

ÍNDICE GENERAL

	<u>Página</u>
PRÓLOGO	7
CAPÍTULO I. LA FUNCIÓN PÚBLICA EN LA CONSTITUCIÓN: RESERVA DE LEY Y DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS	53
1. RESERVA DE LEY Y FUNCIÓN PÚBLICA	53
1.1. Doctrina general	53
1.1.1. Alcance general	53
1.1.2. Relativización de la reserva de ley en la función pública	56
1.1.3. Reserva de ley y distribución de competencias	57
1.1.4. Reserva de ley y acto administrativo	57
1.1.5. La reserva de ley debe ser cumplida mediante normas con rango o con «valor» de ley	57
1.1.6. Excepciones a la reserva de ley	59
1.2. Reserva de ley y reglamento en la función pública	60
1.2.1. Posibilidad de remisión al reglamento	60
1.2.1.1. El reglamento como complemento de la ley	62
1.2.1.2. El reglamento como interpretación de la ley	66
1.2.1.3. El reglamento como adaptación de la ley	67
1.2.2. Prohibición de remisiones incondicionadas	68
1.2.2.1. Necesidad de predeterminación legal suficiente	68
1.2.2.2. Ausencia de previsión legal	70
1.2.2.3. El problema de las remisiones reglamentarias a otras normas o a actos de aplicación	78
1.3. Casos en los que la jurisprudencia no ha considerado vulnerada la reserva de ley	79

	Página
1.4. Casos en los que la jurisprudencia ha considerado vulnerada la reserva de ley	82
1.4.1. La determinación por la Administración, a través de las relaciones de puestos de trabajo, de los puestos en los que se puede contratar a personal laboral.....	82
1.4.2. Integración de Cuerpos y Escalas.....	82
1.4.3. Extinción de Cuerpos y Escalas.....	82
1.4.4. Situaciones administrativas	84
1.4.4.1. Creación de nuevas situaciones administrativas.....	84
1.4.4.2. Condiciones y efectos de la permanencia en situación de servicios especiales.....	84
1.4.5. Requisitos y condiciones de acceso a la función pública.....	84
1.5. Reserva de ley y negociación colectiva.....	86
2. DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS.....	88
2.1. Competencias del estado en materia de función pública.....	88
2.1.1. Las bases del régimen estatutario de los funcionarios (artículo 149.1.18.ª CE).....	88
2.1.1.1. Cuestiones generales	88
2.1.1.2. La noción formal de las bases del régimen estatutario de los funcionarios.....	90
2.1.1.3. El contenido de las bases del régimen estatutario de los funcionarios	99
2.1.2. La Función Pública desde las «bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica» (artículo 149.1.13.ª CE).....	120
2.1.3. La Función Pública desde el título competencial de «legislación laboral» (artículo 149.1.7.ª CE).....	123
2.1.4. Supletoriedad de la Legislación del Estado relativa a Función Pública que no tenga el carácter básico.....	126
2.2. Competencias de las Comunidades Autónomas en materia de función pública.....	128
2.2.1. Potestad de autoorganización e instituciones de autogobierno.....	128
2.2.2. Legislación básica y Estatutos de Autonomía	131
2.2.3. Legislación básica y legislación autonómica.....	134
2.2.4. El singular caso de Navarra	137
CAPÍTULO II. CLASES DE EMPLEADOS PÚBLICOS.....	141
1. ALGUNA CONSIDERACIÓN (METODOLÓGICA) PREVIA.....	141

	Página
2. LOS DOS GRANDES DEBATES EN TORNO A LAS CLASES DE EMPLEADOS PÚBLICOS: LA DICOTOMÍA FUNCIONARIOS-LABORALES Y LA RESERVA DE PUESTOS.....	142
2.1. Sobre la dicotomía funcionarios-laborales: su reconocimiento jurisprudencial (constitucional)	144
2.1.1. La diferencia de trato entre funcionarios y laborales: el caso del colectivo MIR de Valencia en materia de libertad sindical.....	145
2.1.2. A modo de síntesis: la STSJ de las Islas Canarias (Las Palmas) de 28 julio de 2011, Sala de lo Social, Sección 1.ª.....	146
2.2. Sobre la reserva de puestos de trabajo a favor del personal funcionario: en particular, en el ámbito local	148
2.2.1. El origen comunitario de la noción de «funciones que implican participación en el ejercicio de potestades públicas»	148
2.2.2. Sobre la recepción interna del concepto de «función que implica participación en el ejercicio de potestades públicas»	151
2.2.3. La reserva funcional de puestos en el específico ámbito local..	155
3. EL PERSONAL FUNCIONARIO.....	160
3.1. El personal funcionario de carrera.....	160
3.1.1. El personal funcionario (de carrera) local: el carácter básico de su normativa estatal y la constitucionalidad de la libre designación como sistema de provisión de puestos entre «habilitados».....	161
3.1.2. Los funcionarios (de carrera) docentes universitarios: cuerpos estatales	163
3.1.3. Del personal funcionario y de carrera con legislación propia: el personal «de Cortes» y la peculiaridad constitucional de su norma reguladora.....	164
3.2. El personal funcionario interino.....	165
3.2.1. Cuestiones generales (I): sobre la necesidad de acreditar los requisitos de urgencia y necesidad	167
3.2.2. Cuestiones Generales (II): no hay vulneración del derecho a la igualdad, ni a la exacta identidad de trato, entre funcionarios de carrera e interinos	169
3.2.3. Cuestiones generales (III): sí puede valorarse como mérito en los concursos la antigüedad como interino, pero no como criterio único o determinante.....	171
3.2.4. Cuestiones particulares (I): un recordatorio sobre la interinidad por vacante y la no asimilación de esta figura a la del personal laboral indefinido (no fijo).....	172

	Página
3.2.5. Cuestiones particulares (II): no existe prioridad del funcionario de carrera (en comisión de servicio) para cubrir un puesto vacante ocupado por interino.....	177
3.2.6. Cuestiones particulares (III): la no equiparación de los profesores de religión católica al personal interino	178
4. EL PERSONAL LABORAL	180
4.1. El personal laboral indefinido (y no fijo).....	181
4.2. Sobre el sistema de fuentes	183
4.2.1. De los elementos que integran el sistema de fuentes del personal laboral y su orden (jerárquico).....	184
4.2.2. De las (complejas) relaciones entre los convenios colectivos y EBEP.....	185
4.2.3. De la competencia exclusiva del Estado para establecer la legislación del personal laboral de la Administración.....	189
5. EL PERSONAL EVENTUAL	190
6. EL PERSONAL DIRECTIVO PROFESIONAL.....	194
6.1. Antes del ebep: sobre la excepción del artículo 18.2 LOFAGE.....	195
6.2. Después del EBEP: el concepto de personal directivo profesional y la posible aplicación (retroactiva) de su régimen jurídico a los laborales...	200
CAPÍTULO III. INSTRUMENTOS DE GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS	209
1. RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO	209
1.1. Naturaleza jurídica.....	209
1.2. Funcionalidad.....	211
1.3. Contenido.....	212
1.3.1. Redacción actual y vigencia de algunos preceptos de la Ley de Medidas de Reforma de la Función Pública relativos a las Relaciones de Puestos de Trabajo.....	212
1.3.2. Contenido necesario de las Relaciones de Puestos de Trabajo	213
1.3.2.1. No es obligatorio incluir los puestos de trabajo que implican tareas de carácter no permanente.....	214
1.3.2.2. En particular, la asignación de complementos retributivos a los puestos de trabajo.....	214
1.3.2.3. Requisitos exigidos para el desempeño de los puestos de trabajo.....	216

	Página
1.3.2.4. La determinación del sistema de provisión de los puestos de trabajo. En especial, la provisión mediante libre designación	217
1.4. Elaboración, modificación, aprobación y publicidad de las relaciones de puestos de trabajo.....	221
1.4.1. Cuestiones procedimentales	221
1.4.2. En particular, algunas cuestiones relativas a la modificación de las relaciones de puestos de trabajo.....	223
1.4.2.1. Exigencias de motivación de la modificación de la relación de puestos de trabajo.....	223
1.4.2.2. Consentimiento del funcionario afectado en supuestos de modificación de la adscripción del puesto de trabajo que comportan cambio de domicilio.....	224
1.4.2.3. Consecuencias derivadas de la modificación de la relación de puestos de trabajo.....	224
1.5. Publicidad de las relaciones de puestos de trabajo	224
2. PLANTILLA ORGÁNICA	225
2.1. Introducción.....	225
2.2. Funcionalidad de la plantilla.....	226
2.3. Cuestiones procedimentales	227
3. OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO.....	229
3.1. Disposiciones normativas relativas a la oferta de empleo público.....	229
3.2. Funcionalidad y contenido de la oferta de empleo público.....	229
3.2.1. Funcionalidad de la Oferta de Empleo Público.....	229
3.2.2. Contenido de la Oferta de Empleo Público	230
3.2.2.1. Oferta de plazas vacantes o de necesidades de recursos humanos	231
3.2.2.2. Sobre la obligación o la facultad de la Administración de incluir en la Oferta de Empleo Público todas las plazas vacantes.....	235
3.3. Los plazos previstos por la oferta de empleo público para el desarrollo de los procedimientos selectivos no tienen carácter esencial	236
CAPÍTULO IV. EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO	239
1. PRINCIPIOS GENERALES	239

	Página
1.1. Exigencia de igualdad que debe imperar en la determinación de las condiciones de acceso y durante el desarrollo del procedimiento selectivo.....	239
1.1.1. Igualdad en la determinación de las condiciones de acceso.....	240
1.1.2. Igualdad en la aplicación de las bases de la convocatoria.....	241
1.2. Igualdad en el acceso y pruebas selectivas restringidas.....	241
1.3. El principio de igualdad en el acceso a la función pública y el alcance de los pronunciamientos judiciales que resuelven la impugnación de actos administrativos adoptados en el procedimiento selectivo.....	243
1.4. En particular, la igualdad en el acceso en el derecho de la Unión Europea.....	245
1.4.1. Libre circulación de trabajadores y valoración de méritos por desempeño de actividades comparables en Administraciones Públicas de otros Estados miembros.....	245
1.4.2. Con carácter general, el principio de igualdad en el acceso al empleo público impide discriminar positivamente a las mujeres.....	245
1.4.3. La normativa de la Unión Europea exige que los Estados miembros excluyan toda diferencia de trato en el acceso basada en la duración temporal de la relación contractual o de servicios.....	246
2. REQUISITOS PARA EL ACCESO.....	247
2.1. Determinación de los requisitos de acceso.....	247
2.2. La nacionalidad española y el acceso al empleo público de nacionales de los países de la unión europea y de otros países.....	248
2.3. Capacidad funcional para el desempeño de las tareas del puesto de trabajo.....	248
2.3.1. Exigencia de justificación y proporcionalidad de los requisitos de capacidad funcional.....	248
2.3.2. Debe motivarse la incidencia que una determinada falta de aptitud o patología tiene en el correcto desempeño de las funciones del puesto de trabajo.....	249
2.3.3. Reserva de vacantes para personas con discapacidad.....	250
2.4. Edad mínima y máxima para el acceso al empleo público.....	252
2.4.1. Exigencia de edad mínima y máxima para el acceso a un determinado Cuerpo funcional.....	252
2.4.2. Determinación de una edad máxima para el acceso a todos los puestos de la función pública local.....	253
2.5. No haber sido separado del servicio o inhabilitado.....	254

