de que por parte del Tesorero de un Ayuntamiento tengan que asumirse las funciones de tesorería de los Organismos Autónomos dependientes del Ayuntamiento.

RESPUESTA:

El organismo autónomo local es una forma de gestión de servicios públicos de la entidad local (Artículo 85 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local)). Al respecto, el artículo 85.bis) del mismo texto legal establece en su apartado 1.a), que *“Su creación, modificación, refundición y supresión corresponderá al Pleno de la entidad local, quien aprobará sus estatutos. Deberán quedar adscritas a una Concejalía, Área u órgano equivalente de la entidad local.”* Asimismo, el apartado 2.f) del mismo artículo, dispone que: *“El régimen presupuestario, económico-financiero, de contabilidad, de intervención, control financiero y control de eficacia, que serán, en todo caso, conformes con la legislación sobre las Haciendas Locales y con lo dispuesto en el capítulo III del título X de esta ley.”* Asimismo, el apartado 2.e) del mismo artículo 85.bis), establece que los estatutos de los organismos autónomos comprenderán el régimen relativo a recursos humanos, patrimonio y contratación.

El organismo autónomo, por tanto, no es una entidad local, sino una forma de gestión de servicios públicos municipales, adscrito a un órgano de la propia entidad local, que suele ser una concejalía.

Los organismos autónomos realizan actividades fundamentalmente administrativas y se someten plenamente al Derecho Público. Su régimen presupuestario y contable es el mismo que el de la entidad local de la que dependen, con un presupuesto limitativo y con elaboración de sus cuentas con sometimiento a la contabilidad pública. Sus cuentas anuales forman parte de la Cuenta general de dicha entidad principal.

Los puestos reservados a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional, únicamente existen en las entidades locales, de acuerdo con lo



establecido en el artículo 92.bis) de la Ley 7/1985 de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local, y según la clasificación efectuada por el artículo 2 del Real Decreto 1732/1994, de 29 de julio, sobre provisión de puestos de trabajo reservados a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional y dado que un organismo autónomo no es una entidad local, no puede tener puestos de tesorería reservados a estos funcionarios.

Ahora bien, esto no significa que el tesorero de la entidad local no tenga que asumir las funciones de tesorería de los organismos autónomos adscritos a la entidad local, máxime cuando, existen supuestos en los que en los propios estatutos de los organismos autónomos se establece que el Interventor y Depositario (hoy, Tesorero) de los mismos, serían los que lo fueran del Ayuntamiento.

Con independencia de considerar que las funciones de tesorería de los organismos autónomos adscritos al Ayuntamiento, puedan o no formar parte intrínseca del puesto de tesorería de la entidad local, o sean funciones complementarias asignadas al mismo, no cabe duda que el asumir las funciones de tesorería de los organismos autónomos municipales, supone un mayor trabajo y responsabilidad respecto a otros puestos de tesorería de Ayuntamientos en los que el tesorero no tenga que asumir dichas funciones, por lo que lógicamente, habrá de tenerse en cuenta esta circunstancia a efectos retributivos, de percepción de productividad o gratificaciones, siempre que éstas se asignen de conformidad con lo establecido en el artículo 5 y siguientes del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local.

Por último, hay que advertir que no se está ante un supuesto de acumulación, ya que no estamos refiriéndonos a acumulación de funciones reservadas entre dos entidades locales diferentes, por lo que no sería aplicable a este supuesto la regulación establecida para las acumulaciones en el artículo 31 del Real Decreto 1732/1994, de 29 de julio.



2.5 Informe sobre posibilidad de puestos de trabajo reservados a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional en consorcios

Fecha:2017

CONSULTA:

Se plantea consulta relativa al ejercicio de las funciones reservadas a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional en consorcio Urbanístico local adscrito a Ayuntamiento, tras la pérdida de la condición de entidad local con la Ley 27/2013, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, y la nueva regulación que de los consorcios se contiene en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

RESPUESTA:

Mediante escrito de fecha 25 de septiembre pasado, ha puesto en conocimiento de esta Dirección General que a dicha fecha continúa sin poder llevar a cabo la asunción efectiva de las funciones de intervención en relación con el Consorcio xxxxxxxxxxxx, adscrito al Ayuntamiento xxxxxxxxxxxx, que ya no es entidad local, de acuerdo con lo establecido en la Ley 27/2013, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, y que a día de la fecha continúa sin adecuar sus estatutos a lo dispuesto en la normativa vigente.

Al respecto, y en lo que afecta a competencias de esta Dirección General, en relación con el ejercicio de las funciones reservadas a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional en las entidades locales, se informa lo siguiente:

I.- De acuerdo con lo expuesto en el escrito citado, el Consorcio xxxxxxxxxxxx aún no ha adecuado sus estatutos a la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, que daba un plazo máximo de un año desde su entrada en vigor, para que se adaptaran los estatutos a la nueva regulación, por lo que dicho plazo finalizó el 31 de diciembre de 2014. Igualmente finalizó el 18 de marzo de 2015, el plazo para adaptar los Estatutos del consorcio a la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa, de acuerdo con el artículo 15.2 de la misma.



En concreto, la disposición final segunda de la citada Ley 27/2013, incorporó a la Ley 30/1992, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del procedimiento administrativo común, una disposición adicional vigésima sobre el «régimen jurídico de los consorcios», en la que se señala que «los estatutos de cada consorcio determinarán la Administración pública a la que estará adscrito, así como su régimen orgánico, funcional y financiero...». Y es ésta innovación sin precedentes, de imponer a los consorcios la exigencia de estar adscritos de forma expresa a una de las administraciones consorciadas, una diferencia importante con respecto al régimen anterior de los consorcios. Asimismo, regulaba aspectos relativos al régimen presupuestario, contabilidad y control y del personal.

La Ley 30/1992, de 26 de noviembre, ha sido derogada por la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, pero la regulación contenida en la misma sobre los consorcios, es prácticamente equivalente a la del art 118 y siguientes de la Ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público, que a su vez, ha derogado los artículos. 12, 13, 14 y 15 y disposición adicional sexta de la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa.

Por lo tanto, en la actualidad, el régimen de los consorcios se encuentra establecido en la Ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público, si bien con las excepciones, en el ámbito local, que vienen establecidas en la *Disposición adicional decimotercera* y *Disposición adicional decimocuarta*, de la Ley 27/2013.

El artículo 119 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en su apartado 3, dispone que: “Las normas establecidas en la Ley 7/1985, de 2 de abril, y en la Ley 27/2013, de 21 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local sobre los consorcios locales tendrán carácter supletorio respecto a lo dispuesto en esta Ley”.

Asimismo, establece en su artículo 120 que: “Los estatutos de cada consorcio determinarán la Administración Pública a la que estará adscrito de conformidad con lo previsto en este artículo.”

Respecto al régimen del personal, el artículo 121, señala lo siguiente: “El personal al servicio de los consorcios podrá ser funcionario o laboral y habrá de proceder exclusivamente de las Administraciones participantes. Su régimen jurídico será el de la



Administración Pública de adscripción y sus retribuciones en ningún caso podrán superar las establecidas para puestos de trabajo equivalentes en aquélla.

Excepcionalmente, cuando no resulte posible contar con personal procedente de las Administraciones participantes en el consorcio en atención a la singularidad de las funciones a desempeñar, el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, u órgano competente de la Administración a la que se adscriba el consorcio, podrá autorizar la contratación directa de personal por parte del consorcio para el ejercicio de dichas funciones.”

Por último, respecto al Régimen presupuestario, de contabilidad, control económico-financiero y patrimonial, el artículo 122 del mismo texto legal, establece que los consorcios estarán sujetos al régimen de presupuestación, contabilidad y control de la Administración Pública a la que estén adscritos, deberán formar parte de los presupuestos e incluirse en la cuenta general de la Administración Pública de adscripción y en todo caso, se llevará a cabo una auditoría de las cuentas anuales que será responsabilidad del órgano de control de la Administración a la que se haya adscrito el consorcio.

II.- La cuestión por tanto, a determinar, es si a partir de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, y de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, los consorcios tienen (o no) la consideración de entidad local, ya que la existencia de los puestos reservados a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional solo es posible en entidades locales (art. 92. Bis de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local).

Con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, para el Tribunal Supremo no ofrecía dudas la caracterización de los consorcios como entidades locales, (STS de 3 de abril de 1999, recurso de casación 7268/1992; STS de 18 de mayo de 2015, recurso de casación 2715/2013).

Ahora bien, a partir de la Ley de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local, se ha planteado abiertamente la cuestión de si los consorcios son entidades locales, debiendo entenderse que dado su carácter instrumental, (la Ley 40/2015, continuadora de la LRSAL, los incluye dentro de la tipología del “sector público



institucional” y no entre las administraciones territoriales), no pueden considerarse entidades locales y no se incluyen entre las figuras a las que la Ley 7/1985 de 2 de abril, modificada por la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, atribuye dicha condición.

Por tanto, hay que tener en cuenta que una vez modificada la normativa sobre consorcios, éstos no pueden seguir manteniendo su condición de entidad local. En este mismo sentido se ha pronunciado recientemente el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo contencioso-administrativo, sección séptima, en una sentencia, de fecha 7 de febrero de 2017, en el Procedimiento Ordinario 381/2015.

III. El Consorcio xxxxxxxxxxxx debería haber adaptado sus estatutos, tanto a lo dispuesto en la ley 27/2013, (Disposición transitoria sexta Régimen transitorio para los consorcios) como a la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en unos plazos determinados, lo que no se ha hecho, sin que sea competencia de esta Dirección General pronunciarse sobre las consecuencias de esa falta de adecuación de sus estatutos en los plazos establecidos.

IV.- De acuerdo con el marco normativo expuesto, esta Dirección General entiende que:

1.- No es posible que los consorcios tengan puestos de trabajo reservados a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional, separados e independientes de los de la Administración matriz, ya que estos puestos sólo pueden existir en entidades locales, y los consorcios no pueden ser considerados ya como entes locales.

2.- Además, con arreglo al nuevo régimen aplicable, los funcionarios de los consorcios, (también el personal laboral) han de proceder exclusivamente de una reasignación de puestos de trabajo de las Administraciones participantes, si bien excepcionalmente, *“podrá autorizar la contratación directa de personal por parte del consorcio para el ejercicio de dichas funciones.”*

3.-No existe la posibilidad de que los consorcios tengan puestos propios creados y clasificados como reservados a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional, para el ejercicio de las funciones reservadas de secretaría, intervención y tesorería.



4.- Las funciones relativas al control económico-financiero y presupuestario se entiende que corresponden a la Administración de adscripción, ya que es la encargada de ese control, pudiendo desempeñarse dichas funciones por el interventor de la Administración de adscripción o funcionario de la misma en quien delegue, o bien a través de un puesto de colaboración al de intervención, teniendo en cuenta, en todo caso, que la auditoría de las cuentas anuales será responsabilidad del órgano de control de la Administración a la que se haya adscrito el consorcio.

5.-Respecto a las funciones de secretaría, se entiende que podrían desempeñarse por funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional que ocupe el puesto de secretaría de la Administración de adscripción o de alguna de las entidades locales consorciadas, o por funcionario de las mismas, o a través de la creación de un puesto de colaboración al de secretaría, en la Administración de adscripción.



2.6 Informe sobre posibilidad de que puedan efectuarse agrupaciones de municipios para el sostenimiento en común del puesto de tesorería en corporaciones locales cuya secretaría esté clasificada en clase 2ª

Fecha: 2017

CONSULTA:

Se plantea consulta relativa a agrupaciones de tesorería en municipios con secretaría de clase 2ª, en Comunidad Autónoma carente de normativa propia que regule las agrupaciones de municipios para el sostenimiento de puestos reservados a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional.

RESPUESTA:

Ante la falta de desarrollo reglamentario del artículo 92.bis) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local, han surgido numerosas dudas respecto a cómo se aplica dicho artículo en aquellos casos en que el Real Decreto 1732/1994, de 29 de julio, sobre provisión de puestos de trabajo reservados a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional, (transitoriamente vigente de acuerdo con lo dispuesto en la Disposición Transitoria Séptima de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la administración local), no regula un supuesto concreto establecido en dicho artículo 92.bis).

Con anterioridad a la modificación efectuada por el artículo citado, los puestos de tesorería en las Corporaciones Locales con secretaría clasificada en clase 2ª, no estaban reservados de forma obligatoria a los funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional, debiendo ser la propia Corporación, en la relación de puestos de trabajo, la que determinara si dicho puesto estaba reservado a funcionario de habilitación nacional o podía ser desempeñado por un funcionario propio debidamente cualificado.

Ahora bien, dado el contenido del artículo 92.bis), respecto a las funciones reservadas, que establece un mandato imperativo en cuanto a la reserva de las funciones de tesorería a los funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional, en las Corporaciones Locales con puestos de secretaría de clase 2ª, el puesto de tesorería debe reservarse a funcionario de administración local con habilitación de



carácter nacional, de la subescala de intervención-tesorería, debiendo entenderse derogado por tanto, en todo lo que se oponga a lo dispuesto en el artículo 92.bis), el artículo 2 del Real Decreto 1732/1994, de 29 de julio.

