

# **FUNCIONARIZACION**

La Sección Sindical de CSI-F interpuso recurso de reposición contra resolución del Presidente por la que se aprobó la convocatoria de concurso específico de méritos para la provisión de puestos de trabajo de esta Diputación (BOP núm. 112/2010) al entender que alguno de los puestos a cubrir estaban adscritos, indebidamente, a personal laboral.

Mucho antes, en diciembre de 2008, cuando se crearon algunos de los puestos incluidos en la convocatoria recurrida, ya habíamos solicitado que, de forma urgente, se iniciase, un proceso de funcionarizacion.

La Corporación, por decreto del Presidente núm.716, de 16 de mayo de 2011, desestimó los recursos presentados por CSI-F y por CCOO, lo que nos obligó a recurrir ante la jurisdicción contencioso-administrativa que, en fechas recientes, nos ha dado la razón.

Nuestra pretensión no ha sido en ningún momento impedir la promoción del personal laboral, muy al contrario, lo que deseamos es que este personal que, en la mayoría de los casos, ha obtenido su plaza a través del procedimiento de selección estipulado en nuestro Reglamento, tenga los mismos derechos y garantías que el personal funcionario.

Reiteramos, nuestro objetivo ha sido siempre **conseguir la funcionarizacion del personal laboral de esta Diputación.** 

En la última reunión de Mesa General la Delegada de Personal nos pidió tiempo para estudiar el tema, y las posibles vías de solución. Estamos a la espera de su propuesta.

En nuestra página web podéis ver escritos y recursos relacionados con este tema así como los fundamentos jurídicos y el fallo de la reciente sentencia.



Central Sindical Independiente y de Funcionarios

El 19/05/2010 se dicta propuesta de la delegada de personal de la Diputación Provincial de Almería en la que expresa "Vista la Relación de Puestos de Trabajo de esta Excma Diputación Provincial en la que aparecen varios puestos vacantes, según anexo núm. I que acompaña a esta propuesta, cuya cobertura está prevista mediante concurso específico de méritos

Visto el Reglamento de Selección, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Interna de esta Diputación, así como el RD 364/95 de 10 de marzo, en especial sus artículos 36 a 50.

Visto el art. 34.1g) de la Ley 7/1985 de 2 abril por la que se regulan las Bases de Régimen Local, en el que se establece la competencia del Presidente de la corporación para aprobar las bases de concursos de provisión de puestos de trabajo /.../ esta delegación propone a la Presidencia que, en virtud de las facultades que le están atribuidas por Ley, dicte resolución en el sentido siguiente: Aprobar las bases de la convocatoria de concurso específico de méritos para la provisión de puestos de trabajo anexo núm. l/.../"

Por Decreto 749/2010 de 14/06/2010 se publica la Convocatoria de Concurso específico de méritos para la provisión de puestos de trabajo de la Excma Diputación de Almería, siendo su objeto la celebración de concurso específico de méritos para la provisión de los puestos de trabajo que se indican en el Anexo I, En Anexo II se recogen las funciones y los méritos específicos; expresándose que podrán participar en éste concurso el personal laboral fijo y funcionarios/as de carrera de esta Excma Diputación Provincial. En el Anexo I se indican los puestos de trabajo (Jefe de Sección de Orientación Psicolaboral; Jefe de departamento de Incorporación Social; Jefe de Sección de Asesoramiento en materia de RRHH y Desarrollo Local; Jefe de Departamento de Promoción Institucional de la Igualdad; Coordinador de la Sección de Actividades Institucionales y Protocolo; Jefe de Negociado de Cooperación deportiva local deportiva; Jefe de Grupo de Animación Deportiva Comarcal)

La parte demandante, mantiene, en síntesis, que los puestos de trabajo que lleven aparejado una jefatura, no pueden ser cubiertos por el personal laboral. La parte demandada opone, en esencia, que de acuerdo con los preceptos del EBEP que regula la materia, corresponde a la Diputación, en virtud de la potestad de autoorganización que tiene conferida, la determinación de los puestos que pueden ser desempeñados por personal laboral, si bien con el límite de que las funciones que se asignen a tales puestos de personal laboral no impliquen ejercicio de autoridad; añadiendo que analizadas, en éste caso, las competencias y funciones de cada uno de los puestos que se convocan, se comprueba que no incluyen aquéllas que requieran el ejercicio de potestades públicas, sino funciones que suponen actuaciones puramente materiales o técnicas, de colaboración y apoyo que son tares que pueden corresponder a puestos existentes en el sector privado, por lo que no se vulnera el art. 9.2 del EBEP y los puestos son susceptibles de ser cubiertos por personal laboral.