	Página
2.6. Titulación.....	254
2.7. El conocimiento de las lenguas cooficiales.....	255
2.7.1. Exigencia de conocimiento de la lengua cooficial.....	256
2.7.2. Valoración del mérito de conocimiento de la lengua cooficial.....	257
2.8. Otros requisitos específicos.....	257
2.8.1. La necesidad de vivir o estar empadronado en la zona donde se va a prestar servicio no viene exigida por los principios de mérito y capacidad y, por lo tanto, es contraria al principio de igualdad.....	257
2.8.2. La colegiación no es un requisito para el acceso al empleo público, pero sí es obligatoria para el ejercicio de determinadas profesiones en el ámbito privado y público.....	258
2.8.3. No cabe condicionar la participación en un procedimiento selectivo al cumplimiento de un requisito cuya exigencia no se conocía en el momento de poder obtenerlo.....	258
2.8.4. Cabe exigir que los aspirantes se encuentren en una determinada situación administrativa.....	258
2.8.5. La exigencia de idoneidad para impartir enseñanza religiosa no es contraria a los principios que rigen el acceso al empleo público.....	258
3. ÓRGANOS DE SELECCIÓN.....	259
3.1. Titulación y especialización de los miembros de los órganos de selección.....	259
3.2. Objetividad de los miembros de los órganos de selección. Abstención y recusación.....	259
3.3. Situación administrativa de los miembros de los órganos de selección.....	260
3.4. Participación de sujetos privados en la preparación, distribución y corrección de las pruebas de acceso.....	260
4. SISTEMAS SELECTIVOS.....	261
4.1. Cuestiones generales.....	261
4.2. La oposición.....	262
4.3. El concurso-oposición.....	263
4.3.1. Carácter excepcional del concurso-oposición.....	263
4.3.2. Celebración en orden indistinto de las fases de concurso u oposición.....	263
4.3.3. Fase de concurso.....	263
4.3.3.1. Sobre los méritos.....	263

	Página
4.3.4. Fase de oposición.....	267
4.3.4.1. Carácter eliminatorio de la fase de oposición.....	267
4.3.4.2. No puede incluirse entrevista en la fase de oposición.....	267
4.4. El concurso	268
5. PROCEDIMIENTO SELECTIVO	269
5.1. La convocatoria y el procedimiento de publicidad.....	269
5.2. Solicitudes de participación y admisión de candidatos.....	270
5.2.1. Las condiciones necesarias para la participación en pruebas selectivas han de reunirse en la fecha de expiración del plazo de presentación de solicitudes.....	270
5.2.2. Momento de aportación de documentación justificativa de méritos o requisitos de acceso. Posibilidades de subsanación.....	270
5.2.3. El derecho del artículo 35.f) LRJPAC no exime de aportar los documentos requeridos para la participación en un procedimiento selectivo.....	272
5.3. Celebración de las pruebas.....	272
5.3.1. Cuantificación numérica de la valoración de las pruebas y relación de valoración entre cada una de las pruebas	273
5.3.2. Empleo de fórmulas correctoras no previstas en las bases de la convocatoria	274
5.3.3. Necesidad de motivación de la puntuación otorgada en las pruebas selectivas.....	274
5.3.4. Pruebas cuyo contenido resulta lesivo de los derechos fundamentales de los aspirantes	275
5.4. Nombramiento y toma de posesión	276
5.4.1. Ante la renuncia o exclusión de uno de los candidatos que ha superado el proceso selectivo, se debe efectuar nombramiento a favor del siguiente aspirante en función de su puntuación.....	276
5.4.2. No es anulable el proceso selectivo ni el nombramiento de funcionarios de carrera que se produce fuera del plazo establecido al efecto en la Oferta de Empleo Público	276
6. SELECCIÓN DEL PERSONAL INTERINO Y LABORAL	277
6.1. En especial, sobre la selección del personal laboral	277
6.2. Listas de espera o bolsas de empleo para selección de personal interino o temporal	278
7. REVISIÓN DE LOS ACTOS DE SELECCIÓN Y DISCRECIONALIDAD TÉCNICA DE LOS ÓRGANOS SELECTIVOS	279

	Página
7.1. El juicio técnico de los órganos selectivos.....	280
7.2. Apreciaciones de los órganos selectivos para las que no se requieren saberes especializados	281
7.2.1. La interpretación de las bases de la convocatoria	282
7.2.2. Las valoraciones de los órganos de selección sobre cuestiones de naturaleza jurídica.....	283
7.2.3. Exigencia de precisión y exactitud de las pruebas de tipo test.....	285
CAPÍTULO V. CARRERA ADMINISTRATIVA Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.....	287
1. CARRERA ADMINISTRATIVA.....	287
1.1. Carrera vertical. El grado personal	290
1.1.1. Naturaleza y funcionalidad del grado	290
1.1.2. Adquisición del grado.....	291
1.1.2.1. Desempeño de puestos.....	291
1.1.2.2. Superación de cursos.....	305
1.1.3. Grado y movilidad interadministrativa.....	306
1.1.4. Grado personal y garantía del puesto de trabajo.....	310
1.2. Carrera horizontal.....	311
1.3. Promoción interna	321
1.3.1. Cuestiones generales de la promoción interna	321
1.3.1.1. Ámbito subjetivo: posibilidad de que el personal laboral participe en procesos de promoción interna.....	322
1.3.1.2. Sistemas selectivos	323
1.3.1.3. Convocatorias de promoción interna.....	325
1.3.1.4. Requisitos de participación.....	326
1.3.2. Promoción interna vertical	328
1.3.2.1. Características de las pruebas.....	328
1.3.2.2. Derechos de los funcionarios de promoción interna.....	331
1.3.3. Promoción interna horizontal	333
1.3.3.1. Actividades sustancialmente coincidentes o análogas en su contenido profesional y en su nivel técnico	333
1.3.3.2. Determinación de Cuerpos y Escalas.....	335
2. PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	336

	Página
2.1. Cuestiones generales.....	336
2.1.1. Aspectos constitucionales	336
2.1.1.1. Igualdad y mérito y capacidad en la provisión de puestos de trabajo.....	336
2.1.1.2. Excepciones a los principios de igualdad y mérito y capacidad	338
2.1.2. Presupuestos generales de la provisión de puestos de trabajo.....	341
2.1.2.1. Predeterminación normativa de las formas de provisión.....	341
2.1.2.2. Existencia previa de relación de puestos de trabajo	342
2.1.2.3. Principio de adscripción indistinta.....	343
2.1.2.4. Alcance de la negociación colectiva.....	343
2.1.3. Movilidad interadministrativa.....	343
2.1.3.1. Articulación de la movilidad interadministrativa a través de las relaciones de puestos de trabajo.....	343
2.1.3.2. ¿Existe un derecho a la movilidad interadministrativa?....	348
2.1.3.3. Otras cuestiones.....	351
2.2. Concurso.....	353
2.2.1. Naturaleza y funcionalidad del concurso.....	353
2.2.1.1. Naturaleza del concurso	353
2.2.1.2. Funcionalidad del concurso: principio de preferencia de los ya funcionarios para la provisión de puestos de trabajo.....	355
2.2.2. Convocatoria y bases.....	356
2.2.2.1. Convocatoria	356
2.2.2.2. Bases del concurso.....	365
2.2.3. Requisitos y condiciones de participación.....	371
2.2.3.1. Requisitos derivados directamente de la normativa.....	372
2.2.3.2. Requisitos establecidos en las relaciones de puestos de trabajo.....	373
2.2.3.3. Requisitos y condiciones previstos en las bases del concurso.....	375
2.2.4. Méritos	377
2.2.4.1. Méritos generales	378
2.2.4.2. Méritos específicos	385
2.2.4.3. Otros méritos	388

	Página
2.2.4.4. Configuración de la valoración de los méritos.....	390
2.2.4.5. Aspectos temporales de los méritos: presentación y posesión.....	392
2.2.5. Comisiones de valoración.....	395
2.2.5.1. Composición	395
2.2.5.2. Irregularidades formales relativas a la composición y funcionamiento de las Comisiones de Valoración	398
2.2.5.3. Potestades y facultades de las Comisiones de Valoración.....	403
2.2.5.4. La discrecionalidad de las Comisiones de Valoración.....	406
2.2.6. Renuncia, resolución y toma de posesión.....	412
2.2.6.1. Renuncia.....	412
2.2.6.2. Resolución	414
2.2.6.3. Toma de posesión	414
2.2.7. Remoción.....	415
2.2.7.1. Remoción por alteración del contenido del puesto.....	416
2.2.7.2. Remoción por falta de capacidad para desempeño del puesto.....	421
2.2.7.3. Aspectos procedimentales.....	424
2.2.8. El concurso específico.....	425
2.2.8.1. Legalidad de esta modalidad de concurso.....	425
2.2.8.2. Características.....	426
2.2.8.3. Excepcionalidad del concurso específico. Necesidad de motivación	427
2.2.8.4. Singularidades formales del concurso específico respecto al concurso ordinario.....	428
2.2.8.5. Méritos específicos	428
2.3. Libre designación	433
2.3.1. Naturaleza y constitucionalidad de la libre designación.....	433
2.3.2. Determinación de puestos a proveer por libre designación.....	439
2.3.2.1. Por la naturaleza de las funciones.....	439
2.3.2.2. Aspectos formales.....	454
2.3.3. Convocatoria	457
2.3.4. Nombramiento.....	458
2.3.4.1. Discrecionalidad: confianza y motivación no necesaria.....	458