Respecto a si las Corporaciones Locales con puestos de secretaría de clase 2ª, se pueden agrupar para sostener en común el puesto de tesorería, hay que entender que si bien esa posibilidad no se contempla en el artículo 2º del Real Decreto 1732/1994, dado que no existía el supuesto de hecho que ahora existe, por la modificación efectuada por el artículo 92.bis), anteriormente citado, se considera que habría que acudir a una interpretación analógica de la norma, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4 del Código Civil, según el cual: *“1. Procederá la aplicación analógica de las normas cuando éstas no contemplen un supuesto específico, pero regulen otro semejante entre los que se aprecie identidad de razón.”*

Teniendo en cuenta lo anterior, esta Dirección General publicó, en la página web del Ministerio de Hacienda y Función Pública, unos Criterios Interpretativos, que se remitieron, asimismo, a todas las Comunidades Autónomas, los CRITERIOS PARA EL EJERCICIO DE LAS FUNCIONES DE TESORERÍA EN CORPORACIONES LOCALES DE MENOS DE 20.000 HABITANTES A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2017 en los que ya se hace referencia a la posibilidad de que puedan efectuarse agrupaciones municipios para el sostenimiento en común del puesto de tesorería, en Ayuntamientos de clase 2ª.

En el caso de esa Comunidad Autónoma, que no tiene normativa propia sobre agrupaciones tal como señala en su escrito, se considera que en la medida en que corresponde a las Comunidades Autónomas la constitución y disolución de agrupaciones de municipios, podría articular agrupaciones de puestos de tesorería, aplicando de forma analógica lo previsto en los artículos 2.e) y 3 del Real Decreto 1732/1994, de 29 de julio, que tiene el carácter de normativa básica y que han venido aplicándose por esa Comunidad Autónoma respecto a las agrupaciones de secretaría y de intervención, y por tanto, sin normativa autonómica que las regule, citando, a mero título de ejemplo, la constitución por esa Comunidad Autónoma de la agrupación para el sostenimiento en común del puesto de secretaría de los Ayuntamientos xxxxxxxxxxxxxxxx, mediante Resolución de fecha xxxxxxxxxxxxxxxx, de la Consejería xxxxxxxxxxxxxxxx.



En cuanto a las cuestiones concretas que plantea, respecto a las agrupaciones de tesorería, deberán resolverse por esa Comunidad Autónoma, en el ejercicio de sus competencias, sin perjuicio de que esta Dirección General entienda lo siguiente:

1) - En Las Corporaciones Locales con el puesto de secretaría de clase 2ª, existe la obligación de tener un puesto de tesorería, ahora bien, que ese puesto se cree como puesto independiente de cada Ayuntamiento y posteriormente se agrupe, o que se cree directamente como puesto agrupado, es una cuestión que debe determinarse por esa Comunidad Autónoma, si bien no se considera que exista impedimento para que se cree directamente como puesto agrupado, siempre que conste así en la relación de puestos de trabajo de cada Ayuntamiento que forme parte de la agrupación.

2) – De acuerdo con lo señalado en el apartado anterior, en el caso de que el puesto de tesorería figure en la relación de puestos de trabajo de cada Corporación, como puesto agrupado y posteriormente se disolviese la agrupación, el puesto de tesorería de la Corporación, que figuraba como puesto agrupado, pasaría a ser puesto independiente, debiendo modificarse en este sentido la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento, y efectuándose la clasificación correspondiente por esa Comunidad Autónoma.

3) -En cuanto a la pregunta de que si en el caso de que el puesto de tesorería de la agrupación se quedara vacante y hubiera que cubrirlo mediante un nombramiento accidental, debería recaer, en todo caso, este nombramiento en funcionarios propios de cada una de las entidades agrupadas, se entiende que si el puesto de tesorería de la agrupación se quedara vacante o bien su titular estuviera en comisión de servicios o servicios especiales y no fuese posible la cobertura del puesto por un funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional, se podría nombrar accidentalmente por esa Comunidad Autónoma a cualquier funcionario propio de los municipios agrupados, suficientemente capacitado.



2.7 Informe sobre competencia para la clasificación de puestos reservados a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional

Fecha: 2015

CONSULTA:

Se plantea la consulta de qué Administración es la competente para efectuar la clasificación de puestos reservados a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional, a partir de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local.

RESPUESTA:

El artículo 92.bis), de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local, añadido por la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración local, establece en su apartado 4, en relación con los puestos reservados a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional, lo siguiente:

“4. El Gobierno, mediante real decreto, regulará las especialidades de la creación, clasificación y supresión de puestos reservados a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional así como las que puedan corresponder a su régimen disciplinario y de situaciones administrativas.”

Asimismo, la Disposición transitoria séptima de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, relativa al Régimen transitorio de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter estatal, establece en su párrafo primero, lo siguiente:

“En tanto no entre en vigor el Reglamento previsto en el artículo 92 bis de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y en todo aquello que no se oponga a lo dispuesto en esta Ley, mantiene su vigencia la normativa reglamentaria referida a los funcionarios incluidos en el ámbito de aplicación del citado artículo”.

En la Nota explicativa de la reforma local, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, de 4 de marzo de 2013, y dentro del apartado IV.1, sobre el



Régimen jurídico de los Funcionarios con habilitación de carácter nacional, y en relación con el apartado 4º del artículo 92.bis), anteriormente citado, señala que:

“Hasta tanto se efectúe la citada regulación, mantiene su vigencia, de acuerdo con la disposición transitoria séptima de la ley 27/2013, la normativa reglamentaria referida a los funcionarios incluidos en el ámbito de aplicación del citado artículo y en todo aquello que no se oponga a lo dispuesto en esta Ley.

En consecuencia, al haber sido derogada expresamente la Disposición Adicional Segunda del Estatuto Básico del Empleado Público por la Disposición derogatoria de la Ley de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local, será de aplicación la regulación contenida en el Real Decreto 1732/1994, de 29 de julio, sobre provisión de puestos de trabajo reservados a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional, modificado por el Real Decreto 834/2003, de 27 de junio, respecto a la creación, clasificación y supresión de puestos reservados.”

El artículo 2º del Real Decreto 1732/1994, que se entiende vigente, establece que la competencia de ejecución en materia de clasificación de puestos de trabajo reservados a funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, corresponde a las Comunidades Autónomas, dentro de su ámbito territorial y de acuerdo con las normas establecidas en los apartados *a, b, c, d, e .f y g*, del mismo artículo 2º.

En relación con los puestos de colaboración, el apartado g) del artículo 2º, dispone que:

“g) Puestos de colaboración: son aquellos que las Corporaciones locales pueden crear discrecionalmente para el ejercicio de las funciones de colaboración inmediata a las de secretaría, intervención o tesorería, y a los que corresponde la sustitución de sus titulares en caso de vacante, ausencia, enfermedad o abstención legal o reglamentaria, así como para el ejercicio de las respectivas funciones reservadas que, previa autorización de la Alcaldía o Presidencia, les sean encomendadas por dichos funcionarios titulares. Estos puestos serán clasificados a propuesta de la Corporación y estarán reservados a funcionarios con habilitación de carácter nacional de la subescala y categoría que proceda.”

La anterior regulación no contradice lo dispuesto en el apartado 4º, del artículo 92.bis),



de la Ley 7/1985, de 2 de abril, que únicamente remite a un desarrollo reglamentario posterior, la creación, clasificación y supresión de puestos reservados a funcionarios de administración Local con habilitación de carácter nacional, pero sin establecer regulación alguna al respecto.

Por consiguiente, es de aplicación en la actualidad y con carácter transitorio, hasta que se desarrolle reglamentariamente el artículo 92.bis) de la Ley 7/1985, el Real Decreto 1732/1994, siendo competente la Comunidad Autónoma para efectuar la clasificación de los puestos reservados a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional, dentro de su ámbito territorial.



2.8 Informe sobre si la asignación de puesto a funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional, como consecuencia del cese en un puesto de libre designación, tiene carácter de adscripción definitiva o provisional

Fecha: 2017

CONSULTA:

Se plantean diversas cuestiones sobre la asignación de un puesto a un Funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional, como consecuencia del cese en un puesto de Libre Designación, y en concreto si tal asignación de puesto tiene carácter de adscripción definitiva o provisional.

RESPUESTA:

En cuanto a las cuestiones concretas que plantea, hay que partir de la legislación aplicable para los supuestos de cese por libre designación, que está recogida en por la normativa básica contenida en la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, en concreto por el artículo 92.bis),6, adicionado por la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local, en el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en el Real Decreto 1732/1994, de 29 de julio, en todo lo que no se oponga a la ley 27/2013, de 27 de diciembre, así como en lo dispuesto en el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, de aplicación supletoria a los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.

El artículo 92 bis), 6, de la Ley 7/1985, según la modificación efectuada por la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, dispone que: *“En caso de cese de un puesto de libre designación, la Corporación local deberá asignar al funcionario cesado un puesto de trabajo de su mismo grupo de titulación.”*

Asimismo, la Disposición Transitoria Séptima de la Ley 27/2013, establece en su apartado 1.que: *“En tanto no entre en vigor el Reglamento previsto en el artículo 92 bis*



de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y en todo aquello que no se oponga a lo dispuesto en esta Ley, mantiene su vigencia la normativa reglamentaria referida a los funcionarios incluidos en el ámbito de aplicación del citado artículo.”

Por tanto, continuará vigente el artículo 29 del Real Decreto 1732/1994, en todo lo que no se oponga a la Ley 27/2013. Según el citado artículo 29, *“El funcionario nombrado para un puesto de libre designación podrá ser cesado, con carácter discrecional, por el mismo órgano que lo nombró, siempre que se le garantice un puesto de trabajo de su subescala y categoría en la corporación, que deberá figurar en la relación de puestos de trabajo de ésta y cuya remuneración no será inferior en más de dos niveles a la del puesto para el que fue designado.*

Dicho puesto de trabajo estará clasificado como reservado a habilitados de carácter nacional, tendrá atribuidas las funciones de colaboración, apoyo y asistencia jurídica o económica que le atribuya el Presidente de la Corporación y en él se podrá permanecer hasta obtener otro por los procedimientos establecidos en el presente Real Decreto.

La motivación de la resolución de cese se referirá a la competencia para adoptarla.”

Por su parte, el artículo 80.4, del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, dispone que: *“4. Los titulares de los puestos de trabajo provistos por el procedimiento de libre designación con convocatoria pública podrán ser cesados discrecionalmente. En caso de cese, se les deberá asignar un puesto de trabajo conforme al sistema de carrera profesional propio de cada Administración Pública y con las garantías inherentes de dicho sistema.”*

Este artículo producirá efectos a partir de la entrada en vigor de las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto, no obstante y de acuerdo con la disposición final cuarta, apartado 2, *“Hasta que se dicten las leyes de Función Pública y las normas reglamentarias de desarrollo se mantendrán en vigor en cada Administración Pública las normas vigentes sobre ordenación, planificación y gestión de recursos humanos en tanto no se opongan a lo establecido en este Estatuto.”*

Para los funcionarios de la Administración General Estado estaría vigente, por tanto, el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de



Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, de aplicación supletoria a los funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional, que en su artículo 58, relativo al cese en puestos de libre designación, establece lo siguiente: *“Los funcionarios cesados en un puesto de libre designación serán adscritos provisionalmente a un puesto de trabajo correspondiente a su Cuerpo o Escala no inferior en más de dos niveles al de su grado personal en el mismo municipio, en tanto no obtengan otro con carácter definitivo, con efectos del día siguiente al de la fecha del cese y de acuerdo con el procedimiento que fije el Ministerio para las Administraciones Públicas.”*

Teniendo en cuenta la anterior normativa, se expone a continuación el criterio de esta Dirección General sobre las cuestiones planteadas.

PRIMERA.-

Respecto a si la asignación de un puesto a un Funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional, como consecuencia del cese en un puesto de Libre Designación, tiene carácter de adscripción definitiva o provisional, a partir de la regulación establecida en el artículo 92.bis).6, de la Ley 7/1985, se considera lo siguiente:

El artículo 92.bis) 6, únicamente establece la exigencia de que la Corporación Local asigne al cesado un puesto de su mismo grupo de titulación, por lo que sería aplicable lo dispuesto en el artículo 29 del Real Decreto 1732/1994, de 29 de julio, vigente en lo que no se oponga a la Ley 27/2013.