TERCERO.- La cuestión controvertida y, por tanto, a resolver versa sobre si los puestos de trabajo (Jefaturas) sacados a concurso mediante Convocatoria publicada el 14/06/2010 pueden ser cubiertos por personal laboral o por el contrario deben ser reservados a personal funcionario.

La prestación de servicios en el ámbito por cuenta ajena en el ámbito de la Administración Pública puede realizarse en virtud de una relación administrativa o laboral. En el primer caso, nos encontramos ante el funcionario público, cuyo vínculo con la Administración es estatutario. regulado por el Derecho Administrativo. En el segundo estamos ante el personal laboral cuya relación viene regulada por el derecho laboral, ocupando en éste caso la Administración el lugar de la empresa en términos análogos a los de un particular. Dicha coexistencia de funcionarios y personal laboral en la Administración Pública responde a lo que se ha denominado modelo e empleo público dual. El TC en sentencia 99/1987 de 11 de junio afirma que "habiendo optado la Constitución por un régimen estatutario, con carácter general, para los servidores públicos /.../" lo que no excluye a la relación laboral, sobre todo cuando el asunto abordado en dicha Sentencia y en la STC 37/2002 de 14 de febrero era la determinación de qué puestos de trabajo se pueden ocupar por personal laboral en el primer caso, o qué puestos sólo pueden ser ocupados por funcionarios en la administración local, en la segunda. La ley 7/2007 asume el sistema dual señalando en su art. 1º que su objeto incluye "determinar las normas aplicables al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas". El modelo dual referido conduce al planteamiento de qué puestos de trabajo pueden desempeñarse por personal laboral y cuales son los criterios que determinan la adjudicación de los puestos de trabajo a una u otra clase de empleados públicos.

Como se dijo con anterioridad el TC constata la opción genérica de la CE a favor de un régimen estatutario para los servidores públicos, y de que los puestos a cubrir por personal laboral son una excepción.

- El marco normativo, sobre reserva de funciones en la función pública local: El art 30.2 del Real Decreto Legislativo 3046/1977 disponía "serán puestos de trabajo a desempeñar por funcionarios de carrera aquéllos cuyas tareas se refieran a una actividad pública gestionada directamente por la corporación, tengan carácter permanente y volumen suficiente para absorber la actividad primordial de una persona durante la jornada de trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto en esta Ley En todo caso serán desempeñadas por funcionarios de carrera los servicios que impliquen el ejercicio de autoridad y los puestos de niveles superiores de mando"

De lo anterior se extrae que existía una reserva de puestos de trabajo para funcionarios cuando implicaba ejercicio de autoridad y de los puestos de niveles superiores de mando; y el resto si cumplían la exigencia de corresponder a una actividad pública directamente gestionada por la Corporación, eran permanentes y su desempeño exigía dedicar la actividad

primordial de una persona durante la jornada de trabajo. Por tanto, y por exclusión, fuera de éstos casos se podía acudir a personal laboral.

Art 15 L30/1984 indica ". /.../c) Con carácter general, los puestos de trabajo de la Administración del Estado y de sus Organismos Autónomos, así como los de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social, será desempeñados por funcionarios públicos.