	Página
2.3.4.2. Control.....	464
2.3.4.3. Posibilidad de dejar desiertas las plazas convocadas.....	466
2.3.4.4. Nombramientos judiciales.....	468
2.3.5. Cese.....	469
2.3.5.1. Potestad discrecional.....	469
2.3.5.2. Límites a la discrecionalidad del cese.....	470
2.3.5.3. Asignación de puesto con motivo de cese.....	473
2.4. Adscripción provisional.....	475
2.4.1. Supuestos.....	475
2.4.1.1. Remoción o cese en un puesto de trabajo obtenido por concurso o libre designación.....	476
2.4.1.2. Supresión del puesto de trabajo.....	477
2.4.1.3. Reingreso al servicio activo de los funcionarios sin reserva de puesto de trabajo.....	478
2.4.2. Régimen.....	478
2.4.3. Terminación.....	479
2.5. Comisión de servicios.....	482
2.5.1. Características.....	482
2.5.1.1. Naturaleza: potestad administrativa y no derecho del funcionario.....	482
2.5.1.2. Excepcionalidad.....	482
2.5.1.3. Temporalidad.....	482
2.5.2. Supuestos y modalidades.....	483
2.5.2.1. Comisión de servicios voluntaria.....	483
2.5.2.2. Comisión de servicios forzosa.....	484
2.5.2.3. Misiones de cooperación internacional.....	484
2.5.2.4. Atribución temporal de funciones.....	484
2.5.3. Requisitos.....	486
2.5.4. Efectos.....	488
2.5.5. Terminación.....	488
2.6. Movilidad funcional.....	491
2.6.1. Movilidad forzosa de los funcionarios (traslado forzoso o redistribución de efectivos).....	491
2.6.2. Reasignación de efectivos.....	493

	Página
2.6.3. Movilidad por cambio de adscripción de puestos de trabajo.....	495
2.6.4. Movilidad por razones de salud o de rehabilitación.....	498
2.6.5. Movilidad de la funcionaria víctima de violencia de género.....	499
CAPÍTULO VI. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.....	501
1. CUESTIONES GENERALES.....	501
1.1. Distribución de competencias.....	501
1.2. Reserva de Ley.....	502
2. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS BÁSICAS.....	503
2.1. Servicio activo.....	503
2.2. Servicios especiales.....	504
2.2.1. Supuestos.....	504
2.2.1.1. Aspectos generales.....	504
2.2.1.2. Jurisprudencia en relación con algunos supuestos.....	506
2.2.2. Efectos de la situación de servicios especiales.....	509
2.2.2.1. Efectos generales.....	509
2.2.2.2. Efectos económicos.....	511
2.3. Servicio en otras Administraciones Públicas.....	523
2.3.1. Procesos de transferencia de funcionarios.....	523
2.3.1.1. Igualdad de trato entre funcionarios transferidos y funcionarios originarios de la Administración autonómica en la que se integran.....	526
2.3.1.2. Características del proceso de transferencia de funcionarios: transitoriedad e imperatividad.....	527
2.3.1.3. Respeto de los derechos adquiridos de los funcionarios transferidos.....	529
2.3.2. Servicio en otras Administraciones Públicas por procedimientos de provisión de puestos.....	542
2.3.3. Reingreso.....	543
2.4. Excedencia.....	543
2.4.1. Excedencia voluntaria por interés particular.....	543
2.4.2. Excedencia por agrupación familiar.....	548
2.4.3. Excedencia por cuidado de familiares.....	549
2.4.4. Excedencia por razón de violencia de género.....	555

	Página
2.5. Suspensión.....	556
2.5.1. Suspensión de funciones provisional.....	557
2.5.1.1. Naturaleza no sancionadora de la suspensión provisional.....	557
2.5.1.2. Vinculación a un procedimiento disciplinario o judicial..	558
2.5.1.3. Necesidad de motivación.....	560
2.5.1.4. Efectos.....	560
2.5.2. Suspensión de funciones firme.....	562
3. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS NO BÁSICAS.....	563
3.1. Excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público.	563
3.2. Expectativa de destino.....	567
3.3. Excedencia forzosa.....	568
4. REINGRESO AL SERVICIO ACTIVO.....	569
4.1. Reingreso de funcionarios sin derecho a reserva de plaza.....	569
4.2. Reingreso de funcionarios con derecho a reserva de plaza.....	573
CAPÍTULO VII. SISTEMA RETRIBUTIVO Y DE PROTECCIÓN SOCIAL...	579
1. INTRODUCCIÓN.....	579
2. SOBRE EL SISTEMA RETRIBUTIVO.....	581
2.1. Líneas maestras.....	581
2.1.1. Un apunte teórico.....	581
2.1.2. De la jurisprudencia.....	583
2.1.2.1. La Ley como referencia obligada (o imperativa).....	584
2.1.2.2. Cuestiones varias relacionadas con el reparto de competencias en la materia.....	585
2.1.2.3. De las leyes de presupuestos como límite infranqueable.	587
2.2. Las retribuciones básicas.....	593
2.2.1. El sueldo.....	593
2.2.1.1. Sobre el Real Decreto-Ley 8/2010, de 20 de mayo.....	594
2.2.1.2. Acerca del principio de igualdad retributiva y de los funcionarios transferidos.....	598
2.2.1.3. Otros aspectos «de detalle».....	602
2.2.2. Los trienios.....	603
2.2.2.1. La jurisprudencia: consideraciones generales.....	604

	Página
2.2.2.2. La jurisprudencia relativa a categorías concretas de funcionarios (becarios y personal militar).....	608
2.2.3. Las pagas extraordinarias.....	612
2.3. Retribuciones complementarias.....	617
2.3.1. A modo de introducción.....	617
2.3.2. Cuestiones previas y comunes: la flexibilidad EBEP y la prohibición de «discriminación» retributiva.....	619
2.3.3. Sobre el complemento vinculado a la carrera (o complemento de destino).....	622
2.3.3.1. Sobre el principio de no-discriminación: precisiones y algunas derivadas jurisprudenciales.....	624
2.3.3.2. Sobre la no vinculación del complemento de destino al grupo, cuerpo o titulación.....	629
2.3.3.3. Sobre el papel de las RPT y otros instrumentos análogos en lo concerniente al complemento de destino.....	632
2.3.3.4. Sobre los límites derivados de las leyes de presupuestos (un recordatorio).....	634
2.3.3.5. «Otras cuestiones» dignas de comentario: sobre el complemento autonómico de nivel 33 y la quiebra del principio de unidad funcional.....	637
2.3.4. El complemento vinculado a las características del puesto (el complemento específico).....	641
2.3.4.1. Sobre la discrecionalidad administrativa en la materia.....	642
2.3.4.2. En cuanto a la naturaleza objetiva de este complemento.	646
2.3.4.3. A vueltas con el principio de no-discriminación y las RPT	647
2.3.4.4. Acerca de su no vinculación a grupo, cuerpo o escala.....	653
2.3.4.5. Sobre el carácter sustantivo y no formal de la justificación de trato retributivo distinto.....	655
2.3.4.6. «Otros aspectos» dignos de mención.....	657
2.3.5. El complemento vinculado al desempeño (por productividad).....	661
2.3.5.1. Sobre el concepto y el margen de discrecionalidad de la Administración en su otorgamiento.....	662
2.3.5.2. Acerca de su carácter subjetivo.....	664
2.3.5.3. En cuanto a su no vinculación al grupo de titulación.....	667
2.3.5.4. Sobre la competencia de fijación de los criterios generales de otorgamiento y su concreta asignación.....	669

	Página
2.3.5.5. Su carácter público y el (no) derecho sindical a su conocimiento.....	669
2.3.5.6. De su posible sumisión a una evaluación previa (el caso de los sexenios de investigación).....	670
2.3.5.7. «Otros elementos» dignos de análisis.....	673
2.3.6. Los complementos por servicios extraordinarios (las gratificaciones).....	678
2.3.6.1. Sobre su carácter no-fijo en su cuantía ni periódico en su devengo.....	679
2.3.6.2. «Otras cuestiones»: del personal de los Servicios de Salud y del personal local.....	680
2.4. Las indemnizaciones (por razón de servicio).....	684
2.4.1. Sobre las comisiones de servicio: regulación reglamentaria, trato diferenciado, cuotas colegiales y residencia eventual.....	685
2.4.2. Sobre los desplazamientos dentro del municipio, los traslados y las «asistencias».....	691
2.5. Las retribuciones diferidas.....	695
2.6. Del complemento personal y transitorio.....	697
2.7. Los funcionarios interinos.....	699
2.8. De los funcionarios en prácticas.....	704
2.9. La deducción de retribuciones (de funcionarios y laborales).....	711
3. SOBRE EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL, EL MUTUALISMO FUNCIONARIAL Y OTROS «DERECHOS SOCIALES».....	714
3.1. Seguridad social y mutualismo funcional: consideraciones (teóricas) previas.....	714
3.2. La jurisprudencia.....	716
3.3. «Otros derechos sociales» (de funcionarios y laborales).....	724
CAPÍTULO VIII. DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS	727
1. CUESTIONES GENERALES.....	727
2. DERECHO DE ASOCIACIÓN.....	729
2.1. La inscripción en el registro es una prestación administrativa cuya realización defectuosa puede resultar lesiva del derecho de asociación.....	729
2.2. Tiene también una faceta negativa que ampara el derecho del funcionario a no ser obligado a asociarse.....	730

	Página
2.2.1. No es obligatoria la colegiación para los letrados que ejercen exclusivamente sus funciones en defensa de la Administración.....	731
2.2.2. Tampoco debe serla en el caso de los Secretarios, Interventores y Tesoreros de la Administración Local porque no ejercen su función en régimen de libre competencia.....	732
2.2.3. Sin embargo, la colegiación obligatoria de un médico no vulnera su derecho fundamental de asociación.....	733
2.2.4. La colegiación obligatoria de un Secretario de Ayuntamiento supone una vulneración de su derecho fundamental a la libertad de asociación consagrada en el artículo 22 de la Constitución.....	733
2.3. Puede ser limitado para garantizar la neutralidad política y la imparcialidad de los agentes polacos de la policía municipal.....	734
2.4. No existe una expresa prohibición constitucional sobre las modalidades del derecho de asociación de los miembros de las Fuerzas Armadas ni sobre los límites de este derecho.....	735
2.5. La adscripción obligatoria de un funcionario a una determinada asociación ha de ser considerada como un tratamiento excepcional respecto del principio de libertad.....	737
3. EL DERECHO A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN.....	737
3.1. Es preciso distinguir el derecho a la libertad de expresión del derecho a comunicar información.....	739
3.2. Sólo ampara la crítica si se hace con la medida necesaria para no incurrir en vulneración del respeto a los superiores.....	740
3.3. Tampoco ampara a los calificativos claramente peyorativos e insultantes que pueda realizar un profesor frente a sus alumnos y compañeros.....	741
3.4. De la genérica imposición del deber de respeto al superior jerárquico no cabe derivar un límite especial y más intenso respecto a la libertad de expresión del funcionario subordinado.....	742
3.5. La libertad de expresión puede ser sometida a ciertas restricciones que constituyan medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad nacional, la integridad territorial o la seguridad pública.....	743
3.6. El deber de respeto a la superioridad y la correlativa limitación del derecho a la libertad de expresión encuentran especial justificación en exigencias vinculadas a la organización y configuración de las Fuerzas Armadas.....	746
3.7. En consecuencia, el debido respeto a las autoridades civiles y militares resulta un límite legítimo a la libertad de expresión de los militares....	747
3.8. No obstante, deben establecerse importantes matizaciones cuando este derecho se conecta directamente con el derecho fundamental del militar a su defensa.....	748