La regulación del artículo 29 del Real Decreto 1732/1994, de 29 de julio, establece condiciones y requisitos respecto al puesto de cese, más restrictivos que lo dispuesto en el artículo 92.bis).6 de la Ley 7/1987, que únicamente exige que el puesto que se adjudique al funcionario cesado sea de su mismo grupo de titulación, pero no que se cree un puesto reservado a su subescala y categoría y que se clasifique como tal. Por tanto, se considera que en este punto, no se puede obligar a la Corporación local a crear y clasificar un puesto de cese, reservado a funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional.



Hay que tener en cuenta que la regulación que se estableció en el artículo 92.bis).6, de la Ley 27/2013, tuvo su razón de ser en la necesidad de modificar la obligación de crear y clasificar como reservado a funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional, el puesto de cese por libre designación.

Esta obligación era difícilmente asumible por las Corporaciones, tanto por las restricciones establecidas en las Leyes de Presupuestos respecto a la creación de nuevos puestos de trabajo, como por la situación que se planteaba en las Corporaciones Locales cuando se producía más de un cese por libre designación, ya que difícilmente una Corporación Local puede asumir el coste económico que supone la creación de tantos puestos reservados a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional como funcionarios pueda cesar en los mismos, lo que además llevaría al absurdo de que pudiera haber más puestos reservados para cese por libre designación, que puestos obligatorios reservados a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional.

Ahora bien, podría entenderse aplicable, por no oponerse al 92.bis) 6, aunque también puede cuestionarse, la regulación que establece el artículo 29, en cuanto a que la remuneración del puesto que se adjudique al funcionario cesado, no sea inferior en más de dos niveles a la del puesto para el que fue designado, que tenga atribuidas funciones de colaboración, apoyo y asistencia jurídica o económica que le atribuya el Presidente de la Corporación y que en él se podrá permanecer hasta obtener otro puesto por los procedimientos establecidos en el Real Decreto 1732/1994, de 29 de julio.

En cuanto a si la permanencia en el puesto al que se le adscribe debe ser provisional o definitiva, dado que ni el artículo 92.bis) 6 de la Ley 7/1985, ni el artículo 29 del RD1732/1994 lo aclaran, y que ya no existe la obligación de que el puesto de adscripción sea reservado y esté creado y clasificado como puesto de cese, lo que podría crear más dudas sobre si la adscripción al mismo era definitiva o provisional, habría que acudir , supletoriamente, a lo dispuesto en el artículo 58 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, según el cual la adscripción sería de carácter



provisional, si bien podría permanecer en el mismo hasta obtener otro puesto por los procedimientos establecidos en el Real Decreto 1732/1994, de 29 de julio.

En el caso concreto que nos ocupa, se asigna, de acuerdo con la Resolución de xxxxxxxxxxxxxx, de fecha xxxxxxxxxxxxxx, del Ayuntamiento xxxxxxxxxxxx, a la interventora cesada, a un puesto reservado a su subescala y categoría con carácter provisional, ya que no es un puesto creado por la Corporación como un puesto de cese de libre designación, con las peculiaridades a las que alude el artículo 29 del RD 1732/1994, sino un puesto creado y clasificado de libre designación por Resolución de fecha xxxxxxxxxxxxxx de la Dirección General de Cooperación de la Administración Local de la Comunidad Autónoma xxxxxxxxxxxx (BOE de fecha xxxxxx), que no tiene asignadas las funciones que el artículo 29 del Real Decreto 1732/1994, asigna a los puestos reservados de cese de libre designación.

Se entiende que la funcionaria cesada tiene el derecho a que se la adscriba a un puesto de la Corporación de su grupo de titulación, pero si se la ha adscrito provisionalmente a un puesto de libre designación que se va a convocar, se entiende que la funcionaria puede participar en la convocatoria pero no está obligada a ello, y si participa y no resulta adjudicataria, la Corporación estaría obligada a adscribirle a otro, respetando que las retribuciones del mismo no sean inferiores en más de dos niveles a las del puesto asignado. En cuanto a si esta adscripción tuviera que ser provisional o definitiva, se entiende que tal como se ha expuesto anteriormente, tendría carácter provisional.

SEGUNDA

Sobre la posibilidad de que si no se le adjudicara el puesto que desempeña provisionalmente, por libre designación, pudiera tener sucesivas adscripciones provisionales sin límite de varios puestos con distintos niveles de complemento de destino y retribuciones, hay que entender que es un tema que depende de las circunstancias de cada caso, y que debe determinar la Corporación, ya que la funcionaria cesada tiene derecho a la adscripción a un puesto con carácter provisional de su grupo de titulación hasta que obtenga otro con carácter definitivo, pero ello no da derecho, a juicio de esta Dirección General, a que el puesto que ocupa provisionalmente se blinde como si lo hubiese obtenido con carácter definitivo por concurso o libre designación, cuando el puesto asignado tenga estos sistemas de



provisión, y no haya sido creado “ex profeso” como un puesto reservado de cese por libre designación.

Por tanto, se entiende que sí se le puede, en aras del principio de autoorganización de la Corporación y siempre que se respete su asignación a un puesto de su grupo de titulación y con retribuciones no inferiores en más de 2 niveles al puesto que ocupaba, asignarla sucesivamente a más de un puesto con carácter provisional, si este se convoca para su cobertura definitiva y al funcionaria que lo ocupa no participa en ese proceso o participando, no resulta adjudicataria del mismo con carácter definitivo.

Lo que no se considera que pueda entenderse es que si la funcionaria cesada y adscrita provisionalmente a un puesto no solicita dicho puesto si es convocado para su provisión definitiva, significa que renuncia a que la Corporación le asigne otro puesto como consecuencia del cese en el de libre designación.



2.9 Informe sobre requisitos para participar en las convocatorias por libre designación para cubrir puestos de tesorería reservaos a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional

Fecha: 2015

CONSULTA:

Se plantea la consulta de qué requisitos se pueden exigir en una convocatoria por libre designación para la cobertura de un puesto de tesorería, reservado a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional.

RESPUESTA:

En la Resolución por la que se convoca un puesto de trabajo de tesorería, reservado a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional, se advierte, entre las características del puesto de tesorería, su adscripción a la Subescala de Intervención-Tesorería, categoría superior. Asimismo, entre los requisitos indispensables para concurrir a la convocatoria, se cita el de pertenecer a la subescala de intervención-tesorería, categoría superior.

Dado que los puestos de tesorería no están adscritos a la subescala de intervención-tesorería, categoría superior, esta Dirección General entiende que no puede exigirse como requisito para participar en el proceso de libre designación, el pertenecer a determinada categoría dentro de la subescala de intervención-tesorería, sin perjuicio de que se valore dicha pertenencia para la adjudicación del puesto.

En consecuencia, no es procedente la adscripción del puesto de Tesorería a la categoría superior de la subescala de intervención- tesorería, y a la de exigir, como requisito para participar en la citada convocatoria, el pertenecer a dicha categoría superior.



2.10 Informe sobre desempeño de las secretarías de las entidades de ámbito territorial inferior al municipio que siguen siendo entidades locales

Fecha: 2017

CONSULTA:

Se plantea quien debe desempeñar las funciones de secretaria en entidades de ámbito territorial inferior al municipio, que siguen siendo entidades locales, cuando el puesto de secretaria del Ayuntamiento del que dependen está cubierto por funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional

RESPUESTA:

Los Presidentes de las Entidades Locales de ámbito inferior al municipio de, dependientes del Ayuntamiento de, han remitido escrito al Ministerio de Hacienda y Función Pública, poniendo en conocimiento la actual situación extrema y urgente en que se encuentran ante el deficiente servicio prestado por la Secretaría-Intervención del Ayuntamiento del que dependen, que afecta al funcionamiento de la gestión diaria y que se traduce asimismo en retrasos e incumplimientos en expedientes varios en materia de contratación; obligaciones con la Agencia Tributaria y Tesorería General de la Seguridad Social, redacción de actas y acuerdos y traslado de los mismos en plazo....etc., por lo que concluyen solicitando la adopción de alguna solución a lo expuesto.

En relación con las cuestiones planteadas, y en lo que afecta a competencias de esta Dirección General, se considera lo siguiente:

Las Entidades de ámbito territorial inferior al municipio, se encuentran reguladas actualmente en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, según la modificación efectuada por la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración local.

De acuerdo con la modificación del artículo 3.2 de la Ley 7/1985, las Entidades de ámbito territorial inferior al municipio ya no se incluyen entre las que tienen la consideración de Entidades Locales. No obstante, de acuerdo con lo dispuesto en las Disposiciones Transitorias Cuarta y Quinta de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, las



ya existentes en el momento de entrada en vigor de la citada ley, o bien, la que hubiera iniciado el procedimiento para su constitución como Entidad de ámbito territorial inferior al Municipio con anterioridad al 1 de enero de 2013, una vez se constituya, mantendrán su personalidad jurídica y la condición de Entidad Local.

Dado que las Entidades Locales de ámbito territorial inferior al municipio de..... dependientes del Ayuntamiento de continúan teniendo la condición de Entidades Locales, les es aplicable la regulación establecida en el Real Decreto 1732/1994, de 29 de julio, sobre provisión de puestos de trabajo de Funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, de acuerdo con lo dispuesto en la Disposición Transitoria Séptima de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, en cuanto al ejercicio, en ellas, de las funciones reservadas.

El artículo 8º del citado Real Decreto 1732/1994, de 29 de julio, establece lo siguiente:

Artículo 8. Puestos en entidades de ámbito territorial inferior al municipio con personalidad jurídica.

“El desempeño de las funciones de secretaría en las entidades de ámbito territorial inferior al municipio que gocen de personalidad jurídica se efectuará en los términos que establezca la normativa específica que les sea de aplicación. En su defecto, corresponderá al Secretario del municipio a que pertenezca, a funcionario de la Corporación o a cualquier otra persona con capacitación suficiente, por el orden indicado.

2. Asimismo, a instancia de la entidad, podrá clasificarse como puesto independiente por el órgano competente de la Comunidad Autónoma respectiva.”

No obstante, la regulación establecida en los artículos 92 y 92.bis) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local, el desempeño de las funciones reservadas de secretaría, intervención y tesorería deberán ser desempeñadas en todo caso por funcionario, por lo que no podrán ser desempeñadas por personal que no tenga dicha condición.

En el presente caso, no existe normativa específica de aplicación, por lo que las funciones de secretaría-comprensiva de la fe pública y del asesoramiento legal preceptivo-, las de intervención -comprensiva de la gestión económico-financiera y presupuestaria- y, actualmente las funciones de tesorería, en las entidades locales



inferiores al municipio, corresponderán al titular o titulares del Ayuntamiento respectivo.

Asimismo, puede crearse un puesto de colaboración en el Ayuntamiento para el desempeño de las funciones reservadas en las entidades de ámbito territorial inferior al municipio, dependientes del mismo.

Igualmente, por otro lado, se permite la creación y clasificación del puesto de Secretaría-Intervención distinto e independiente de los puestos reservados a funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional.

De conformidad con el artículo 3 del ya mencionado Real Decreto 1732/1994, de 29 de julio, también cabe que puedan agruparse dichas entidades para el sostenimiento en común del puesto de Secretaría.



2.11 Informe sobre posibilidad de efectuar más de una acumulación al mismo funcionario

2017

CONSULTA:

Se efectúa consulta sobre la posibilidad de efectuar más de una acumulación al mismo funcionario, así como la interpretación que se da de la expresión “*entidad local próxima*”, que utiliza el artículo 31.1 del Real Decreto 1732/1994, de 29 de julio, sobre provisión de puestos de trabajo reservados a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional.

RESPUESTA:

La regulación de la figura de la acumulación se encuentra recogida en el artículo 31 del Real Decreto 1732/1994, de 29 de julio, que establece lo siguiente:

“Artículo 31. Acumulaciones.

1. El órgano competente de la comunidad autónoma respectiva, en el ámbito de su territorio, podrá autorizar a los funcionarios con habilitación de carácter nacional que se encuentren ocupando un puesto de trabajo a ellos reservado a desempeñar asimismo en una entidad local próxima las funciones reservadas, en los supuestos contemplados en el apartado 1 del artículo anterior y por el tiempo de su duración, cuando, previa solicitud del ayuntamiento, no hubiese sido posible efectuar nombramiento provisional o comisión de servicios, imposibilidad que ha debido quedar lo suficientemente acreditada en el expediente.

Corresponde a la Dirección General para la Administración Local autorizar las acumulaciones cuando excedan del ámbito territorial de una comunidad autónoma.

La acumulación se efectuará a petición de la corporación local, de acuerdo con el funcionario interesado y con la entidad en la que se halle destinado.

2. Asimismo podrán acordarse acumulaciones para el desempeño de las funciones de secretaría-intervención de los municipios o entidades eximidas de la obligación de mantener dicho puesto.



3. El desempeño de las funciones acumuladas dará derecho a la percepción de una gratificación de hasta el 30 por 100 de las remuneraciones correspondientes al puesto principal.”