Se exceptúan de la regla anterior y podrán desempeñarse por personal laboral:

- Los puestos de naturaleza no permanente y aquéllos cuyas actividades se dirijan se dirijan a satisfacer necesidades de carácter periódico y discontinuo;
- Los puestos cuyas actividades sean propias de oficios, así como los de vigilancia, custodia, porteo y otros análogos.
- Los puestos de carácter instrumental correspondientes a las áreas de mantenimiento y conservación de edificios, equipos e instalaciones, artes gráficas, encuestas, protección civil y comunicación social, así como puestos de las áreas de expresión artística y los vinculados directamente a su desarrollo, servicios sociales y protección de menores.
- Los puestos correspondientes a áreas de actividades que requieran conocimientos técnicos especializados cuando no existan Cuerpos o Escalas de funcionarios cuyos miembros tengan la preparación específica necesaria para su desempeño;
- Los puestos de trabajo en el extranjero con funciones administrativas de trámite y colaboración y auxiliares que comporten manejo de máquinas, archivo y similares, y
- Los puestos con funciones auxiliares de carácter instrumental y apoyo administrativo /../

De la lectura del precepto anterior podemos concluir que, en principio, y de modo general, todos los puestos de trabajo de la Administración deberán ser ocupados por funcionarios públicos pudiéndose cubrir con personal laboral siempre que se trate de puestos susceptibles de ser incluidos en alguno de los seis apartados de dicho artículo. Establece, por tanto, una reserva de funciones (o puestos) a los funcionarios públicos.

El art. 92.2 de la LBRL establecía, en relación con las funciones que sólo podían ser desempeñadas por funcionarios, que "son funciones públicas, cuyo cumplimiento queda reservado exclusivamente a personal sujeto al Estatuto funcionarial, las que impliquen ejercicio de autoridad, las de fe pública y asesoramiento legal preceptivo, las de control y fiscalización interna de la gestión económica-financiera y presupuestaria, las de contabilidad y tesorería y, en general, aquéllas que en desarrollo de la presente ley, se reserven a los funcionarios para la mejor garantía de objetividad, imparcialidad e independencia en el ejercicio de la función"

Se significa que la STC 37/2002 de 14 de febrero, declaró la constitucionalidad del art. 92.2 de la LBRL al resolver la cuestión de inconstitucionalidad promovida por la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña que aducía la posible contradicción de ese artículo con la doctrina del TC en sentencia 99/1987 al interpretar el artículo 15 de la LRMFP y arts 103 y 149 1.18 CE. El TC mostró su preferencia por la técnica del art. 15 pero declaró la constitucionalidad del art. 92.2.

El RD Leg 781/1986 que aprueba el TRLRL decida el Título VII al personal de entidades locales, estableciendo su art. 167 1. "Los funcionarios de carrera de la Administración local que no tengan habilitación de carácter nacional se integrarán en las escalas de Administración General y Administración Especial de cada Corporación, que quedarán agrupadas conforme a lo dispuesto en la legislación básica del Estado sobre función pública, en los grupos que éste determine, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso. 2. La Escala de Administración General se divide en las Subescalas siguientes: a) Técnica; b) Gestión; c) Administrativa; d) Auxiliar; d) Subalterna.

- 3. La escala de Administración Especial se divide en las Subescalas siguientes: a) Técnica; b) servicios especiales.
- 4.- La creación de Escalas, Suescalas y clases de funcionarios y la clasificación de los mismos dentro de cada una de ellas, se hará por cada Corporación, de acuerdo con lo previsto en ésta Ley.

El art. 169.1 del mismo texto reza del siguiente tenor "Corresponde a los funcionarios de la Escala de Administración General el desempeño de funciones comunes al ejercicio de la actividad administrativa. En consecuencia, los puesto de trabajo predominantemente burocráticos habrán de ser desempeñados por funcionarios Técnicos, de Gestión, Administrativos o Auxiliares de Administración General"

E artículo 175 establece que "1. Se integraran en la clase de personal de Oficios, los funcionarios que realicen tareas de carácter predominantemente manual, en los diversos sectores de actuación de las Corporaciones Locales, referidas a un determinada oficio industria o arte.