	<u>Página</u>
3.9. Los militares no pueden pronunciar opiniones institucionales ni manifestarse públicamente sobre una iniciativa legislativa sin quebrantar con ello la debida neutralidad política	750
3.10. Aunque el militar tiene sus opiniones, debe mantenerlas dentro de los límites de contención que exigen la imparcialidad, neutralidad y objetividad	751
3.11. Sí ampara, sin embargo, las opiniones vertidas por su suboficial en un foro de debate creado por la propia Administración militar	751
4. EL DERECHO AL HONOR, A LA INTIMIDAD PERSONAL Y FAMILIAR Y A LA PROPIA IMAGEN	752
4.1. Los funcionarios públicos, en su condición de tales, tienen el deber de soportar las críticas dirigidas a su labor	753
4.2. Estas limitaciones, sin embargo, no amparan la imputación de un delito a un funcionario público	754
4.3. Tampoco permiten las descalificaciones injuriosas ni desmerecedoras de la reputación del funcionario	754
4.4. No se vulnera el derecho al honor por la publicación de una sanción impuesta a un mando militar	756
4.5. La implantación de un nuevo método de control horario que identifica al personal por la lectura de la mano no constituye una agresión a la intimidad corporal del funcionario	757
4.6. Resulta vulnerado por el cruce de datos médicos entre las diversas Administraciones que convocan procesos selectivos si no existe previa habilitación legal	758
5. DERECHO DE PETICIÓN COLECTIVA	759
5.1. Comprende la obligación del destinatario de tramitar la petición y observar en su eventual declaración de inadmisibilidad determinadas exigencias legales	759
5.2. No puede ser utilizado como vía alternativa a la negociación colectiva funcional	760
6. DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA	761
6.1. Los especiales deberes que los policías locales tienen ante la administración y los ciudadanos permiten limitar el ejercicio de este derecho fundamental	762
6.2. No es constitucionalmente admisible denegar la legitimación procesal de los sindicatos en toda materia relativa a la organización de la Administración	764

	<u>Página</u>
6.3. La invocación por parte del militar del derecho fundamental a su defensa permite modular las limitaciones establecidas a su libertad de expresión	765
7. DERECHO AL SUFRAGIO PASIVO	766
CAPÍTULO IX. DERECHOS FUNCIONALES Y LABORALES	769
1. DERECHOS LABORALES	770
1.1. Cuestiones generales: no existe en el ámbito funcional la categoría de derechos adquiridos inmunes a la retroactividad	770
1.2. Derecho a las vacaciones y a los descansos	772
1.2.1. La funcionaria tiene derecho al disfrute de sus vacaciones una vez terminada la baja por maternidad	773
1.2.2. El funcionario tiene derecho, en el momento de su jubilación, a una compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas por motivos de enfermedad	774
1.2.3. Su disfrute exige que el funcionario comunique a la Administración las fechas en que se pretenden disfrutar antes de que acabe el año natural	775
1.2.4. El funcionario suspendido provisionalmente no tiene derecho al disfrute de las vacaciones por compensación económica	775
1.2.5. La Administración está obligada a indemnizar a quien no ha podido disfrutar el período vacacional por haberse extinguido la relación antes de ejercer tal derecho	776
1.2.6. También el interino tiene derecho a un descanso anual remunerado y si la vacación no se disfruta, a la retribución correspondiente	776
1.2.7. Las necesidades del servicio pueden condicionar el disfrute de las vacaciones según la conveniencia del funcionario	777
1.2.8. Sobre las vacaciones de los funcionarios de Correos y la posibilidad de adicionar días de vacaciones en función de su antigüedad	778
1.2.9. Los policías locales que trabajan en turno de noche también tienen derecho a un mes natural continuado o veintidós días hábiles	778
1.2.10. El funcionario tiene derecho a su disfrute cuando no haya podido hacerlo en el período anual ordinario por incapacidad temporal	779
1.2.11. No obstante, el tratamiento es distinto cuando la incapacidad laboral surge durante el período de disfrute de las vacaciones	780
1.3. Derecho a la jornada de trabajo y a los descansos	780

	Página
1.3.1. Un Ayuntamiento no puede arrogarse la facultad de cambiar la duración de la jornada de trabajo.....	781
1.3.2. Sólo es posible establecer una jornada semanal distinta de la prevista para la Administración General del Estado si existe identidad en el cómputo anual.....	781
1.3.3. La aplicación del período excepcional de doce meses para el cómputo de la jornada laboral del personal sanitario exige el consentimiento unánime de todos los sindicatos negociadores.....	782
1.3.4. Derecho a descanso compensatorio por la realización de guardias médicas nocturnas en vísperas de fiesta.....	782
1.3.5. La normativa comunitaria no exige que se computen los descansos compensatorios tras una guardia como jornada de trabajo realizada.....	783
1.3.6. El derecho al descanso de los médicos y su armonización con la realización de guardias médicas.....	783
1.3.7. No existe un derecho a la exención de guardias médicas para los funcionarios del Cuerpo de ATS de Instituciones Penitenciarias...	784
1.4. Los permisos de los funcionarios públicos (artículo 48 EBEP).....	784
1.4.1. En su redacción originaria, el artículo 48 EBEP tenía carácter supletorio y permitía que las Administraciones Públicas pudieran determinar sus propios supuestos de concesión de permisos.....	785
1.4.2. Permiso por lactancia de un hijo menor de doce meses.....	786
1.4.2.1. La posibilidad de acumular las horas del permiso de lactancia en jornadas completas también corresponde al padre.....	786
1.4.2.2. El establecimiento de condiciones para el ejercicio de este derecho sólo puede hacerse a través de una norma legal.	787
1.4.3. Permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.....	788
1.4.3.1. El derecho a obtener un permiso para el cumplimiento de un deber inexcusable ha de comprender la asistencia a reuniones de aquellos empleados que ocupen cargos directivos en determinadas asociaciones cívicas.....	788
1.4.3.2. El funcionario no tiene derecho a obtener un permiso retribuido para el ejercicio de las funciones propias de Presidente de un Colegio Oficial.....	789
1.4.4. Permiso por razones de guarda legal.....	789

	Página
1.4.4.1. Este derecho otorga al funcionario la capacidad de elección del momento concreto en el que va a ser ejercitada y su extensión.....	790
1.4.4.2. La Administración puede modificar la franja horaria elegida para su disfrute si concurren circunstancias organizativas para ello.....	790
1.4.4.3. No exige que el funcionario invoque los motivos para su petición.....	792
1.4.4.4. La función social de este derecho impide su aplicación si uno de los progenitores no trabaja o lo hace a jornada parcial los fines de semana.....	792
1.4.4.5. Atribuye al funcionario la concreción de la franja horaria de disfrute.....	793
1.4.5. Permiso por asuntos particulares.....	793
1.4.5.1. Los días adicionales de libre disposición en función de los trienios reconocidos resultaban también aplicables a los funcionarios de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos.....	793
1.4.6. Derecho a recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.....	794
1.4.6.1. Comprende el derecho a obtener un puesto acorde con las particulares condiciones de salud del funcionario.....	794
1.4.6.2. Se vulnera en su dimensión constitucional por la asignación a la funcionaria embarazada de una actividad peligrosa susceptible de generar un riesgo grave para su salud o para la gestación.....	794
1.4.6.3. El cambio de puesto de trabajo por motivos de salud exige la previa declaración de incapacidad permanente total o parcial.....	795
1.4.6.4. La Administración está obligada a adaptar el puesto de trabajo eliminando aquellas tareas incompatibles con las dolencias del funcionario.....	796
1.4.6.5. La licencia por enfermedad no deriva automáticamente de los informes médicos, sino que requiere la previa comprobación de las condiciones del funcionario por parte de la Administración.....	796
1.4.6.6. La situación administrativa de suspensión no enerva el derecho del funcionario a disfrutar de una licencia de baja por enfermedad.....	797

	Página
1.4.6.7. Resulta improcedente la denegación de la licencia por enfermedad cuando se agota el plazo máximo de incapacidad temporal sin que se haya iniciado un expediente de jubilación por incapacidad.....	797
1.4.6.8. Una vez consagrado legalmente el derecho de reubicación del funcionario por pérdida de aptitud física, éste prevalece sobre las potestades de organización de la Administración.....	798
1.4.6.9. Este derecho no garantiza la obtención del puesto de trabajo que el funcionario desee.....	799
1.4.7. Derecho a la defensa jurídica y protección de la Administración Pública en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones o cargos públicos.....	799
1.5. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género (artículo 49 EBEP).....	800
1.5.1. El régimen de derechos fijados en el artículo 49 EBEP se aplica exclusivamente a los empleados públicos que ostenten la condición de funcionario.....	800
1.5.2. El permiso por parto.....	801
1.5.2.1. Es requisito imprescindible que la madre trabaje por cuenta ajena. Si no es así, no se puede trasvasar al padre.....	802
1.5.2.2. Además, sólo puede cederse si la madre está incluida en un régimen de Seguridad Social.....	803
1.5.2.3. Mientras que el permiso por parto es un derecho exclusivo de la funcionaria madre, en el permiso por adopción ambos padres son cotitulares.....	804
1.5.3. El permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo.....	805
1.5.3.1. Corresponde a la Administración garantizar la plenitud de los derechos económicos del funcionario como si estuviera en servicio activo.....	806
2. DERECHOS FUNCIONALES.....	807
2.1. Derecho a la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera ...	807
2.1.1. No ampara el derecho a la permanencia en el servicio activo hasta los setenta años para cualquier cuerpo o escala funcional.....	807
2.1.2. Tampoco ampara al funcionario que no ha superado positivamente el período de valoración de idoneidad reglamentariamente previsto.....	807

	Página
2.1.3. El derecho a la inamovilidad no puede hacer quebrar uno de los principios básicos de actuación de la Administración como es el servicio al interés general.....	808
2.1.4. La inamovilidad no implica una intangibilidad absoluta del Magistrado Suplente durante el tiempo para el que ha sido nombrado.....	809
2.2. Derecho al desempeño efectivo de las funciones o tareas propias de su condición profesional y de acuerdo con la progresión alcanzada en su carrera profesional.....	810
2.2.1. El derecho al cargo obliga a la Administración a asignar al funcionario las funciones y las tareas correspondientes a su puesto de trabajo.....	810
2.2.2. Comprende también el derecho del funcionario a que la Administración le certifique las funciones realizadas.....	811
2.2.3. El desempeño de la función pública sin discriminación forma parte del contenido del derecho fundamental del artículo 23.2 de la Constitución.....	811
2.2.4. El ejercicio de funciones y tareas propias de su condición requiere poner límites a la movilidad funcional de los funcionarios.....	811
2.2.5. No existe fundamento alguno para privar al funcionario de su destino cuando el órgano pericial médico no ha apreciado la falta de aptitud para el cumplimiento de las funciones propias de su puesto.....	812
2.2.6. El funcionario puede ampararse en el derecho al ejercicio de sus funciones frente a la decisión administrativa de adscribirlo a un nuevo puesto de trabajo.....	813
2.2.7. El derecho del funcionario a no realizar funciones que no corresponden al puesto de trabajo no se vulnera por imponer a los auxiliares de enfermería la obligación de retirar los pañales desechables.....	813
2.2.8. El funcionario transferido no tiene derecho a ser mantenido en un puesto con exactamente las mismas funciones que le correspondían antes del traspaso.....	813
3. OTROS DERECHOS DE NATURALEZA SOCIAL Y LABORAL.....	814
3.1. No existe como tal un derecho a la permuta de destinos entre funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía, sino más bien el ejercicio de una potestad discrecional.....	814
3.2. El derecho a la movilidad funcional ha de ser concretado en las relaciones de puestos de trabajo.....	815