El citado artículo 31 no diferencia, a efectos de acumulación, entre subescalas, dado que la autorización se efectúa a un funcionario de Administración Local con habilitación de carácter nacional que se encuentre ocupando un puesto de trabajo a él reservado, para acumular en una entidad local próxima, *las funciones reservadas*, sin que se exija que tales funciones sean las propias de la subescala a la que pertenece el funcionario al que se le acumulan.

Igualmente, la regulación establecida en el mismo artículo 31, respecto a la cuantía y el concepto que se debe percibir por el desempeño de las funciones acumuladas, se aplica para todos los supuestos, con independencia de la subescala a la que pertenezca el funcionario de Administración Local con habilitación de carácter nacional al que se le efectúe la acumulación.

La posibilidad de que se pueda efectuar más de una acumulación a un funcionario en el mismo periodo de tiempo, si bien no está prohibida expresamente en el artículo 31, anteriormente citado, se considera difícilmente factible, teniendo en cuenta una interpretación integradora de la normativa aplicable.

En primer lugar, porque el ejercicio de las funciones reservadas mediante acumulación debe efectuarse fuera del horario de su puesto de trabajo principal, lo cual hace prácticamente inviable que se puedan ejercer funciones reservadas por acumulación en más de una entidad local, ya que se estaría incumpliendo la normativa sobre jornada y horarios de trabajo.

Asimismo, hay que tener en cuenta que la propia regulación de la acumulación establece claramente cómo se van a retribuir las funciones en acumulación, que es mediante una gratificación de hasta el 30% de las remuneraciones correspondientes al puesto principal.

Dada la redacción de este apartado, parece difícil que se pueda efectuar más de una acumulación, ya que si se ello se considerase posible, habría que sumar al 30%, establecido en el artículo 31, otro 30%, con lo que la gratificación supondría hasta el 60% de las remuneraciones correspondientes al puesto principal, algo que no está



contemplado en la norma.

En cuanto a lo que se entiende por “*entidad local próxima*”, hay que tener en cuenta que el artículo 31, no especifica en qué consiste la proximidad, (es decir, a cuántos kilómetros se considera que una entidad es próxima), y que la razón de ser de establecer la referencia a “*entidad local próxima*”, es la de garantizar que las funciones acumuladas se puedan desempeñar plenamente y con las máximas garantías.

Por tanto, actualmente, el concepto de proximidad es muy relativo, dada la evolución que han experimentado las comunicaciones y los medios de transporte, se entiende que lo que debe primar para hacer una interpretación del término “*entidad local próxima*”, en una acumulación, es que se pueda garantizar que las funciones acumuladas en la correspondiente entidad local, se desempeñarán con total normalidad, sin que la distancia sea un impedimento para ello.



2.12 Informe sobre posibilidad de efectuar nombramientos provisionales excepcionales a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional

Fecha: 2017

CONSULTA:

Se efectúa consulta sobre la posibilidad de efectuar nombramientos provisionales excepcionales a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional.

RESPUESTA:

El artículo 92.bis) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local, en su apartado 7, atribuye a las Comunidades Autónomas la competencia para efectuar nombramientos provisionales, comisiones de servicio, nombramientos en acumulación, nombramientos interinos y accidentales, de acuerdo con la normativa establecida por la Administración del Estado.

Igualmente, el apartado 8 del mismo artículo, establece que los funcionarios deberán permanecer en cada puesto de trabajo, obtenido por concurso, un mínimo de dos años para poder participar en los concursos de provisión de puestos de trabajo o ser nombrados con carácter provisional en otro puesto de trabajo, salvo en el ámbito de una misma Entidad Local, si bien excepcionalmente el Ministerio de Hacienda y Función Pública podrá efectuar nombramientos provisionales antes del transcurso de dicho plazo, siempre que existan razones y circunstancias que requieran la cobertura del puesto con carácter urgente por estos funcionarios, y la imposibilidad de efectuar un nombramiento provisional a funcionario que lleve un mínimo de dos años en el puesto obtenido por concurso, debiendo establecerse reglamentariamente las circunstancias excepcionales que justifiquen la solicitud de un nombramiento provisional.

Por tanto, la aplicación de esta excepción está sujeta a desarrollo reglamentario.

La Disposición Transitoria Séptima de la Ley 227/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local, establece en su apartado 1 lo siguiente: *“En tanto no entre en vigor el Reglamento previsto en el artículo 92 bis de*



la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y en todo aquello que no se oponga a lo dispuesto en esta Ley, mantiene su vigencia la normativa reglamentaria referida a los funcionarios incluidos en el ámbito de aplicación del citado artículo.”

Dado que no se ha desarrollado reglamentariamente los supuestos en los que se podrá efectuar un nombramiento provisional cuando no se lleven dos años en un puesto obtenido por concurso, se entiende que durante el periodo transitorio hasta la entrada en vigor del reglamento de desarrollo las CCAA pueden continuar efectuando los nombramientos provisionales de acuerdo con la normativa establecida en el RD 1732/1994, de 29 de Julio, sobre provisión de puestos de trabajo reservados a funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, y en consecuencia podrán continuar efectuando nombramientos excepcionales a diferente subescala y categoría, de acuerdo con lo establecido en el artículo 30.2 del RD 1732/1994, de 29 de julio.

Por último, respecto a la Comunidad Autónoma competente para efectuar los nombramientos provisionales en el supuesto planteado en el apartado II) de su consulta, siempre es la Comunidad Autónoma donde radique el puesto reservado en el que se va a efectuar el nombramiento provisional.



2.13 Informe sobre diversas cuestiones relativas a nombramientos accidentales en puestos reservados a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional

Fecha: 2014

CONSULTA:

Se plantean diversas cuestiones relativas al desempeño de las funciones reservadas a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional en las entidades locales, mediante nombramientos accidentales por funcionarios de las entidades locales.

RESPUESTA:

La Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local, establece un nuevo régimen jurídico de los funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional, en el artículo 25, que añade un nuevo artículo, el 92.bis, a la Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local.

El citado artículo 92.bis, establece, en su apartado 7, lo siguiente: “ *Las Comunidades Autónomas efectuarán, de acuerdo con la normativa establecida por la Administración del Estado, los nombramientos provisionales de funcionarios con habilitación de carácter nacional, así como las comisiones de servicios, acumulaciones, nombramientos de personal interino y de personal accidental.*”

Asimismo, la citada ley 27/2013, deroga expresamente la Disposición Adicional Segunda del Estatuto Básico del Empleado Público, y en su Disposición Transitoria Séptima establece que:

“En tanto no entre en vigor el Reglamento previsto en el artículo 92 bis de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y en todo aquello que no se oponga a lo dispuesto en esta Ley, mantiene su vigencia la normativa reglamentaria referida a los funcionarios incluidos en el ámbito de aplicación del citado artículo”.

En consecuencia, hasta tanto se efectúe tal desarrollo, se mantiene vigente la normativa establecida, en cuanto a los nombramientos accidentales, en el Real



Decreto 1732/1994, por el que se regula el Régimen Jurídico de los Funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, en todo lo que no se oponga a la ley 27/2013, anteriormente citada.

El artículo 33 del citado Real Decreto 1732/1994, atribuye la competencia para efectuar los nombramientos accidentales en puestos reservados a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional, a las Corporaciones Locales, por lo que al oponerse, en este punto, a lo establecido en la ley 27/2013, no puede considerarse aplicable el citado artículo 33, en cuanto a la competencia para efectuar nombramientos accidentales en dichos puestos.

Por tanto, la competencia para efectuar nombramientos accidentales, en virtud de lo establecido en la ley 27/2013, es de las Comunidades Autónomas.

Sí se entiende vigente, la necesidad de dejar acreditado en el expediente la inexistencia de algún funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional, que esté interesado en la provisión del puesto correspondiente, mediante un nombramiento provisional, en comisión de servicios o acumulación.

Asimismo, no existe posibilidad de que un funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional, que desempeñe un puesto reservado en una Corporación, puede desempeñar, mediante nombramiento accidental, otro puesto reservado en la misma Corporación, ya que estos funcionarios únicamente pueden ser nombrados para el desempeño de puestos reservados, además de con carácter definitivo, por concurso o, libre designación, mediante nombramiento provisional, comisión de servicios, o acumulación de funciones, (cuando el puesto sea de otra entidad local).

Los nombramientos accidentales únicamente pueden efectuarse a funcionarios propios de la Corporación, no a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente.

Por último, se considera que la Comunidad Autónoma puede efectuar una habilitación accidental para un funcionario determinado de la propia Corporación, de carácter genérico, para sustituir al titular en supuestos de ausencia legal o reglamentaria, (vacaciones y/o permisos en general), para evitar la paralización injustificada del desempeño de las funciones reservadas en un Ayuntamiento, como consecuencia de



eventuales retrasos en la tramitación autonómica del expediente de nombramiento accidental.



2.14 Informe sobre competencia para nombramientos de funcionarios interinos en puestos reservados a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional

Fecha: 2015

CONSULTA:

Se plantea la consulta de qué Administración es la competente para efectuar nombramientos de funcionarios interinos para ocupar puestos reservados a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional, a partir de la modificación del régimen jurídico estos funcionarios por la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local.

RESPUESTA:

El artículo 92.bis), 7 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local, establece que: *“7. Las Comunidades Autónomas efectuarán, de acuerdo con la normativa establecida por la Administración del Estado, los nombramientos provisionales de funcionarios con habilitación de carácter nacional, así como las comisiones de servicios, acumulaciones, nombramientos de personal interino y de personal accidental.”*

Asimismo, la Disposición Transitoria séptima de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, modificada por la Ley 18/2015, de 9 de julio, mantiene, en su apartado 1, que: *“En tanto no entre en vigor el Reglamento previsto en el artículo 92 bis de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y en todo aquello que no se oponga a lo dispuesto en esta Ley, mantiene su vigencia la normativa reglamentaria referida a los funcionarios incluidos en el ámbito de aplicación del citado artículo.”*

En consecuencia, sería de aplicación lo dispuesto en el artículo 34 del Real Decreto 1732/1994, de 29 de julio, según la modificación efectuada por el Real Decreto 834/2003, de 27 de junio, por el que se modifica la normativa reguladora de los sistemas de selección y provisión de los puestos de trabajo reservados a funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional: *«Artículo 34. Cuando no fuese posible la provisión de los puestos de trabajo vacantes en las corporaciones*



locales reservados a funcionarios con habilitación de carácter nacional por los procedimientos previstos en los artículos 30, 31 y 32, las corporaciones locales podrán proponer, con respeto a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, el nombramiento como funcionario interino de una persona que esté en posesión de la titulación exigida para el acceso a la subescala y categoría a la que pertenece.

La resolución del nombramiento se efectuará por el órgano competente de la comunidad autónoma respectiva, debiendo quedar acreditado en el expediente la imposibilidad de provisión por un funcionario con habilitación de carácter nacional».

Por consiguiente, la solicitud para que se efectúe un nombramiento interino en el puesto de secretaria de la Agrupación que forma ese municipio con el de -----
-----, en el caso de que no sea posible la cobertura del citado puesto por funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional, deberá dirigirla al órgano de la Comunidad Autónoma que sea competente en este tema.



2.15 Informe sobre situación jurídica, respecto a su lugar de trabajo, del funcionario de una corporación que es nombrado secretario accidental por la comunidad autónoma

Fecha: 2017

CONSULTA:

¿En qué situación jurídica quedaría un funcionario de carrera de la corporación respecto de su lugar de trabajo si este funcionario es nombrado por la comunidad autónoma secretario interventor accidental? La situación se enmarca en la imposibilidad de cubrir la plaza de secretaria por un funcionario con habilitación nacional. El funcionario de la corporación que cubra dichas funciones tiene que pedir excedencia voluntaria de su puesto de trabajo de origen para cubrir la de secretario de manera accidental?

En el caso de que no fuera posible la cobertura del puesto de secretaría por funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional, se podría efectuar un nombramiento accidental por la Comunidad Autónoma, a funcionario de la propia entidad local.

En este caso, se entiende que el funcionario de la Corporación no tendría que pedir la excedencia voluntaria de su puesto de trabajo, ya que la excedencia voluntaria es una situación administrativa del funcionario, en relación con su cuerpo o escala, no con el puesto de trabajo que desempeña.

Por tanto, el funcionario de la Corporación continuaría en situación de servicio activo en su cuerpo o escala, y una vez quedara sin efecto su nombramiento como secretario accidental.



2.16 Informe sobre reserva de puesto de trabajo por pase a la situación de servicios especiales

Fecha: 2017

CONSULTA:

Se plantea si existe derecho a reserva del puesto de secretaría, reservado a funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional, en un Ayuntamiento, al que se accedió por libre designación, en el supuesto de que el titular sea declarado en situación de servicios especiales.