- 2. Se clasificarán, dentro de cada oficio, industria o arte, en encargado, maestro oficial, ayudante y operario, según el grado de responsabilidad o de la especialización, y siendo necesario, en todo caso, poseer la titulación exigida para el ingreso, conforme a lo dispuesto por la legislación básica de función pública.
- 3. Lo dispuesto en los apartados anteriores, se entiende sin perjuicio de que éstas tareas no tengan la consideración de funciones públicas a que se refiere el art. 92.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril"

Podemos afirmar, por tanto, que hasta la publicación del EBEP la legislación se limitaba, a determinar qué puestos de trabajo podía ocupar el personal

laboral, en caso de silencio se entendía que el puesto debía ser ocupado por funcionarios. El Informe de la Comisión del Estudio del Estatuto Básico del Empleado Público, admite al personal laboral cuando indica que la situación actual del empleo público en nuestro país se caracteriza, entre otras cosas, por la existencia de un sistema dual consolidado, que comprende funcionarios públicos y contratados laborales. Y la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público asume el sistema dual (vid artículo 1y art. 2.1); y establece, artículo 9.2 un principio general de reserva de funciones a los funcionarios públicos.

El Estatuto Básico del Empleado Público se pronuncia, tanto con carácter general para todo empleado público (art. 9.2), como especialmente para las entidades locales en la Disposición Adicional 2ª en los siguientes términos:

Art. 9.2 "En todo caso, el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en las 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". Por su parte el art. 11.2 "Las Leyes de la Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto establecerán los criterios para la determinación de los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personal laboral, respetando en todo caso lo establecido en el art. 9.2".

### La Disposición Adicional 2ª EBEP indica

"1. Funciones públicas en las Corporaciones Locales: 1.1 Son funciones públicas cuyo cumplimiento queda reservado exclusivamente a funcionarios, las que impliquen ejercicio de autoridad, las de fe pública y asesoramiento legal preceptivo, las de control y fiscalización interna de la gestión económica-financiera y presupuestaria, las de contabilidad y tesorería. 1.2. Son funciones públicas necesarias en todas las Corporaciones locales, cuya responsabilidad administrativa está reservada a funcionarios con habilitación de carácter estatal: a) La de secretaria, comprensiva de la fe pública y el asesoramiento legal preceptivo b) El control y fiscalización interna de la gestión económico-financiera y presupuestaria y la contabilidad, tesorería y recaudación".

Al determinar que puestos de trabajo pueden ser ocupados por personal laboral las leyes de la función pública no pueden traspasar el límite del art. 9.2 del EBEP; que ha dejado que sean las leyes de desarrollo las que concreten el ámbito de la contratación laboral, con el limite, claro está, del art. 9.2 (en la Comunidad Autónoma de Andalucía no existe una ley de desarrollo del EBEP).

La normativa anterior, establece, por tanto, criterios generales que habrán de ser aplicados caso por caso en la elaboración de las relaciones de puestos de trabajo. Y será ese el momento cuando la Administración tenga que decidir los puestos de trabajo que van a ser ocupados por personal laboral, y tal actuación debe estar motivada sin que sea suficiente la mera alusión de la habilitación legal. La STS de 14/09/2011 anula las modificaciones de una relación de puestos de trabajo por la que se habilitan puesto de trabajo para personal laboral. La Administración autora de la modificación adujo que la cobertura de puestos de trabajo por personal laboral está amparada por la potestad de autoorganización. El TS entendió que la excepción a la regla general de cobertura por funcionarios de los puestos de la Administración que se contienen en esos artículos permite a la Administración optar en ejercicio de la potestad de autoorganización, por el personal laboral para cubrir los puestos que expresamente se recogen en el precepto, pero dicho ejercicio debe cumplir la obligación de motivación.

CUARTO.- Abordando las cuestiones que aquí planteamos el TSJ, sede Granada en Sentencia de 9/03/1998 señala que:

"Con carácter general dispone el artículo 15.1.c) de la Ley 23/1998 (que da nueva redacción al mismo precepto de la Ley 30/1984, se 2 de agosto, de medidas de reforma de la Función Pública) que los puestos de trabajo...serán desempeñados por funcionarios públicos con las únicas excepciones que permiten su desempeño por personal laboral, de los puestos de naturaleza no permanente, lo que recaigan sobre actividades propias de oficios..., los de carácter instrumental correspondiente a las áreas de mantenimiento y conservación de edificios...y los correspondientes a áreas de actividades que requieran conocimientos técnicos especializados cuando no existan cuerpos o escalas de funcionarios.