3.3. El derecho de los profesores universitarios a participar como vocales en los tribunales de pruebas de acceso a la Universidad no puede verse truncado por haber proporcionado los exámenes en castellano.....	816
3.4. Derecho de los médicos generales y especialistas de cupo a solicitar la reducción del número de pacientes asignados cuando éste supera el cupo máximo.....	816
3.5. Los derechos de acción social previstos para el personal de plantilla deben también extenderse al personal interino.....	817
3.6. El derecho a recibir un complemento de pensión del personal no facultativo de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social puede modificarse por el propio INSALUD.....	818
3.7. La recuperación del capital seguro de vida tiene la naturaleza de un derecho expectante, no adquirido ni consolidado hasta que no se produzca el hecho desencadenante de la prestación.....	818
3.8. El derecho a casa-habitación de los maestros constituye una situación jurídica derivada de su estatuto funcional y, por tanto, no susceptible de regulación mediante ordenanza municipal.....	819

CAPÍTULO X. DERECHOS INDIVIDUALES EJERCIDOS COLECTIVAMENTE.....

821

1. DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL.....	822
1.1. Configuración general del derecho fundamental.....	824
1.1.1. El margen de discrecionalidad que es característico del ejercicio de potestades organizativas requiere, no obstante, de una motivación cuando se sospeche que ésta puede ocultar una lesión de la libertad sindical.....	825
1.1.2. No resulta vulnerado por un reparto desigual de liberados sindicales cuando existe causa legítima vinculada a una mayor carga de trabajo.....	826
1.1.3. No se vulnera cuando razones económicas ligadas al principio de eficacia de la actuación administrativa así lo exigen.....	827
1.1.4. Su ejercicio exige el deber de comunicar anticipadamente a la Administración el crédito de horas acumulado y la concreta manera de utilizarlo.....	828
1.1.5. La libertad sindical necesita de garantías frente a todo acto de injerencia impeditivo u obstativo por parte de la Administración.....	828
1.1.6. Las garantías y derechos de los delegados sindicales sólo se aplican a los sindicatos que tengan presencia en los órganos unitarios de representación.....	829

1.1.7. Comprende la negociación colectiva funcional como medio primordial de acción sindical.....	830
1.2. Delimitación del derecho a la libertad sindical.....	831
1.2.1. Puede ser limitado o excepcionado para determinadas categorías de empleados públicos, tal como sucede con el personal militar.....	831
1.2.2. Cualquier limitación a su contenido o al colectivo de funcionarios titulares necesita la habilitación de una Ley orgánica.....	833
1.2.3. No puede negarse el derecho a la libertad sindical a una entidad por el hecho de representar y defender únicamente los intereses profesionales de los funcionarios.....	833
1.2.4. En el ámbito de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad comprende el derecho a la asignación de locales también para los sindicatos que no tengan la consideración de más representativos.....	834
1.2.5. Ha de ser ponderado con el principio de eficacia que rige la actuación administrativa.....	835
1.3. Especial referencia a uno de los posibles contenidos de la actividad sindical: la presentación de candidaturas para la elección de los representantes unitarios.....	836
1.3.1. El derecho a la representación unitaria.....	836
1.3.1.1. El índice de representatividad atribuye no sólo capacidad negociadora al sindicato, sino también el grado de dicha capacidad.....	837
1.3.1.2. La exclusión de los facultativos y técnicos del proceso electoral para la elección de miembros del Consejo de Policía es contraria al principio de igualdad.....	838
1.3.2. Los órganos de representación unitaria de los funcionarios públicos: Juntas y Delegados de Personal.....	839
1.3.2.1. La naturaleza de la Junta de Personal no es la de ser un órgano de negociación colectiva sino un órgano de consulta e información.....	840
1.3.2.2. La determinación del ámbito funcional del que deben extraerse los resultados electorales es fundamental para la determinación del grado de representatividad del sindicato.....	841
1.3.2.3. No hay identidad en la conceptualización del centro de trabajo que se fija en el Estatuto de los Trabajadores con la que se realiza para las elecciones electorales en las Administraciones Públicas.....	842
1.3.3. Las funciones y la legitimación de los órganos de representación.....	844

	Página
1.3.3.1. Los órganos de representación de los funcionarios no pueden sustituir la intervención de los sindicatos en la correspondiente Mesa de Negociación.....	844
1.3.3.2. El ejercicio de sus funciones exige también el deber de comunicar a la Administración el uso que se va a hacer del crédito horario.....	845
1.3.3.3. La cesión del crédito horario a favor de otro miembro supone la pérdida del propio.....	845
1.3.3.4. La negativa por parte de la Administración a proporcionar información sobre los cuadrantes de personal debe considerarse arbitraria.....	847
1.3.3.5. El derecho a recibir información sobre la política de personal no implica que se le deban facilitar listados alfabéticos de los funcionarios en comisión de servicios.....	848
1.3.4. El procedimiento de elección de los Delegados y Juntas de Personal.....	848
1.3.4.1. La FEDECA tiene naturaleza de sindicato y, en consecuencia, puede presentar candidaturas en los procesos de elección de representantes del personal.....	849
1.3.4.2. Del índice de representatividad que resulte del proceso electoral dependerá la participación del sindicato en la Mesa de Negociación.....	850
1.3.4.3. El derecho al crédito horario sólo se reconoce a los representantes legales de los funcionarios que resultan de un proceso electivo.....	851
1.3.4.4. El régimen jurídico de los sindicatos constituidos por los funcionarios públicos son cuestiones ajenas a los derechos y obligaciones de cada funcionario en razón al trabajo que desempeña.....	851
1.3.4.5. El orden social es el competente para conocer todas las impugnaciones del procedimiento electoral sindical de los funcionarios públicos, incluido el preaviso electoral...	852
1.4. Las garantías para los representantes unitarios y sindicales que derivan de la libertad sindical.....	853
1.4.1. Comprende el derecho a un crédito de horas mensuales dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo...	855
1.4.2. Encuadra el derecho del funcionario a no sufrir por razón de su afiliación menoscabo alguno de su situación económica en caso de traslado.....	857

	Página
1.4.3. La iniciación de un expediente disciplinario por abandono del puesto frente a quien puede razonablemente ser un liberado sindical constituye una violación de este derecho fundamental.....	858
1.4.4. El cese del funcionario en un puesto de libre designación resulta contrario a la libertad sindical cuando la Administración no justifica suficientemente una causa objetiva.....	858
1.4.5. Perjudicar a un funcionario en los procedimientos de promoción interna por su actividad sindical supone un comportamiento lesivo de este derecho fundamental.....	860
1.4.6. Ampara el nombramiento como Jefe de Departamento de un funcionario liberado sindical.....	861
1.4.7. La denegación al funcionario liberado sindical del pase a segunda actividad puede esconder un comportamiento antisindical de la Administración.....	862
1.4.8. El traslado de un Delegado sindical desde un centro profesional a otro puede suponer una violación de este derecho si no está debidamente justificado.....	863
1.4.9. El cambio de puesto de trabajo de un representante sindical es legítimo cuando la decisión administrativa está fundada exclusivamente en la potestad de autoorganización.....	863
1.4.10. Condicionar la obtención de una plaza a su efectiva ocupación implicaría el cese del funcionario como liberado sindical y, en consecuencia, vulneraría su derecho a la libertad sindical.....	864
1.4.11. La falta de prestación efectiva de servicios del liberado sindical ha de computarse como mérito de experiencia profesional a efectos de su baremación en un concurso.....	865
1.4.12. El derecho a la libertad sindical ampara el derecho del liberado a mantener la misma retribución que cuando prestaba efectivamente el trabajo.....	866
1.4.13. No se desconoce por el traslado de un delegado sindical tras un proceso electoral si el nuevo equipo de gobierno municipal sigue siendo del mismo partido político.....	866
2. DERECHO DE HUELGA.....	866
2.1. Cuestiones generales.....	866
2.1.1. El derecho de huelga ostenta una singular posición en relación con otras medidas de conflicto colectivo.....	868
2.1.2. Implica la prohibición de las prácticas de sustitución interna de empleados.....	869
2.1.3. Su privación a la Ertzainza no supone una vulneración de este derecho fundamental.....	870

	Página
2.2. Contenido y características del derecho de huelga.....	871
2.2.1. Es un derecho individual que puede ser ejercitado directamente por los propios empleados, sin necesidad de recurrir a sus representantes.....	871
2.2.2. No ampara actos violentos o asimilables por parte del funcionario.....	871
2.2.3. Debe existir una razonable proporción entre los sacrificios que se impongan a los huelguistas y los que padezcan los usuarios de los servicios.....	873
2.2.4. Sólo cede cuando con su ejercicio se pueda ocasionar un mal más grave que el que los huelguistas sufren.....	873
2.3. Su principal límite: el mantenimiento de los servicios esenciales para la comunidad.....	874
2.3.1. El acto que determine el mantenimiento de servicios esenciales ha de estar adecuadamente motivado.....	875
2.3.2. Una limitación en abstracto realizada mediante una norma reglamentaria resulta contraria a la configuración constitucional de la huelga.....	875
2.3.3. Debe ser un órgano de naturaleza política y no administrativa el que determine los servicios mínimos.....	876
2.3.4. Resulta vulnerado por el establecimiento de un servicio mínimo de quirófanos programados que alcanza a todos los servicios propios de una jornada habitual.....	877
2.3.5. El servicio policial no admite interrupción.....	877
3. DERECHO AL PLANTEAMIENTO DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.....	878
3.1. Algunas notas esenciales del conflicto colectivo.....	881
3.2. Sobre su aplicación en el ámbito funcional.....	882
3.3. Las fórmulas extrajudiciales para la resolución de conflictos colectivos de los funcionarios no tienen carácter obligatorio para la Administración.....	883
3.4. Los sindicatos representativos del Cuerpo Nacional de Policía tienen derecho a presentar declaración de conflicto colectivo ante el Ministerio del Interior.....	883
4. DERECHO DE REUNIÓN.....	884
4.1. El derecho de reunión es uno de los cauces del principio democrático representativo que actúa como instrumento para el intercambio y exposición de ideas.....	887