RESPUESTA:

El artículo 49.1 del Real Decreto 1174/1987, de 18 de septiembre, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional establece, vigente de acuerdo con lo dispuesto en la Disposición Transitoria Séptima de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, establece que: *“A los funcionarios con habilitación de carácter nacional que se hallen en situación de servicios especiales se les reservará la plaza y destino que ocuparen cuando el puesto de trabajo desempeñado con anterioridad hubiera sido obtenido mediante el sistema de concurso. Las comisiones de servicio y los nombramientos provisionales quedarán sin efecto en el momento en que se declare la situación de servicios especiales.”*

El titular del puesto de secretaría ocupaba, con anterioridad a su declaración en situación administrativa de servicios especiales, dicho puesto mediante nombramiento por libre designación.

Asimismo, el art. 53 del mismo Real Decreto 1174/1987, dispone que:

“1. Se encontrarán en expectativa de nombramiento sin derecho a percibir remuneración alguna quienes hubieran obtenido la habilitación de carácter nacional ingresando en cualquiera de sus subescalas y no hubieran obtenido aún su primer nombramiento.

2. En iguales condiciones permanecerán los funcionarios con habilitación de carácter nacional que se encuentren en alguna de las siguientes circunstancias:



... e) Los que estuvieran en situación de servicios especiales sin derecho a reserva de puesto de trabajo y desaparezca la circunstancia que dio lugar a esta situación.”

En consecuencia, dado que D..... no obtuvo el puesto de Secretaría de ese Ayuntamiento por concurso, no tiene reserva de dicho puesto una vez finalice su situación de servicios especiales.



2.17 Informe sobre posibilidad de reingreso al servicio activa mediante nombramiento provisional a funcionario inhabilitado

Fecha: 2017

CONSULTA:

Se plantea si procede el reingreso al servicio activo mediante un nombramiento provisional, de un funcionario de la subescala de secretaría-intervención condenado a la pena de inhabilitación especial para el ejercicio de empleo o cargo público.

RESPUESTA:

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en su artículo 66, dispone que: *“Pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público.*

La pena principal accesoria de inhabilitación especial cuando hubiera alcanzado firmeza la sentencia que la imponga, produce la pérdida de la condición de funcionario respecto de aquellos empleos o cargos especificados en la sentencia”.

La liquidación de la condena del Juzgado de lo penal establece que: “Se aprueba la liquidación de condena de la pena de SIETE AÑOS DE INHABILITACIÓN ESPECIAL PARA EL EJERCICIO DE EMPLEO O CARGO PÚBLICO (dicha pena de inhabilitación especial para empleo o cargo público comprenderá la privación definitiva del cargo o empleo público, así como la incapacidad para obtener durante un plazo de siete años cualquier cargo o empleo público, sea o no electivo, en el ámbito municipal, insular, autonómico y estatal que comporte la asunción de competencias de decisión y gestión) practicada a D....., con fecha de inicio el díade 2016 y fecha de finalización el día de 2023”.

Ante todo lo expuesto anteriormente, esta Unidad entiende que una vez se confirme la firmeza de la sentencia se produciría la pérdida de la Subescala de Secretaría-Intervención de D..., de acuerdo con lo establecido en el artículo 66 del mencionado Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, entendiéndose esta Unidad que no sería posible autorizar un nombramiento provisional en la Subescala de Secretaría-Intervención a la citada funcionaria.



2.18 Informe sobre situación administrativa de un secretario accidental respecto a su cuerpo o escala de origen

Fecha: 2017

CONSULTA:

Se plantea en qué situación jurídica quedaría un funcionario de carrera de la corporación respecto de su lugar de trabajo si este funcionario es nombrado por la comunidad autónoma secretario interventor accidental.

RESPUESTA:

De acuerdo con el artículo 4º del RD 1732/1994, las funciones atribuidas al puesto eximido de secretaría, serán ejercidas por alguno de los sistemas establecidos en el artículo 5 o 31.2 del mismo Real Decreto, y que hacen referencia, respectivamente, a que esas funciones se ejerzan o bien mediante los servicios de asistencia de las Diputaciones Provinciales, Cabildos, Consejos Insulares u entes supramunicipales, o bien mediante acumulación de las funciones de secretaría a un funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional que se encuentre desempeñando un puesto de trabajo reservado en una entidad local próxima. Por tanto, en el caso de que la secretaría de una entidad local esté eximida, no se pueden desempeñar las funciones de secretaría mediante funcionario propio de la entidad local.

En el caso de que la secretaría estuviera clasificada en clase 3ª, y no fuera posible su cobertura por funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional, se podría efectuar un nombramiento accidental por la Comunidad Autónoma, a funcionario de la propia entidad local.

En este caso, se entiende que el funcionario de la Corporación no tendría que pedir la excedencia voluntaria de su puesto de trabajo, ya que la excedencia voluntaria es una situación administrativa del funcionario, en relación con su cuerpo o escala, no con el puesto de trabajo que desempeña. Por tanto, el funcionario de la Corporación continuaría en situación de servicio activo en su cuerpo o escala.



2.19 Informe sobre posibilidad de que funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional, en situación administrativa de excedencia voluntaria por interés particular, pueda ser nombrado funcionario interino para ocupar un puesto reservado a su subescala en una corporación local

Fecha: 2016

CONSULTA:

Se plantea si un funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional, de la subescala de secretaría-intervención, en situación administrativa de excedencia voluntaria por interés particular, puede participar y ser nombrado funcionario interino para ocupar un puesto reservado a la subescala de secretaría-intervención, en una Corporación Local.

RESPUESTA:

El nombramiento de un funcionario interino para ocupar puestos reservados a alguna de las subescalas de la escala de funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional, se regula en el artículo 34 del Real Decreto 1732/1994, de 29 de julio, sobre provisión de puestos de trabajo reservados a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional, modificado por el Real Decreto 834/2003, de 27 de junio.

De acuerdo con lo establecido en dicho artículo, el nombramiento de un funcionario interino para ocupar un puesto reservado a funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional, es un nombramiento que se efectúa cuando no existe posibilidad de cubrirlo con funcionario de carrera de la correspondiente subescala y categoría de la habilitación nacional.

En el caso examinado, el funcionario que solicita la admisión al proceso selectivo para ser nombrado funcionario interino ya es funcionario de carrera de la subescala de secretaría-intervención, y se encuentra, como funcionario de esa subescala, en una determinada situación administrativa, que es la de excedencia voluntaria por interés particular.



La condición de funcionario interino de un cuerpo o escala, implica que el funcionario en cuestión está habilitado para realizar las funciones y desempeñar los puestos de trabajo correspondientes a los funcionarios de dicho cuerpo o escala, salvo en lo que afecta, precisamente, a que su condición tiene un carácter temporalmente limitado, es decir, no se ha perfeccionado con la adquisición de la condición de funcionario de carrera, supuesto éste en el que se tiene la pluralidad de derechos y facultades correspondientes a la condición de que se trate. Por ello, la condición de interino, si bien tiene su proyección jurídica en el mismo y exacto ámbito que el funcionario de carrera del mismo cuerpo o escala, tiene un carácter más restringido.

El criterio de este Centro, es que lo anterior implica que no quepa realizar un nombramiento como interino a quien ya es funcionario de carrera de dicho cuerpo. Por más que se encuentre en situación de excedencia voluntaria, esta condición no la ha perdido, y no se le puede reconocer, incluso con carácter más restringido, lo que ya tiene precisamente reconocido, por el mismo motivo que no cabe admitir una solicitud de participación en un proceso selectivo para acceder a un cuerpo de funcionarios, a quien ya es miembro de dicho cuerpo.

En este sentido, la situación administrativa que le corresponde a cada funcionario respecto a su cuerpo de pertenencia es única, y en este caso, es la de excedencia voluntaria por interés particular. Por ello, el nombramiento como interino, en realidad, implicaría un reingreso al servicio activo.

La situación de excedencia voluntaria por interés particular se regula en el artículo 89.2 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que en su último párrafo, dice lo siguiente:

“Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.”

Por su parte, el artículo 10 del citado texto legislativo, establece en su apartado 1, que *“Son funcionarios interinos los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales para el desempeño de funciones*



propias de funcionarios de carrera, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:...

Y en su apartado 5, dispone que: *“A los funcionarios interinos les será aplicable, en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera.”*

Asimismo, el artículo 25, relativo a las retribuciones de los funcionarios interinos, establece que: *“1.Los funcionarios interinos percibirán las retribuciones básicas y las pagas extraordinarias correspondientes al Subgrupo o Grupo de adscripción, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo. Percibirán asimismo las retribuciones complementarias a que se refieren los apartados b), c) y d) del artículo 24 y las correspondientes a la categoría de entrada en el cuerpo o escala en el que se le nombre.2.Se reconocerán los trienios correspondientes a los servicios prestados antes de la entrada en vigor del presente Estatuto que tendrán efectos retributivos únicamente a partir de la entrada en vigor del mismo.”*

Por tanto, a la vista de la anterior regulación, cabe concluir que a un funcionario de carrera de la subescala de secretaría-intervención, en situación de excedencia voluntaria por interés particular, no se le puede aplicar la normativa de los funcionarios interinos, ya que sería contradictoria con la que se le aplica como funcionario de carrera, en situación de excedencia voluntaria por interés particular, ya que en dicha situación, los funcionarios de carrera, *“no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.”*

Hay que tener en cuenta, asimismo, que al ser funcionario de carrera de la subescala de secretaría-intervención, únicamente puede ocupar puestos reservados a dicha subescala, en situación de servicio activo. El desempeñar un puesto de secretaría-intervención desde la situación de excedencia voluntaria por interés particular, no está contemplado en la normativa vigente, ya que si estuviera interesado en el desempeño de dicho puesto, debería ser a través de reingresar a la situación de servicio activo, siempre que hubiera transcurrido el tiempo mínimo de permanencia exigido en dicha situación administrativa y mediante un nombramiento provisional, o definitivo por concurso, nunca a través de un nombramiento interino.



Finalmente, debe entenderse que el interesado solicitó, en su momento, su pase a la situación de excedencia voluntaria, en la que debe permanecer un periodo mínimo de dos años antes de reingresar al servicio activo. Un nombramiento como interino en estas circunstancias debe ser calificado como fraude de ley, ya que el interesado pretende, por esta vía, sortear la aplicación de la citada disposición normativa, con el fin de reingresar a la Administración, sin reunir los requisitos exigidos en el Ordenamiento.



2.20 Informe sobre ejecución de sanción disciplinaria

Fecha: 2017

CONSULTA:

Se plantea la consulta sobre cómo y cuándo se puede ejecutar una sanción disciplinaria, en el caso de que el funcionario sancionado esté ocupando un puesto reservado a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional en una entidad local distinta de aquella donde se cometieron las faltas objeto de la sanción.

RESPUESTA:

El apartado 3, del artículo 90 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, establece que la resolución que ponga fin al procedimiento sancionador será ejecutiva cuando no quepa contra ella ningún recurso ordinario en vía administrativa. Asimismo, continúa el citado precepto, cuando la resolución sea ejecutiva se podrá suspender cautelarmente, si el interesado manifiesta a la Administración su intención de interponer recurso contencioso-administrativo contra la resolución firme, suspensión que finalizará cuando transcurra el plazo legalmente previsto sin que el interesado haya interpuesto el citado recurso contencioso, o cuando habiéndolo interpuesto, no haya solicitado la suspensión cautelar de la resolución o cuando el órgano judicial se pronuncie sobre la suspensión en los términos previstos en ella.

En virtud de ello, dado que con fecha ----- finalizó el plazo de interposición del recurso de reposición contra la Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública de----- de ----de 2017, que impone a D. ----- la sanción de -----, sin que se hubiera interpuesto dicho recurso y que con fecha ----- finalizó, asimismo, el plazo para interponer el recurso contencioso-administrativo contra dicha Resolución, sin que a fecha de hoy se haya tenido conocimiento de que se haya interpuesto el mismo, y sin que conste escrito del interesado, en el que se comunique su intención de interponerlo, se entiende que ha devenido firme la Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública de ---- de -- -----de 2017.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 92.bis) 11, de la Ley 7/1985, de 2 de abril,



reguladora de las bases del régimen local, *“La sanción impuesta se ejecutará en sus propios términos, aún cuando en el momento de la ejecución, el funcionario se encontrara ocupando un puesto distinto a aquel en el que se produjeron los hechos que dieron lugar a la sanción.”*

Dado que D.-----, se encuentra en la actualidad desempeñando el puesto de ----- de ese Ayuntamiento, es al mismo al que le corresponde llevar a cabo la ejecución de la sanción impuesta de -----y por ende, para proceder al cese de la funcionaria sancionada en su puesto de trabajo actual, comunicando dicho cese a esta Dirección General y al órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma.



2.21 Informe sobre ejecución de sanción disciplinaria cuando aún no ha transcurrido el plazo de interposición de recurso en vía contencioso-administrativa

Fecha: 2017

CONSULTA:

Se plantea la consulta sobre posibilidad de ejecutar sanción, si no se ha interpuesto recurso en vía administrativa.