	Página
4.2. Está directamente relacionado con el derecho fundamental a la libre expresión.....	887
4.3. Las limitaciones a su ejercicio deben ser proporcionadas y equilibradas teniendo en cuenta los valores en conflicto.....	888
4.4. Su ejercicio no tiene por qué estar condicionado a que se aborden cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo de los funcionarios de dicho centro.....	888
4.5. Se alteran las reglas de distribución de la carga de la prueba cuando el funcionario alega violación del derecho de reunión.....	889
4.6. La Administración puede exigir que la concentración se lleve a cabo de forma respetuosa con otros valores y principios constitucionales.....	890
4.7. El principio o criterio de favorecimiento del derecho de reunión debe presidir cualquier limitación que pretenda introducir la Administración.....	891
4.8. Es norma general que las reuniones en el centro de trabajo sólo se autoricen fuera de las horas de trabajo.....	892
4.9. Admite la posibilidad de decretar servicios mínimos para no entorpecer la adecuada prestación de los servicios.....	893
4.10. No exige a la administración la obligación de poner a disposición de quienes lo ejercitan un local de su titularidad ni que las reuniones se celebren dentro de la jornada de trabajo.....	894
4.11. Respecto del ejercicio del derecho de reunión para el personal que presta sus servicios en los establecimientos militares.....	895
CAPÍTULO XI. EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	899
1. EL RECONOCIMIENTO DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL ÁMBITO FUNCIONARIAL. LOS PACTOS Y ACUERDOS FUNCIONARIALES ...	899
2. SU NATURALEZA JURÍDICA: DE SER UN DERECHO DE ESTRICTA CONFIGURACIÓN LEGAL A FORMAR PARTE DEL CONTENIDO ADICIONAL DEL DERECHO FUNDAMENTAL A LA LIBERTAD SINDICAL.....	902
3. LA INTEGRACIÓN DE LOS FRUTOS DE LA NEGOCIACIÓN CON LAS FUENTES DE CARÁCTER UNILATERAL.....	906
3.1. Las relaciones entre los Acuerdos funcionariales y la ley.....	907
3.1.1. La falta de vigencia en el ámbito funcional del principio laboral de aplicación preferente de la norma más favorable.....	908
3.1.2. La primacía absoluta de la Ley sobre lo negociado.....	910
3.1.3. Es el Acuerdo el que debe respetar la ley, aunque ésta sea sobrevenida.....	912

3.1.4. Los derechos reconocidos al funcionario por las leyes no tienen el carácter de mínimos mejorables, sino de condiciones legales fijas, no alterables por medio de la negociación.....	913
3.1.5. Su configuración más bien como una negociación prelegislativa.....	913
3.1.6. Los Acuerdos negociadores pueden particularizar los supuestos legales genéricos o indeterminados, respetando siempre sus límites y cuando no estén tasados.....	915
3.1.7. No se aplica analógicamente el Estatuto de los Trabajadores a un acuerdo de condiciones de trabajo aplicable únicamente a funcionarios de un Ayuntamiento.....	915
3.1.8. El anuncio en la Mesa de negociación de la intención de limitar la tasa de reposición de efectivos en la ley es un acto de iniciativa legislativa no susceptible de control judicial.....	916
3.1.9. Los Acuerdos de las Entidades Locales no pueden afectar a las materias que son competencia exclusiva del legislador estatal.....	916
3.1.10. Los Acuerdos funcionariales no pueden introducir innovaciones o modificaciones en el régimen legal.....	917
3.1.11. Las disposiciones de un Acuerdo que adaptan la normativa autonómica a los empleados públicos locales son contrarias a Derecho y deben declararse nulas.....	918
3.2. Relaciones entre los acuerdos funcionariales y las normas reglamentarias.....	918
3.2.1. Un Acuerdo marco tiene la naturaleza y alcance de una disposición de carácter general.....	919
3.2.2. La negociación como una fase obligatoria del procedimiento de elaboración de los reglamentos.....	920
3.2.3. El Acuerdo de la Mesa de negociación es un presupuesto esencial del acuerdo final adoptado por el Ayuntamiento.....	921
3.2.4. Los Acuerdos que pretenden sentar las bases para iniciativas futuras no tienen carácter normativo.....	921
3.2.5. En caso de que no se llegue a un Acuerdo, la Administración recupera sus potestades normativas.....	922
4. LA DESVINCULACIÓN POR PARTE DE LA ADMINISTRACIÓN A LO PREVIAMENTE NEGOCIADO CON LOS SINDICATOS.....	922
4.1. La suspensión de manera unilateral de la vigencia de un Acuerdo funcional no supone necesariamente la lesión del derecho a la libertad sindical previsto en el artículo 28.1 de la Constitución.....	923
4.2. La cláusula de desvinculación del artículo 38.10 EBEP permite la modificación del sistema y de los objetivos de productividad contenidos en un Acuerdo.....	924

4.3. La desvinculación puede afectar a materias que conlleven un coste económico superior al mínimo previsto legalmente.....	925
4.4. La desvinculación es una posibilidad aplicable a los acuerdos mixtos sólo en su calidad de acuerdos o pactos para los funcionarios públicos y no en su consideración de convenio colectivo.....	926
5. ASPECTOS RELACIONADOS CON LA LEGITIMACIÓN PARA NEGOCIAR.....	927
5.1. Los sindicatos son titulares de un interés legítimo para defender tanto sus intereses como los intereses de los funcionarios y trabajadores afectados por la negociación.....	928
5.2. Aunque la titularidad para negociar la tiene atribuida la mesa de negociación, también los sindicatos están legitimados para reclamar judicialmente la negociación.....	930
5.3. La negativa de un sindicato a firmar un determinado acuerdo no puede impedir que éste se firme con otros sindicatos representativos.....	931
5.4. El derecho a la negociación colectiva garantiza la participación de los sindicatos que hayan obtenido un determinado porcentaje en las correspondientes elecciones sindicales, con independencia del porcentaje real existente en un determinado momento.....	932
5.5. Los sindicatos también están legitimados para intervenir con plenitud en las negociaciones previas.....	933
5.6. No tiene legitimación para negociar la junta de personal por ser un órgano de mera consulta e información.....	934
5.7. La obtención de representatividad en las elecciones sindicales generales de un ministerio da derecho a participar en las mesas descentralizadas.....	935
5.8. Las peculiaridades en la legitimación de los sindicatos para negociar en el ámbito de la Función Pública están motivadas por la configuración que le da su propia ley reguladora.....	936
5.9. No debe confundirse el derecho del sindicato a formar una sección sindical con la legitimación para formar parte de los órganos en los que se reside la negociación colectiva.....	937
5.10. Las intervenciones de los delegados sindicales o de la junta de personal no pueden suplir la intervención de los sindicatos en la correspondiente mesa de negociación.....	938
5.11. La participación del sindicato en la mesa de negociación depende siempre de su respaldo electoral y de su índice de representatividad.....	938
5.12. La falta de admisión de un sindicato simplemente representativo al proceso negociador de una mesa sectorial supone un desconocimiento de su libertad sindical.....	939

	Página
5.13. No debe confundirse el derecho del sindicato a formar una sección sindical con la legitimación para formar parte de los órganos en los que se reside la negociación colectiva.....	940
6. MESAS DE NEGOCIACIÓN Y ESTRUCTURAS NEGOCIADORAS.....	941
6.1. El denominado «ámbito de negociación» del personal estatutario de los servicios de salud no debe confundirse con la mesa general de administraciones públicas del EBEP.....	942
6.2. El foro marco para el diálogo social no es un «ámbito de negociación», sino un órgano de diálogo e información de carácter laboral.....	943
6.3. No cabe confundir la mesa de negociación como tal con los sindicatos, aunque éstos conformen aquélla.....	944
6.4. Lo relevante para formar parte de la mesa son los porcentajes obtenidos en las elecciones sindicales, no los porcentajes existentes en un determinado momento.....	945
6.5. Sobre la legitimación de las Entidades Locales para negociar pactos y acuerdos y sus posibilidades de adhesión a otros acuerdos supramunicipales.....	946
6.6. Al ser la negociación un derecho de intensísima configuración legal sólo la ley puede establecer los ámbitos de negociación, no el acuerdo colectivo.....	948
6.7. Es contrario a la ley la existencia de marcos de negociación comunes a varias entidades locales en los que una de ellas asume funciones de coordinación respecto de las demás.....	950
6.8. El acuerdo programático suscrito en materia de retribuciones entre los sindicatos y la federación regional de municipios y provincias no vincula a la administración.....	950
6.9. La administración no puede extender la aplicación de una negociación sectorial a colectivos no incluidos en ella.....	951
7. LOS PRINCIPIOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA FUNCIONARIAL.....	952
7.1. El principio de obligatoriedad de la negociación.....	952
7.1.1. Es obligatorio realizar el procedimiento negociador, se alcance o no el acuerdo.....	952
7.1.2. Los supuestos que quedan fuera del listado de materias negociables han de ser interpretados restrictivamente.....	954
7.1.3. Su incumplimiento acarrea la nulidad del procedimiento de elaboración de la norma reglamentaria.....	955
7.2. El principio de buena fe.....	956

	Página
7.2.1. Intentar forzar una negociación a través del ejercicio del derecho de petición supone desconocer el principio de buena fe negociadora.....	956
7.2.2. La buena fe no implica que la Administración deba acoger todas las sugerencias que le hagan las organizaciones sindicales durante el proceso de negociación.....	957
7.3. El principio de legalidad.....	957
7.3.1. La Ley no deja la configuración de la negociación colectiva a la plena libertad de sus agentes, sino que establece por sí misma su configuración y efectos.....	959
7.4. El principio de cobertura presupuestaria.....	959
7.5. Principios de publicidad y transparencia.....	961
8. SOBRE LA CONSTITUCIÓN DE COMISIONES DE CONTROL Y SEGUIMIENTO DE LO NEGOCIADO.....	962
8.1. La exclusión de un sindicato en una comisión de seguimiento que tiene naturaleza negociadora vulnera su derecho a la libertad sindical.....	963
8.2. La negociación colectiva es algo más que el acuerdo final a que, en su caso, aquélla pueda conducir, consistiendo antes que en éste, en la propia actuación negociadora y en las deliberaciones por medio de las que se va realizando.....	964
8.3. El establecimiento de comisiones cerradas reservadas a los firmantes de un acuerdo está justificado cuando sus funciones se limiten a la llamada administración del convenio.....	965
8.4. No es contraria a derecho la limitación de la participación en comisiones de seguimiento a sus firmantes cuando no se ocupan de la negociación de las condiciones de trabajo.....	966
8.5. Las comisiones de seguimiento no pueden realizar funciones arbitrales.....	967
8.6. La negativa a suscribir un acuerdo no puede suponer para el sindicato disidente quedar al margen de la negociación de otras posibles cuestiones nuevas durante su vigencia.....	967
8.7. La designación de los miembros de las distintas comisiones paritarias debe hacerse en función del principio de proporcionalidad y de los resultados obtenidos en las elecciones sindicales.....	968
8.8. La exclusión de un sindicato de una comisión de seguimiento a la que se atribuyen facultades negociadoras con carácter subsidiario también supone una vulneración de su derecho a la libertad sindical.....	968
9. EL OBJETO DE LA NEGOCIACIÓN.....	969
9.1. Materias sometidas al deber de negociación con las organizaciones sindicales.....	969