RESPUESTA:

1.- Respecto a las especialidades del procedimiento sancionador y la ejecutividad de las resoluciones sancionadoras, el artículo 90.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (BOE de 2 de octubre), dispone lo siguiente:

“3. La resolución que ponga fin al procedimiento será ejecutiva cuando no quepa contra ella ningún recurso ordinario en vía administrativa, pudiendo adoptarse en la misma las disposiciones cautelares precisas para garantizar su eficacia en tanto no sea ejecutiva y que podrán consistir en el mantenimiento de las medidas provisionales que en su caso se hubieran adoptado.

Cuando la resolución sea ejecutiva, se podrá suspender cautelarmente, si el interesado manifiesta a la Administración su intención de interponer recurso contencioso-administrativo contra la resolución firme en vía administrativa. Dicha suspensión cautelar finalizará cuando:

a) Haya transcurrido el plazo legalmente previsto sin que el interesado haya interpuesto recurso contencioso administrativo.

b) Habiendo el interesado interpuesto recurso contencioso-administrativo:

1º. No se haya solicitado en el mismo trámite la suspensión cautelar de la resolución impugnada.

2º. El órgano judicial se pronuncie sobre la suspensión cautelar solicitada, en los términos previstos en ella.”



2.- El artículo 98.3 del 3 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE de 1 de noviembre), y anteriormente, el mismo artículo de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, establece que: *“La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado”*.

De acuerdo con la citada normativa, esta Dirección General entiende que:

1.-A día de la fecha, D----- no ha interpuesto recurso en vía administrativa contra la Orden de -- de ----- de 2017, de la Secretaría de Estado de Función Pública por la que se le impone la sanción de ----- ni se tiene conocimiento de que haya interpuesto el recurso contencioso-administrativo contra la misma ni haya solicitado la medida cautelar de suspensión.

Ahora bien, al no haber finalizado el plazo para interponer el recurso contencioso-administrativo, procede suspender la Orden de ----de ---- de 2017, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se le impone la sanción de -----, hasta tanto haya transcurrido el plazo legalmente previsto para que el interesado pueda interponer el recurso contencioso administrativo y solicitar la medida cautelar de suspensión.

Mientras se mantenga suspendida la ejecución de la sanción, D.----- se encuentra en situación de servicio activo, con todos los derechos y obligaciones inherentes a dicha situación.

2.- En el supuesto de que transcurrido el mencionado plazo, el interesado no haya interpuesto el recurso contencioso-administrativo con la solicitud de adopción de la medida cautelar de suspensión, la sanción impuesta en la Orden de --- de ----- de 2017, de la Secretaría de Estado de Función Pública, sería plenamente ejecutiva.

3.- La ejecución de la Orden de ---- de ----- de 2017, de la Secretaría de Estado de Función Pública, corresponde a esa Alcaldía, como Jefe superior del personal de la Corporación, dado que D----- desempeña el puesto de secretaria de clase -----de ese Ayuntamiento, y no a esta Dirección General, cuyas competencias se limitan a las establecidas en el artículo 15 del Real Decreto 769/2017, de 28 de julio,



por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Hacienda y Función Pública.



2.22 Informe sobre reincorporación al puesto de trabajo transcurrido el plazo máximo de 6 meses de suspensión provisional

Fecha: 2017

CONSULTA:

Se plantea la consulta sobre si se produce la reincorporación automática al puesto de trabajo del funcionario expedientado, una vez transcurrido el plazo máximo de 6 meses de la medida cautelar de suspensión provisional, adoptada en un procedimiento disciplinario.

RESPUESTA:

El plazo máximo de la medida cautelar de suspensión provisional, a la que se refiere el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, es de 6 meses, por lo que una vez transcurrido dicho plazo, debe efectuarse su reincorporación al puesto de secretaría del Ayuntamiento de -----.

La reincorporación al puesto de secretaría del Ayuntamiento de -----, una vez transcurrido el plazo de seis meses de la medida cautelar de suspensión provisional, que finaliza el ----- de ----- próximo, se efectúa de forma automática, en cumplimiento de la resolución por la que se le impuso la suspensión provisional, si que proceda efectuar una resolución de reincorporación, ya que no existe un cambio de situación administrativa.

En cuanto a la determinación de la hora en la que debe presentarse en el Ayuntamiento, debe ser una cuestión que debe tratar directamente con el Alcalde del mismo, ya que no es un tema que compete a esta Dirección General.



2.23 Informe sobre el ejercicio de las funciones de recaudación en ayuntamiento que tiene creado el órgano de gestión tributaria

Fecha: 2017

CONSULTA:

Se plantea la consulta sobre el ejercicio de las funciones de recaudación en un Ayuntamiento que tiene creado el Órgano de Gestión Tributaria

RESPUESTA:

El artículo 135 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de bases del Régimen Local, establece que:

“1. Para la consecución de una gestión integral del sistema tributario municipal, regido por los principios de eficiencia, suficiencia, agilidad y unidad en la gestión, se habilita al Pleno de los ayuntamientos de los municipios de gran población para crear un órgano de gestión tributaria, responsable de ejercer como propias las competencias que a la Administración Tributaria local le atribuye la legislación tributaria.

2. Corresponderán a este órgano de gestión tributaria, al menos, las siguientes competencias:

a) La gestión, liquidación, inspección, recaudación y revisión de los actos tributarios municipales.

b) La recaudación en período ejecutivo de los demás ingresos de derecho público del ayuntamiento.

c) La tramitación y resolución de los expedientes sancionadores tributarios relativos a los tributos cuya competencia gestora tenga atribuida.

d) El análisis y diseño de la política global de ingresos públicos en lo relativo al sistema tributario municipal.

e) La propuesta, elaboración e interpretación de las normas tributarias propias del ayuntamiento.

f) El seguimiento y la ordenación de la ejecución del presupuestos de ingresos en lo



relativo a ingresos tributarios.

3. En el caso de que el Pleno haga uso de la habilitación prevista en el apartado 1, la función de recaudación y su titular quedarán adscritos a este órgano, quedando sin efecto lo dispuesto en el artículo 134.1 en lo que respecta a la función de recaudación.”

Y el art. 134.1 dispone que:

“Las funciones de presupuestación, contabilidad, tesorería y recaudación serán ejercidas por el órgano u órganos que se determinen en el Reglamento orgánico municipal.”

Según se expone en su consulta, en el Ayuntamiento de Córdoba existe creado el Órgano de Gestión Tributaria, y por tanto serían competencias del mismo las establecidas en el artículo 135 de la Ley 7/1985, entre las que se incluye la de recaudación, ya que como señala el apartado 3 del mismo artículo, en el caso de que se haya creado el Órgano de Gestión Tributaria, la función de recaudación y su titular quedarán adscritos a este órgano, si que se entienda aplicable lo que establezca al respecto el Reglamento orgánico municipal.

El artículo 92.bis) de la Ley 7/1985 dispone, respecto a las funciones públicas reservadas a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional en los municipios de gran población, que se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Título X de la misma Ley.

Dado que en el artículo 135 anteriormente citado, no se exige que el titular del Órgano de Gestión Tributaria sea funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional, el nombramiento del titular dicho Órgano puede recaer en un funcionario carente de la citada habilitación.

En cuanto a la posibilidad de que exista en el Órgano de Gestión Tributaria, un puesto reservado a funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional, para ejercer las funciones de recaudación, hay que tener en cuenta que la función de recaudación y su titular quedan adscritos al Órgano de Gestión Tributaria, por lo que al ser el tesorero municipal el titular de la función de recaudación, parece deducirse que el tesorero municipal, quedaría adscrito al Órgano de Gestión Tributaria.

Ahora bien, dado que el artículo 134.1 de la ley 7/1985, no solamente se refiere a las



funciones de recaudación, sino también, entre otras, a las funciones de tesorería y que según dicho artículo, éstas serán ejercidas por el órgano u órganos que se determinen en el Reglamento orgánico municipal, si en el citado Reglamento, se atribuyen las funciones de tesorería a otro órgano municipal (tesorero), se considera que se podría crear un puesto reservado a funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional, que ejerciera las funciones de recaudación, adscrito al Órgano de Gestión Tributaria, en el sentido de la recomendación efectuada por el Tribunal de Cuentas.



2.24 Informe sobre retribuciones de órganos directivos

Fecha: 2017

CONSULTA:

Se plantea la consulta sobre las retribuciones de órganos directivos en municipios de gran población.

RESPUESTA:

I. Sobre si es posible que las modificaciones salariales del complemento específico de algunos órganos directivos del Ayuntamiento de, entre los que se encuentran Funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional, se hayan efectuado en el presupuesto ordinario de la Corporación para 2017, siendo éste el único instrumento habilitante para proceder al abono en las nóminas y sin que más allá del acuerdo único de aprobación del presupuesto general previsto en el artículo 168.5 del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales, **exista acuerdo, anterior o posterior, que de modo expreso apruebe el incremento referido**, ni se haya modificado la Relación de Puestos de Trabajo expresamente, se entiende:

El Artículo 93. Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local, establece, respecto a las retribuciones de los funcionarios locales, lo siguiente:

“1. 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.

2. Las retribuciones complementarias se atenderán, asimismo, a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto de los funcionarios públicos. Su cuantía global será fijada por el Pleno de la Corporación dentro de los límites máximos y mínimos que se señalen por el Estado.

3. Las Corporaciones locales reflejarán anualmente en sus presupuestos la cuantía de las retribuciones de sus funcionarios en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública.”

Ahora bien, a los funcionarios locales se les aplica, igualmente, el Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local, que en su artículo 4º, referido al complemento



específico, apartados 2 y 3, establece que:

“2. El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por la Corporación se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el número 1 de este artículo.

3. Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación, al aprobar la relación de puestos de trabajo, determinará aquéllos a los que corresponde un complemento específico, señalando su respectiva cuantía.”

Por tanto, la modificación del complemento específico exige con carácter previo, que por la Corporación se efectúe una valoración del puesto de trabajo y efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación, al aprobar o modificar la relación de puestos de trabajo, determinará aquéllos a los que corresponde un complemento específico, o modificar el mismo, señalando su respectiva cuantía.

En los municipios de gran población, el art. 127.1h, de la misma ley 7/1985, de 2 de abril, atribuye a la Junta de Gobierno Local, la aprobación de la relación de puestos de trabajo y las retribuciones del personal de acuerdo con el presupuesto aprobado por el Pleno.

Y suponiendo que estuviera adoptado el acuerdo correspondiente para la aprobación del incremento del complemento específico de acuerdo con lo expuesto anteriormente, dado que los efectos son a 1 de enero de 2017, no se ve impedimento para abonar en la primera nómina que se confeccione desde la aprobación de las nuevas retribuciones los atrasos por el incremento aprobado con efectos desde el 1 de enero.

II. Respecto si ¿se podría entender que la redacción del artículo 123.1.n al disponer que corresponde al Pleno establecer el “régimen retributivo”, hace referencia sólo a las retribuciones complementarias de productividad y gratificaciones, y que el resto de retribuciones debe fijarlas la Junta de Gobierno Local?, o ¿con la expresión “régimen retributivo” se está refiriendo a la necesidad de fijar la cuantía de todos los complementos que lo integran? Para los Habilitados Nacionales, ¿se podría entender que forman parte de la R.P.T. como puestos obligatorios por ley, y su remuneración se haría al aprobarse la misma por la Junta de Gobierno Local?, se considera lo siguiente:

El artículo 123.1 de la Ley 7/1985, establece como competencia del Pleno, en los



municipios de Gran Población: “ n) *Establecer el régimen retributivo de los miembros del Pleno, de su secretario general, del Alcalde, de los miembros de la Junta de Gobierno Local y de los órganos directivos municipales*”.

Los Funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional que en los municipios de gran población ocupan puestos reservados a su subescala, son funcionarios en situación de servicio activo, aunque asimismo tengan la consideración de órganos directivos, de acuerdo con lo establecido en el art. 130.1 b) de la Ley 7/1985.

Por tanto, al ser funcionarios en situación de servicio activo que ocupan puestos a ellos reservados, que deben figurar en la relación de puestos de trabajo, la modificación de sus complementos específicos en la relación de puestos de trabajo debe ser aprobada por la Junta de Gobierno Local, pero de acuerdo con el régimen retributivo aprobado por el Pleno.

III. ¿Cualquier modificación de cualquier concepto retributivo, tanto de los órganos superiores como de los órganos directivos, necesita de un acuerdo expreso del Pleno de la Corporación local en el que quede determinada la nueva cuantía a aplicar, una vez aprobado el presupuesto con las suficiente habilitación presupuestaria?, o ¿puede entenderse aprobado con el mismo acuerdo de aprobación del presupuesto general de la Entidad que refleje dichos incrementos retributivos?

De lo expuesto anteriormente, y de la propia redacción de los artículos 123.1.n) LRBRL y del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local, parece deducirse que se precisa de un acuerdo concreto del órgano competente para la modificación del incremento retributivo con independencia de la cuantía aprobada en la ley de presupuestos.