	Página
9.1.1. Todas las materias que afecten a las condiciones de trabajo en general han de ser objeto de negociación colectiva	970
9.1.2. La expresión «condiciones de trabajo» del artículo 32.k) de la Ley 9/1987 ha de limitarse a las circunstancias que repercutan en la forma en que se desempeñe el trabajo en un puesto determinado	970
9.1.3. La negociación colectiva tiene por objeto la normativa que ha de regular los procedimientos de reordenación de efectivos y provisión de vacantes, no cada supuesto concreto de aplicación.....	971
9.1.4. La formalización de la protección respecto a las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional de los funcionarios debe ser objeto de negociación colectiva.....	972
9.1.5. La exigencia del permiso de conducir varía las condiciones de trabajo de los funcionarios y, en consecuencia, debe ser objeto de negociación.....	972
9.1.6. La modificación de una plantilla orgánica no puede ampararse en la potestad autoorganizatoria de la Administración para excluirla de la negociación	973
9.1.7. La negociación prevalece sobre el ejercicio de potestades organizativas si éstas repercuten en las condiciones retributivas y económicas del funcionario.....	974
9.1.8. La modificación de las relaciones de puestos de trabajo debe ser objeto de negociación.....	974
9.1.9. Con la nueva regulación del EBEP ya no queda duda alguna de que la RPT es materia negociable	976
9.1.10. Para la clasificación de puestos de trabajo la negociación es preceptiva y no admite excepciones.....	977
9.1.11. La creación ex novo de un puesto de trabajo siempre debe ser negociada con los sindicatos	978
9.1.12. La supresión de puestos de trabajo en una RPT también es materia de negociación obligatoria.....	978
9.1.13. El proceso de reasignación de efectivos que se materializa en la modificación de la plantilla exige la apertura de un proceso de negociación colectiva.....	980
9.1.14. La norma que establece sistemas selectivos es materia negociable	981
9.1.15. Sobre los sistemas de previsión social complementarios y la creación de fondos y planes de pensiones	981
9.1.16. Sólo es posible establecer una jornada semanal distinta de la prevista para la Administración General del Estado si existe identidad en el cómputo anual.....	983

	Página
9.1.17. El sistema de promoción profesional de los funcionarios locales queda al margen de la negociación colectiva por carecer las Entidades Locales de competencia para su regulación.....	983
9.1.18. La clasificación de los puestos de trabajo no debe ser objeto de audiencia sino de auténtica negociación.....	984
9.1.19. De los planes de igualdad de género sólo se negocian los actos futuros que puedan ser adoptados con la finalidad de plasmar alguna de sus medidas sólo genéricamente enunciadas	984
9.2. Especial referencia a la negociación de la materia retributiva.....	985
9.2.1. La fuerza vinculante de lo pactado no excluye la subordinación de los convenios a lo establecido en las normas de superior jerarquía, tal como ocurre con la Ley de Presupuestos Generales del Estado	986
9.2.2. No existe un límite legal en la potestad de ordenación del gasto público derivado de la vinculatoriedad de los Acuerdos suscritos, sino la subordinación a la Ley de Presupuestos de todo incremento en el gasto público	987
9.2.3. La fijación de topes máximo de crecimiento encuentra su explicación en el principio de coordinación económica	988
9.2.4. En consecuencia, devienen inaplicables las cláusulas de los acuerdos o convenios que impliquen crecimientos retributivos superiores al límite legal.....	989
9.2.5. La fijación de techos salariales está encaminada a la gradual recuperación del equilibrio presupuestario.....	990
9.2.6. Los límites retributivos fijados por las normas estatales presupuestarias resultan también aplicables a las Diputaciones Forales Vascas.....	991
9.2.7. El principio de autonomía local tampoco ampara que un Acuerdo pueda rebasar los límites retributivos establecidos por la ley estatal de presupuestos.....	992
9.2.8. Es nulo el acuerdo negociador que concreta las pagas extraordinarias en el cien por cien de todos los conceptos retributivos del funcionario	993
9.2.9. El reconocimiento y asignación individual del complemento de productividad debe ser objeto de negociación.....	993
9.3. Materias excluidas de la obligatoriedad de la negociación	994
9.3.1. Las cláusulas de condiciones más beneficiosas y de compensación y absorción exceden del objeto de la negociación colectiva en el ámbito de la función pública.....	994

	<u>Página</u>
9.3.2. La duración del permiso por maternidad no puede ser modificada por un Acuerdo municipal.....	995
9.3.3. Tampoco la regulación de los permisos para asuntos propios es negociable	995
9.3.4. Al ser las pagas extraordinarias retribuciones básicas, no resulta ajustado a derecho que su composición sea pactada en el Acuerdo de Funcionarios.....	997
9.3.5. No puede ser objeto de negociación la atribución al Alcalde del denominado derecho de gracia en un procedimiento sancionador.....	997
9.3.6. La ordenación estatutaria de los funcionarios públicos no puede ser promulgada de nuevo por una Corporación Local.....	998
9.3.7. No puede ser objeto de negociación la creación de un nuevo permiso para visitar a familiares presos.....	998
9.3.8. La convocatoria de un concreto proceso selectivo no está sometida a la obligatoriedad de la negociación.....	999
9.3.9. Tampoco requiere negociación la convocatoria de concurso específico para la provisión de determinados puestos de trabajo.....	1000
9.3.10. La redistribución y asignación de nuevas funciones a los puestos ya obrantes en la plantilla no requiere ser negociada.....	1000
9.3.11. No son negociables las decisiones organizativas que no tengan un contenido sustantivo y una incidencia directa en la ordenación de las condiciones de trabajo.....	1001
9.3.12. No puede ser fruto de la negociación el establecimiento de procesos de funcionarización distintos a los legalmente previstos.....	1002
9.3.13. Tampoco la adscripción de puestos a personal laboral cuando se trata de funciones reservadas a los funcionarios	1002
9.3.14. No es negociable la elaboración de un protocolo de actuación ante situaciones de maltrato entre iguales en los centros docentes públicos	1003
10. MATERIAS SOMETIDAS A INFORMACIÓN Y CONSULTA.....	1003
10.1. Es preceptiva la consulta sindical previa al ejercicio de las potestades de organización que afecten a las condiciones de trabajo de los funcionarios, tal como acontece con la amortización de puestos de trabajo....	1003
10.2. La modificación de la plantilla orgánica de un ayuntamiento es un instrumento organizativo que no requiere la previa negociación sindical, sino que basta con su sometimiento al informe de las organizaciones sindicales	1004

	<u>Página</u>
10.3. Al ser la consulta un requisito esencial para la correcta elaboración de la decisión administrativa, su omisión comporta la nulidad de pleno derecho, sin posibilidad de subsanación a posteriori.....	1004
10.4. La creación de una administración institucional está sometida únicamente a consulta por tratarse del ejercicio de las potestades organizativas.....	1005
10.5. Debe ser objeto de consulta la determinación de la cuantía del complemento específico correspondiente a los distintos puestos de trabajo	1006
11. EL PROCEDIMIENTO NEGOCIADOR Y LA RECUPERACIÓN DE POTESTADES PARA LA FIJACIÓN UNILATERAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.....	1007
11.1. El procedimiento negociador no puede ser confundido con la audiencia a los sindicatos a través de determinados órganos colegiados.....	1007
11.2. La negociación es algo más que el acuerdo final a que en su caso aquella pueda conducir.....	1008
11.3. La válida celebración de pactos y acuerdos funcionariales requiere el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.....	1009
11.4. En el ámbito del personal estatutario, la anualidad mínima en las convocatorias sigue teniendo relevancia constitucional tras el EBEP.....	1009
11.5. La administración está obligada a establecer la regulación cuando no se llegue a un consenso en la negociación.....	1010
11.6. La regulación unilateral de las condiciones de trabajo no supone una lesión de la libertad sindical cuando fracasa el procedimiento negociador.....	1011
11.7. La posibilidad de prorrogar automáticamente la vigencia de un acuerdo no puede amparar una congelación indefinida de las condiciones de trabajo.....	1012
12. LA NEGOCIACIÓN CONJUNTA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO POR PARTE DEL PERSONAL LABORAL Y EL FUNCIONARIAL.....	1012
12.1. Son ilegales los pactos que establecen órganos unitarios de negociación ajenos a los establecidos en la legislación estatal en el ámbito de los entes locales y de su ámbito supralocal.....	1014
12.2. La legitimación para negociar conjuntamente las condiciones de trabajo del personal laboral y funcionarial exige acreditar representatividad en los dos ámbitos electorales de forma cumulativa.....	1015
CAPÍTULO XII. DEBERES E INCOMPATIBILIDADES.....	1017
1. INTRODUCCIÓN.....	1017
2. DEBERES.....	1018

	Página
2.1. A modo de aproximación teórica.....	1018
2.2. La jurisprudencia.....	1021
2.2.1. Sobre el deber de cumplimiento de la jornada y horario establecidos (o «débito horario»).....	1021
2.2.1.1. Sobre la inexistencia de tacha de ilicitud en el RD-Ley 20/2011, de 30 de diciembre.....	1023
2.2.1.2. Sobre la aplicación de la Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre, al personal médico del sector público.....	1026
2.2.1.3. Sobre las guardias localizadas (del personal sanitario).....	1028
2.2.1.4. Sobre la deducción de retribuciones.....	1031
2.2.2. Otras cuestiones y deberes.....	1035
3. INCOMPATIBILIDADES.....	1039
3.1. Un breve recordatorio teórico (y de derecho positivo).....	1039
3.2. La jurisprudencia.....	1044
3.2.1. Consideraciones generales.....	1044
3.2.1.1. De orden constitucional.....	1045
3.2.1.2. De índole estrictamente legal.....	1049
3.2.1.3. Aparte: sobre la autorización de compatibilidad.....	1052
3.2.2. Consideraciones particulares.....	1055
3.2.2.1. Sobre el personal al servicio de la Administración de Justicia.....	1056
3.2.2.2. De los procuradores.....	1059
3.2.2.3. Sobre el ejercicio de la abogacía.....	1061
3.2.2.4. Acerca de los titulares de las oficinas de farmacia.....	1063
3.2.3. «Otras cuestiones» dignas de mención.....	1066
CAPÍTULO XIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO	1073
1. INTRODUCCIÓN.....	1073
2. PRINCIPIOS DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA.....	1074
2.1. Reserva de ley.....	1074
2.1.1. Reserva de ley en el Derecho Administrativo Sancionador.....	1074
2.1.2. La reserva de ley en las relaciones de sujeción especial.....	1074
2.1.3. Remisión normativa, cobertura legal y otros conceptos que permiten entender satisfecha la exigencia de reserva de ley en la tipificación de infracciones disciplinarias.....	1075