2.25 Informe sobre el ejercicio de funciones que corresponden exclusivamente a funcionarios de carrera en relación con los problemas de interpretación que plantea a ese ayuntamiento, el nuevo artículo 92.3 de la ley 7/1985, de 2 de abril reguladora de las bases del régimen local, según la modificación introducida por la ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la administración local

Fecha: 2014

CONSULTA:

Se plantean diversas cuestiones sobre la reserva a funcionarios de carrera del ejercicio de determinadas funciones públicas

RESPUESTA:

a) Respecto a la normativa aplicable:

El artículo 92 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, según la modificación efectuada por la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, establece que:

«Artículo 92. Funcionarios al servicio de la Administración local.

1. Los funcionarios al servicio de la Administración local se rigen, en lo no dispuesto en esta Ley, por la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, por la restante legislación del Estado en materia de función pública, así como por la legislación de las Comunidades Autónomas, en los términos del artículo 149.1.18.ª de la Constitución.

2. Con carácter general, los puestos de trabajo en la Administración local y sus Organismos Autónomos serán desempeñados por personal funcionario.

3. 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 apartado 3, del artículo anterior, viene a repetir básicamente lo ya establecido en el artículo 9.2 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, si bien añadiendo un último párrafo, que permitirá ampliar las funciones públicas reservadas a funcionarios.

Asimismo, al haber optado la Constitución en su artículo 103.3 por un régimen funcional, la regla general en la Administración debe ser, en principio, la de que todos los puestos de trabajo deben ser desarrollados por personal funcional. En consecuencia, el personal laboral debe ser una excepción que, en todo caso, debe venir específicamente prevista por el legislador ordinario, ya sea estatal o autonómico.

En este mismo sentido se pronuncia el apartado 2, del artículo 92 de la Ley 7/ 1985, anteriormente citado, según el cual: *“2. Con carácter general, los puestos de trabajo en la Administración local y sus Organismos Autónomos serán desempeñados por personal funcionario.”*

b).- En cuanto a las cuestiones planteadas:

1.- Respecto a qué debe entenderse por potestades públicas, no se encuentra una definición legal que haga referencia a dicho concepto con carácter general.

Ahora bien, en relación con la Administración Local, se enumeran las potestades que *“en todo caso”*, corresponden a municipios, provincias e islas, en el artículo 4.1, de la Ley 7/1985, según el cual:

“1. En su calidad de Administraciones públicas de carácter territorial, y dentro de la esfera de sus competencias, corresponden en todo caso a los municipios, las provincias y las islas:

a) Las potestades reglamentaria y de autoorganización.

b) Las potestades tributaria y financiera.

c) La potestad de programación o planificación.



d) Las potestades expropiatoria y de investigación, deslinde y recuperación de oficio de sus bienes.

e) La presunción de legitimidad y la ejecutividad de sus actos.

f) Las potestades de ejecución forzosa y sancionadora.

g) La potestad de revisión de oficio de sus actos y acuerdos.

h) Las prelación y preferencias y demás prerrogativas reconocidas a la Hacienda Pública para los créditos de la misma, sin perjuicio de las que correspondan a las Haciendas del Estado y de las comunidades autónomas; así como la inembargabilidad de sus bienes y derechos en los términos previstos en las leyes.”

2.- En cuanto a si la reserva de las funciones a funcionarios de carrera, se extiende a la totalidad de las fases del procedimiento administrativo, o sólo a los Informes-propuesta del Técnico, que dan lugar a las Resoluciones, hay que tener en cuenta que el artículo 92.3 de la Ley 7/1985 citado, establece la reserva de las funciones: “... siempre que impliquen participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguarda de los intereses generales.”

Ello hace que estemos ante una cuestión difícil de concretar, ya que por su propia definición, habría que entender que toda función que realiza una Administración Pública y, por tanto, cualquiera de sus empleados, tiene por objeto la salvaguarda del interés general.

Igualmente, es difícil marcar una línea divisoria entre las funciones que implican una participación directa y las que suponen una participación indirecta en el ejercicio de las potestades administrativas, ya que si bien las que suponen una participación directa en las potestades públicas, implicaría exteriorizar una actividad de la Administración con repercusión directa en los administrados, a través de los actos administrativos, adquiriendo, por tanto, especial relevancia las notas de objetividad, imparcialidad e independencia, la participación indirecta, podría abarcar también las tareas de auxilio o colaboración a las funciones anteriores, que pueden resultar imprescindibles para el adecuado ejercicio de aquéllas.

Teniendo en cuenta lo anterior, a juicio de esta Subdirección, dentro de esta reserva habría que incluir, en todo caso, las funciones relacionadas con la ordenación y la



intervención administrativa, que se van a plasmar en la emanación de los correspondientes actos administrativos, de acuerdo con el procedimiento legal o reglamentariamente previsto.

Asimismo, la reserva abarcaría todas aquellas funciones auxiliares e instrumentales, que se utilicen como medio para el ejercicio indirecto de las potestades públicas y para la salvaguarda de intereses generales, incluyendo, por tanto, los puestos que tengan asignadas funciones administrativas o auxiliarse relacionadas con los expedientes correspondientes

3).- De acuerdo con lo expuesto anteriormente, y dada la prohibición establecida tanto en el artículo 9.2 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, como en el artículo 92.3 de la Ley 7/1987 de 2 de abril Reguladora de las Bases del Régimen Local, se considera que el ejercicio de funciones reservadas a funcionarios, no tienen cobertura legal alguna para que puedan desempeñarse por personal laboral, debiendo por tanto, el Ayuntamiento, actuar en consecuencia, y adoptar las resoluciones que considere pertinentes.

4) Por último, respecto a la cuestión de cómo se solucionaría el problema del personal laboral que ejerce funciones reservadas a funcionarios, y de cómo y por quién se desempeñarían esas funciones administrativas hasta ahora desempeñadas por personal laboral, hay que advertir que dicha cuestión no puede ser resuelta mediante una función de asesoramiento de carácter general, ya que habría que conocer aspectos muy concretos de la situación y valorar cuestiones que exceden de la función de asesoramiento que tiene atribuida esta Subdirección General.

Se entiende que es a ese Ayuntamiento al que le corresponde, en el ejercicio de sus competencias y potestades, adoptar la decisión oportuna sobre la cuestión planteada, previos los informes procedentes, que, desde el punto de vista jurídico, deberá emitir el titular del puesto de secretaría de ese Ayuntamiento, que es al que le corresponde la función de asesoramiento legal preceptivo en esa Corporación, y el que cuenta con la información detallada y los elementos de juicio suficientes para poder informar de forma más adecuada y precisa.

En todo caso, la decisión que se adopte deberá tener en cuenta lo dispuesto en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, así como en el artículo 21 de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de



Presupuestos Generales del Estado para el año 2014, respecto a las limitaciones para la incorporación de nuevo personal en las Administraciones Públicas, tanto en lo que se refiere a la oferta, como respecto a la contratación de personal laboral o nombramiento de funcionarios interinos.



2.26 Informe sobre si los secretarios de ayuntamiento, en su condición de otros cargos de rango superior, tienen la condición de electores o elegibles, en los procesos electorales para la elección de representación de los trabajadores

Fecha: 2014

CONSULTA:

En concreto, la consulta se plantea sobre si un secretario de Ayuntamiento puede ser elegido Delegado de Personal funcionario en las elecciones sindicales celebradas al efecto, al entender que no tiene la condición de elector ni elegible, al serle de aplicación lo dispuesto en el artículo 16.2b) de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de representación, Condiciones de Trabajo y Participación del personal de la Administración

RESPUESTA:

La Disposición Derogatoria única del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, establece en su apartado c), que queda derogada con el alcance establecido en el apartado 2 de la disposición final cuarta, 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, excepto su artículo 7 y con la excepción contemplada en la disposición transitoria quinta de este Estatuto.

A su vez, la Disposición transitoria quinta, dice textualmente: *“Procedimiento Electoral General. En tanto se determine el procedimiento electoral general previsto en el artículo 39 del presente Estatuto, se mantendrán con carácter de normativa básica los siguientes artículos 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: 13.2, 13.3, 13.4, 13.5, 13.6, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 25, 26, 27, 28 y 29.”*

El artículo 16 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, establece que:

“Artículo 16.



1. Serán electores y elegibles los funcionarios que se encuentren en la situación de servicio activo.

La relación de servicio con la Administración Pública no se verá alterada por el acceso del personal interino a la condición de representante.

2. No tendrán la condición de electores ni elegibles:

a)...

b) Quienes sean nombrados por Real Decreto acordado en Consejo de Ministros o por decreto de los Consejos de Gobierno de las Comunidades Autónomas y, en todo caso, quienes desempeñen cargos con categoría de Director general o asimilados u otros de rango superior.

c)..."

En el supuesto planteado, el secretario del Ayuntamiento de -----, es funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional, subescala de secretaría-intervención, y accedió al puesto de secretaría del citado Ayuntamiento a través de un concurso de traslados de funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional, por lo que se encuentra en situación administrativa de servicio activo en su subescala, siéndole de aplicación, por consiguiente, lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 16 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, y no lo contemplado en el apartado 2b) del mismo artículo 16.

Dicho apartado 2 b) del artículo 16, se refiere al personal directivo profesional o de alta dirección, en el que no puede incluirse a los funcionarios de la escala de administración local con habilitación de carácter nacional que se encuentran desempeñando puestos a ellos reservados en las entidades locales en situación administrativa de servicio activo, ya que si bien la importancia de las funciones que ejercen les sitúan en el escalafón más alto de los funcionarios municipales, y aunque puedan tener la dirección de los servicios a su cargo, esto no les da el estatus de personal directivo profesional, o de alta dirección, ya que ni su forma de nombramiento corresponde a la de los directivos, ni las funciones encomendadas a los secretarios como fedatarios públicos y asesores legales de la Corporación, son las propias que deben desempeñar los directivos profesionales.



En consecuencia, esta Dirección General entiende que al Secretario del Ayuntamiento de -----, no le es aplicable lo dispuesto en el artículo 16.2b) de la Ley 9/1987, de 12 de junio, sino en el apartado 16.1 de la misma.



2.27 Informe sobre si es posible mantener a un director de un organismo autónomo dependiente de una entidad local, que ejerce funciones directivas y ocupa plaza de personal eventual, a partir de la ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la administración local

Fecha: 2014

CONSULTA:

Se plantea en concreto si es posible mantener a un director de un organismo autónomo dependiente de una entidad local, que ejerce funciones directivas y ocupa plaza de personal eventual, en su situación actual, a partir de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la administración local acogiéndose a la previsión contenida en la disposición transitoria octava de la misma Ley 27/2013, de 27 de diciembre.

RESPUESTA:

1.- En relación a la posibilidad de mantener como personal eventual a un determinado efectivo en un organismo dependiente de un Ente Local, el artículo 104.bis de la Ley 7/1985, según la modificación efectuada por el artículo 28 de la Ley 27/2013 dispone, en su apartado 4, en relación con el personal eventual de las Diputaciones Provinciales, establece que: *“.....4. El personal eventual al que se refieren los apartados anteriores tendrá que asignarse siempre a los servicios generales de las Entidades Locales en cuya plantilla aparezca consignado. Solo excepcionalmente podrán asignarse, con carácter funcional, a otros de los servicios o departamentos de la estructura propia de la Entidad Local, si así lo reflejare expresamente su reglamento orgánico.”*

La Disposición Transitoria Octava, de la misma ley, en la que se basa la consulta objeto de este informe, hace referencia al personal directivo: *“El régimen previsto en el artículo 32 bis de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local será de aplicación a los nombramientos que se produzcan con posterioridad a la entrada en vigor de esta Ley.”*

El artículo 32.bis a que se refiere la Disposición Transitoria Octava de la Ley 27/2013 establece lo siguiente: *“El nombramiento del personal directivo que, en su caso,*



hubiera en las Diputaciones, Cabildos y Consejos Insulares deberá efectuarse de acuerdo a criterios de competencia profesional y experiencia, entre funcionarios de carrera del Estado, de las Comunidades Autónomas, de las Entidades Locales o con habilitación de carácter nacional que pertenezcan a cuerpos o escalas clasificados en el subgrupo A1, salvo que el correspondiente Reglamento Orgánico permita que, en atención a las características específicas de las funciones de tales órganos directivos, su titular no reúna dicha condición de funcionario.»

Por lo tanto, la mencionada Disposición Transitoria Octava establece de manera expresa que el nuevo régimen del artículo 32 bis es de aplicación sólo a los nombramientos posteriores a la entrada en vigor de la Ley, por lo que se deduce que no deben desplegar efectos retroactivos y afectar a nombramientos anteriores a dicha fecha.

2.-Cuestión distinta a la anterior es la del ejercicio de funciones directivas por parte de personal eventual.