	Página
2.2. El principio de tipicidad.....	1078
2.2.1. La necesaria tipificación de las conductas constitutivas de infracción.....	1078
2.2.2. La necesaria concurrencia de todos los elementos del tipo disciplinario.....	1079
2.2.3. La exigencia de «lex certa» y los conceptos jurídicos indeterminados en las normas disciplinarias.....	1080
2.3. Principio de proporcionalidad.....	1080
2.4. El principio «non bis in idem».....	1082
2.4.1. Vertiente procedimental del principio «non bis in idem».....	1083
2.4.1.1. Proceso penal y procedimiento disciplinario.....	1083
2.4.1.2. Concurrencia de dos o más procedimientos disciplinarios.....	1083
2.4.2. Vertiente material del principio «non bis in idem».....	1083
2.4.2.1. Concurrencia de sanciones disciplinarias.....	1083
2.4.2.2. Concurrencia de condena penal y sanción disciplinaria.....	1085
2.5. Principio de culpabilidad.....	1088
2.6. Principio de prescripción.....	1089
2.6.1. Prescripción de infracciones disciplinarias.....	1090
2.6.2. Prescripción de sanciones disciplinarias.....	1091
3. FALTAS DISCIPLINARIAS.....	1091
3.1. Aspectos generales de la jurisprudencia sobre los distintos tipos de infracciones disciplinarias.....	1091
3.2. Faltas muy graves.....	1091
3.2.1. El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la función pública.....	1091
3.2.2. Abandono del servicio.....	1092
3.2.3. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.....	1092
3.2.4. La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.....	1094
3.2.5. La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.....	1094
3.2.6. La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.....	1095

	<u>Página</u>
3.2.7. La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro	1096
3.2.8. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.....	1096
3.2.9. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año	1099
3.3. Faltas graves.....	1099
3.3.1. Falta de obediencia debida a superiores y autoridades.....	1099
3.3.2. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo	1100
3.3.3. Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.....	1100
3.3.4. La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados	1102
3.3.5. La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.....	1102
3.3.6. La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave	1104
3.3.7. La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave	1105
3.3.8. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio	1106
3.3.9. El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.....	1107
3.3.10. La tercera falta de asistencia injustificada en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.....	1108
3.3.11. La grave perturbación del servicio	1108
3.3.12. Falta grave de consideración con los administrados.....	1109
3.3.13. Atentado grave a la dignidad de los funcionarios públicos o de la Administración.....	1109
3.3.14. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo	1112
3.4. Faltas leves.....	1112
3.4.1. La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados	1112

	<u>Página</u>
3.4.2. El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.....	1113
3.4.3. El incumplimiento de los deberes y obligaciones del funcionario, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.....	1113
4. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.....	1114
4.1. Cuestiones generales sobre la jurisprudencia relativa a garantías y derechos del procedimiento disciplinario.....	1114
4.2. Las garantías del procedimiento sancionador administrativo.....	1114
4.3. Las garantías del procedimiento disciplinario.....	1115
4.3.1. La exigencia de procedimiento	1115
4.3.2. Derecho a conocer la acusación.....	1116
4.3.3. El derecho de defensa.....	1117
4.3.4. Presunción de inocencia	1118
4.4. La caducidad del procedimiento disciplinario.....	1119
CAPÍTULO XIV. EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN FUNCIONARIAL.....	1123
1. CUESTIONES GENERALES.....	1123
2. CAUSAS DE LA PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN DE FUNCIONARIO PÚBLICO DE CARRERA.....	1124
2.1. La renuncia.....	1124
2.1.1. Debe privarse de cualquier efecto a la decisión de renunciar cuando ésta haya sido tomada bajo síntomas psicóticos de perplejidad, confusión y temple delirante del funcionario.....	1125
2.1.2. Para que sea válida es preciso que el funcionario sea plenamente consciente de las implicaciones de su renuncia.....	1126
2.1.3. No admite revisión ulterior en ausencia de acreditada causa legal que la justifique.....	1127
2.1.4. La renuncia es un acto voluntario de abandono de un derecho adquirido que, en principio, es válido y eficaz salvo que contrarie el interés general o el orden público	1127
2.1.5. En el ámbito de la Administración local la aceptación de la renuncia corresponde al Alcalde.....	1129
2.1.6. Es válida la renuncia realizada por teléfono y ratificada posteriormente a través de un telegrama.....	1129
2.1.7. La renuncia voluntaria del funcionario no puede dar lugar después a la rehabilitación de la condición funcional.....	1130

	Página
2.2. La pérdida de nacionalidad	1131
2.2.1. La pérdida de la nacionalidad española no obsta para el reconoci- miento de los haberes pasivos.....	1131
2.2.2. El mantenimiento de la nacionalidad es requisito imprescindible para conservar la condición de funcionario público.....	1133
2.3. La pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público.....	1133
2.3.1. Circunstancias que han de concurrir para la pena de inhabilita- ción especial para empleo o cargo público.....	1136
2.3.2. Las relaciones entre el artículo 42 y el artículo 45 del Código Pe- nal.....	1137
2.3.3. La inhabilitación supone la pérdida del cargo o empleo al que se refiera y la prohibición de acceder a éste durante el tiempo de condena.....	1138
2.3.4. La extinción opera automáticamente con independencia de la duración y el alcance efectivo de la condena de inhabilitación impuesta por la jurisdicción penal.....	1139
2.3.5. No constituye una sanción disciplinaria ni la ejecución por la Administración de los efectos administrativos de la condena pe- nal, sino la ausencia sobrevenida de la aptitud para el ejercicio de funciones públicas.....	1140
2.3.6. La pérdida se produce en el Cuerpo en el que se desempeñaban las funciones conectadas con el delito y no en otros Cuerpos de los que también pueda formar parte el empleado público.....	1141
2.3.7. Al operar la inhabilitación ope legis, la pérdida de la condición funcionarial no tiene carácter sancionador.....	1143
2.3.8. Procede la separación, tanto si la acción se produce en el ejercicio del cargo de funcionario, como con ocasión del ejercicio del em- pleo del funcionario.....	1144
2.3.9. La pérdida de la relación funcionarial no supone una vulneración del derecho fundamental a la reinserción social contemplada en el artículo 25 de la Constitución.....	1145
2.4. La jubilación.....	1146
2.4.1. La jubilación voluntaria.....	1147
2.4.1.1. Las limitaciones establecidas para la aceptación por parte de la Administración de «la renuncia voluntaria» no se pueden aplicar a la «jubilación voluntaria».....	1148
2.4.1.2. Los funcionarios públicos adscritos al Régimen General de la Seguridad Social no pueden jubilarse anticipada-	

	Página
mente a los 64 años por el carácter y naturaleza de su relación funcionarial.....	1149
2.4.2. La jubilación forzosa.....	1150
2.4.2.1. Cuestiones generales.....	1152
2.4.2.2. La prolongación de la permanencia en el servicio activo..	1158
2.4.3. La jubilación por incapacidad permanente.....	1172
2.4.3.1. Respecto de las lesiones que motivan la declaración de incapacidad.....	1173
2.4.3.2. Respecto del procedimiento para su declaración.....	1183
2.4.4. La jubilación parcial.....	1196
2.4.4.1. Esta concreta modalidad de jubilación necesita previa- mente de un desarrollo propio y específico.....	1199
2.4.4.2. No cabe el cómputo recíproco de cotizaciones entre el Régimen General de la Seguridad Social y el de Clases Pasivas.....	1201
2.4.4.3. La jubilación parcial del personal estatutario de los Servi- cios de Salud no requiere necesariamente la elaboración de un plan de ordenación de recursos humanos.....	1202
2.5. La sanción de separación de servicio.....	1203
2.5.1. Constituye una infracción muy grave sancionable con la separa- ción de servicio la realización de actividades privadas en un ám- bito similar al de la función pública.....	1205
2.5.2. Quien no reúne las condiciones necesarias para acceder a la fun- ción pública no puede continuar desempeñando cargos en ella...	1205
2.5.3. La separación de servicio como consecuencia de una condena penal no supone infracción del principio de «non bis in idem»...	1206
2.5.4. Cuando la separación del servicio trae causa en una condena pe- nal se aplica la regla de la subordinación de la actuación sancio- nadora de la Administración a la actuación de los Tribunales de Justicia.....	1207
2.5.5. Cuando la separación del servicio dimana de una condena penal no es necesario que la declaración la realice el Consejo de Minis- tros.....	1208
2.5.6. Es acorde a Derecho la sanción de separación de servicio al fun- cionario que ha actuado de forma contraria a su condición de miembro del Cuerpo de la Guardia Municipal.....	1209
2.5.7. La separación del servicio sin haber incoado el correspondiente expediente disciplinario vulnera el artículo 23.2 de la Constitu- ción.....	1210

	Página
2.5.8. Los principios de proporcionalidad e igualdad consagrados en nuestra Constitución deberían llevar a considerar que también la sanción de separación del servicio debe permitir la rehabilitación del funcionario.....	1210
2.5.9. Infligir malos tratos a un detenido justifica la separación del servicio del agente de la Guardia Urbana.....	1212
2.5.10. La elección de la sanción de separación se debe realizar ponderando las circunstancias concurrentes al objeto de alcanzar la debida proporción entre los hechos imputados y la responsabilidad exigida.....	1212
2.5.11. Para que sea jurídicamente admisible la sanción disciplinaria impuesta en razón de una conducta que ya fue objeto de condena penal es indispensable que el interés jurídicamente protegido en ambos casos sea distinto.....	1214
3. LA REHABILITACIÓN DE LA CONDICIÓN DE FUNCIONARIO.....	1215
3.1. La rehabilitación no implica ningún ejercicio del derecho de gracia por parte de la administración en relación a la sentencia penal.....	1216
3.2. No existe un derecho automático a la rehabilitación una vez extinguidas las responsabilidades civiles y pensales que se deriven del delito que motivó la separación del funcionario.....	1217
3.3. La regulación de la rehabilitación forma parte del estatuto básico de los funcionarios públicos.....	1218
3.4. Los efectos del silencio administrativo en los procedimientos de rehabilitación de la condición de funcionario.....	1219
3.5. Sobre la posibilidad de que en el concepto «pena» pueda ser incluido el concepto de «sanción administrativa» a efectos de posibilitar la rehabilitación del funcionario.....	1220
3.6. Es requisito imprescindible la previa extinción de la responsabilidad penal y civil del funcionario condenado penalmente.....	1222
ÍNDICE DE VOCES.....	1225