La regulación de referencia más reciente para ambos tipos de personal se encuentra en los artículos 12 y 13 de la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público, que regulan respectivamente el personal eventual, un tipo de empleado público, y el personal directivo, que no tiene la categoría de empleado público.

Respecto al personal eventual, el artículo 12.1 del EBEP señala que este personal es el que en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin.

Asimismo, en el artículo 13 se refiere a los principios aplicables al régimen jurídico del personal directivo profesional, entre los que cita el desarrollar funciones directivas profesionales en las Administraciones Públicas, el que se designe de acuerdo con los principios de mérito y capacidad e idoneidad, y mediante procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia.

En cuanto al personal eventual en el ámbito de la Administración Local, también la Ley 7/1985, de Bases de Régimen Local en sus artículos 89 y 104, se refiere al personal eventual, como aquel que *“presta funciones de confianza o asesoramiento especial”*.



Por último, cabe recordar que el artículo 24, 1 y 2, de la ley 27/2013, que modifica el artículo 92 de la ley 7/1985, dispone que: *“1.Los funcionarios al servicio de la Administración local se rigen, en lo no dispuesto en esta Ley, por la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, por la restante legislación del Estado en materia de función pública, así como por la legislación de las Comunidades Autónomas, en los términos del artículo 149.1.18.ª de la Constitución”, y que “...Con carácter general, los puestos de trabajo en la Administración local y sus Organismos Autónomos serán desempeñados por personal funcionario....»*

Sin perjuicio de todo lo anterior, independientemente de la normativa citada, el artículo 176.2 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de régimen local, establece que: *“3. Podrán ser desempeñados por personal eventual determinados puestos de trabajo de carácter directivo, incluidos en la relación de puestos de trabajo de la Corporación, de acuerdo con lo que dispongan las normas que dicte el Estado para su confección. En estos supuestos, el personal eventual deberá reunir las condiciones específicas que se exijan a los funcionarios que puedan desempeñar dichos puestos”.*

En aplicación del citado artículo 176.2 del Real Decreto Legislativo 781/1986, se han venido asignando funciones directivas a personal eventual por parte de las Corporaciones Locales, pero se debe señalar a este respecto que existen sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia de las CCAA, y una del Tribunal Supremo, de de 17 de marzo de 2005, que entienden que *“los puestos reservados a personal eventual son excepcionales y su validez está condicionada a que sus cometidos se circunscriban a esas funciones de «confianza y asesoramiento especial» que legalmente delimitan esta específica clase de personal público. Y la consecuencia paralela que también se extrae es que deben quedar vedadas a ese personal eventual las actuaciones de colaboración profesional que se proyecten en las funciones normales de la Administración pública, bien en las externas de prestación y policía frente a la ciudadanía, bien en las internas de pura organización administrativa. Estas actuaciones profesionales, por la directa conexión que tienen con los principios constitucionales de objetividad y eficacia administrativa, deben ser asignadas al personal público seleccionado bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad.”*

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, esta Dirección General mantiene el criterio



de que el personal eventual no puede ejercer funciones directivas en las Corporaciones Locales, sino sólo las de confianza y asesoramiento especial, quedando reservadas las funciones directivas profesionales a funcionarios, salvo que el correspondiente Reglamento Orgánico permita que, en atención a las características específicas de las funciones de tales órganos directivos, su titular no reúna dicha condición de funcionario.



2.28 Informe sobre si los puestos reservados a la subescala de secretaría-intervención han de figurar en los instrumentos organizativos que aprueben las entidades locales, abiertos, indistintamente, a los subgrupos a1 y a2

Fecha: 2015

CONSULTA:

Se plantea consulta sobre si los puestos reservados a la Subescala de Secretaría-Intervención han de figurar en los instrumentos organizativos que aprueben las entidades locales, abiertos, indistintamente, a los Subgrupos A1 y A2, del Grupo A, y acerca de la posibilidad de que los funcionarios titulares definitivos puedan adquirir y consolidar, como grado personal, el correspondiente a niveles de complemento de destino superior al 26.

RESPUESTA:

1.- El apartado cuarto del artículo único del Real Decreto 522/2005 de 13 de mayo, por el que se modifican los requisitos para la integración de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional pertenecientes a la Subescala de Secretaría – Intervención, establece que los funcionarios no integrados quedarán como categoría a extinguir en el grupo B, añadiendo que *“No obstante, conservarán sus derechos económicos y estarán habilitados para desempeñar puestos de trabajo reservados a funcionarios con habilitación de carácter nacional en las mismas condiciones que los funcionarios integrados en la Subescala de Secretaría-Intervención. A estos efectos, las corporaciones locales, en el ámbito de sus respectivas competencias, realizarán las modificaciones que resulten necesarias en las relaciones de puestos de trabajo.”*

De acuerdo con dicho precepto, en las Relaciones de Puestos de Trabajo de las Entidades Locales, los puestos reservados a la subescala de Secretaría – Intervención, debían reflejar una adscripción indistinta para los grupos de titulación A / B, y el nivel del puesto de trabajo debería estar entre los niveles que son comunes a ambos grupos de titulación, según los intervalos establecidos en el artículo 71 del Real Decreto 364/1995 de 16 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos



de Trabajo y de Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.

El intervalo de niveles del Grupo A, está entre un nivel mínimo de 22 y máximo de 30, y el del Grupo B, entre un nivel mínimo de 18 y uno máximo de 26.

2.- El artículo 76 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, dispone que: *“Los cuerpos y escalas se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes grupos: Grupo A, dividido en dos Subgrupos A1 y A2...”*

Asimismo, la Disposición transitoria tercera, 2. del mismo texto legal, establece que:

“2. Transitoriamente, los Grupos de clasificación existentes a la entrada en vigor del presente Estatuto se integrarán en los Grupos de clasificación profesional de funcionarios previstos en el artículo 76, de acuerdo con las siguientes equivalencias: – Grupo A: Subgrupo A1 Grupo B: Subgrupo A2...”

Por tanto, a partir de la Ley 7/2007, los puestos de trabajo de secretaría, clase 3ª, reservados a la subescala de secretaría-intervención, deberán constar en las relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos de las Corporaciones Locales como adscritos de forma indistinta al grupo A, subgrupos A1 y A2, debiendo encontrarse en nivel de complemento de destino asignado al mismo, en una franja entre el nivel máximo 26, y el nivel mínimo 22.

3.- El Tribunal Supremo, en sentencia de 1 de octubre de 1991, ha declarado que: *“En definitiva, el complemento de destino no es un complemento personal, sino que tiene carácter objetivo, pues lo que se clasifica, a efectos de asignar el nivel, no es la persona del funcionario público que lo desempeña, sino el puesto de trabajo en si mismo considerado”*

En este mismo sentido, las sentencias del mismo Tribunal Supremo, de 16 de noviembre de 1995, y 26 de septiembre de 2011, han declarado que *“es adecuado y legal que un puesto de trabajo esté abierto a varios grupos de titulación, pero eso no significa que tenga que tener un nivel distinto según el grupo de quien lo desempeñe.”*

Por tanto, se entiende que el puesto de secretaría, clase 3ª, en las entidades locales, debe estar abierto de forma indistinta a los subgrupos A1 y A2, no pudiendo tener



asignado un nivel de complemento de destino superior al 26, y, en consecuencia, un secretario- interventor que ocupe el puesto de secretaría, clase 3ª, no podrá consolidar, desempeñando el mismo, un grado superior al correspondiente al nivel de complemento de destino 26.

Cuestión distinta a la anterior, sería que el secretario-interventor del Grupo A1, hubiera consolidado en otra Administración Pública, un grado superior al 26, en cuyo caso, tendría derecho a percibir el complemento de destino correspondiente al nivel del grado que hubiera consolidado, siempre que estuviera en el intervalo de niveles correspondiente a su grupo o subgrupo de clasificación, aunque el puesto de trabajo que desempeñe en la entidad local sea de un nivel inferior, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado.



2.29 Informe sobre la problemática que se plantea en las entidades locales eximidas de la obligación de mantener el puesto de secretaría como reservado a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional respecto al ejercicio de las funciones de tesorería

Fecha: 2016

CONSULTA:

Se plantea la problemática en relación con el ejercicio de las funciones de tesorería en los municipios eximidos de la obligación de mantener el puesto de secretaría, a partir de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local.

RESPUESTA:

En concreto, la situación que se describe en la consulta es la siguiente:

- 1.-La Diputación Provincial comunica a los Ayuntamientos con secretaría eximida la imposibilidad de proceder al nombramiento de un funcionario de la Diputación Provincial de ----- para desempeñar el puesto de tesorero.
- 2.- Los funcionarios con habilitación de carácter nacional del Servicio de Asistencia a Municipios de la Diputación Provincial, que están ejerciendo las funciones de secretaría e intervención den los municipios eximidos, se niegan a ejercer, asimismo, las funciones de tesorería.
- 3.- Los Ayuntamientos, a la vista de lo anterior, están volviendo a asignar estas funciones a los concejales.

Al respecto se considera lo siguiente:

1º.- De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4.1 del Real Decreto 1732/1994, de 29 de julio, sobre provisión de puestos de trabajo reservados a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional, las entidades locales con población inferior a 500 habitantes y presupuesto inferior a 20 millones de pesetas (120.202,42 €), podrán ser eximidas por la Comunidad Autónoma de la obligación de mantener el puesto de secretaría, siendo ejercidas las funciones atribuidas al puesto



de acuerdo con los sistemas establecidos en los artículos 5 y 31.2 del mismo Real Decreto, referidos a los servicios de asistencia de las Diputaciones Provinciales y a la acumulación a otro funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional de una entidad local próxima.

2º.- En los Ayuntamientos con secretaría de clase 3ª (población inferior a 5.001 habitantes y presupuesto que no exceda de 500 millones de pesetas (3.005.060,52 €), a partir de la entrada en vigor del artículo 92.bis) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, las funciones de tesorería se pueden desempeñar, de acuerdo con los criterios establecidos por esta Dirección General, de la forma siguiente: Mediante agrupación de tesorería, que haya sido efectuada por la respectiva Comunidad Autónoma; Mediante un puesto de colaboración, reservado a funcionario con habilitación de carácter nacional; Mediante la Diputación Provincial o entidades equivalentes o Comunidad Autónoma Uniprovincial que asuma estas funciones a través de sus servicios de asistencia técnica; Mediante otro funcionario de Administración Local con habilitación de carácter nacional perteneciente a otro Municipio, a través de la acumulación de funciones con su puesto habitual. De forma transitoria, con el fin de garantizar la actuación de la Entidad Local respectiva, en aquellos casos en que no sea posible aplicar ninguno de los criterios anteriormente señalados, y en tanto se articule alguno de ellos, la misma persona podrá desempeñar las funciones de secretaría, intervención y de tesorería. Por lo tanto, en los Ayuntamientos con secretaría de clase 3ª, no existe el puesto de tesorería, y las funciones de tesorería se deben desempeñar de la forma anteriormente citada.

3º En los Ayuntamientos a los que les correspondería clasificar el puesto de secretaría en clase 3ª, pero que por las circunstancias de población y presupuesto a las que se refiere el artículo 4º del Real Decreto 1732/1994, de 29 de julio, se les exime de la creación del puesto de secretaría, no existe el puesto de tesorería, ni hay que crear, clasificar y cubrir el puesto de tesorería como puesto independiente, ya que dichas funciones formarían parte de las asignadas al puesto de Secretaría eximido.

Dado que el artículo 36.2c) de la Ley 7/1985, atribuye a las Diputaciones Provinciales "*Garantizar el desempeño de las funciones públicas necesarias en los Ayuntamientos*", y por tanto, en los Ayuntamientos con secretaría eximida, deben ser los Servicios de Asistencia de la Diputación Provincial los que garanticen las funciones reservadas, tanto de secretaría e intervención, como de tesorería, pudiendo el mismo funcionario



del SAT de la Diputación Provincial que ejerce las funciones reservadas de secretaría e intervención, ejercer también las de tesorería, lo mismo que en las entidades locales con puesto de secretaría de clase 3ª, el funcionario que desempeña las funciones de secretaría e intervención, puede desempeñar igualmente las de tesorería.

4º La asunción por parte de los concejales de las funciones de tesorerías se entiende que infringen la normativa vigente, no sólo el artículo 92.bis) que reserva dichas funciones a los funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional, sino también el artículo 92.3 de la misma ley 7/1985, según el cual: "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."

Por consiguiente, se entiende que no se necesita crear un puesto de tesorería en las entidades eximidas de mantener el puesto de secretaría, sino que las funciones de tesorería formarían parte de las atribuidas al puesto eximido de secretaría, junto a las de secretaría e intervención, pudiendo el mismo funcionario que ejerce las funciones reservadas de secretaría e intervención, asumir también las de tesorería, o bien asignar dichas funciones a otro funcionario de la Diputación, sin que en ningún caso puedan ser desempeñadas por parte de algún miembro de la Corporación.