Por otra parte, el artículo 92.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reserva al personal funcionario los puestos de trabajo que impliquen el ejercicio de autoridad, fe pública y asesoramiento legal, en entre otros, precisando el artículo 132 del RD Legislativo 781/1986 de 18 de abril, que corresponde a los funcionarios de carrera el desempeño de los puestos de trabajo que tengan atribuidas las funciones señaladas en el mencionado art. 99.2.

En relación con los preceptos citados, que dichos textos legales dedican a la selección del personal laboral, se pone de manifiesto el propósito del legislador de establecer una garantía a favor del personal funcionario frente al personal laboral para el desempeño de tales puestos de trabajo, lo que supone que este último no puede desempeñarlo ni siquiera de modo provisional."

Y termina añadiendo que los puestos referidos corresponden a Jefaturas de Sección que inevitablemente suponen el ejercicio de autoridad, sin que, por otra parte, puedan ser incardinados en algunos de los supuestos que excepcionalmente autorizan su desempeño por personal laboral |...|"

La STS 19/10/2005 "CUARTO.- La doctrina de la sentencia de 14 de febrero de 2002 del Tribunal Constitucional, que rechazó la cuestión de inconstitucional que fue planteada en relación con el artículo 92.2 de la LRBRL, determina unos patrones interpretativos sobre ese precepto cuya aplicación al presente caso conducen a la solución desestimatoria de la casación que ya ha sido adelantadas.

En éste pronunciamiento del TC se invoca la doctrina de la anterior STC 88/1987 de 11 de junio, sobre manera de operar la reserva que establece el artículo 103.3 CE para que sean regulados por Ley diversos ámbitos de la función pública.

En ésta línea, se recuerda que entre esos ámbitos se encuentra el estatuto de la función pública y que, en cuanto al alcance de dicho estatuto, ha de considerarse comprendida la notación relativa al modo de provisión de puestos de trabajo al servicio de las Administraciones públicas. También se subrava que, habiendo optado la Constitución por un régimen estatutario, con carácter general, para los servidores públicos, habrá de ser la ley la que determine en qué casos y con qué condiciones pueden reconocerse otras posibles vias de acceso al servicio de la Administración Pública /.../ Esa misma STC 37/2002, cuando en concreto analiza el segundo inciso del artículo 92.2 dice que es cierto que en él no se especifica que concretas funciones ha de ser desempeñadas por el personal sujeto al estatuto funcionarial y remite su determinación al desarrollo del mismo. Añade que, sin embargo, tal remisión no puede considerarse incondicionada o carente de límites /.../ Los patrones interpretativos que para ese segundo inciso del artículo 92.2 de la LRBRL se derivan de la jurisprudencia constitucional que acaba de sintetizarse son a juicio de esta Sala, estos que continúan:

- 1) Aquellos puestos de trabajo cuyas funciones o cometidos exterioricen una actividad de la Administración que tenga una directa trascendencia para la situación jurídica de otros sujetos de derecho (ajenos o no a su organización), y en la que por ello sean relevantes esas notas de objetividad, imparcialidad e independencia, habrán de ser necesariamente encomendados a personal funcionarial.
- 2) Corresponde a la Administración la carga de demostrar que en las funciones de un determinado puesto resultan indiferentes esas notas que han sido enunciadas.
- 3) Consiguientemente, la validez de los puestos de trabajo laborales estará condicionada inexcusablemente a que, en el acto que los haya creado con ese expreso carácter contractual y no estatutario, esté bien visible y justificado que los cometidos y funciones profesionales asignados a los titulares de tales puestos, por sus específicas características, hacen indiferente esas nota de que se viene hablando."

Posteriormente, la STS Sala 3ª de 13/05/2009 que anuló el Acuerdo por el que

se aprobó la modificación parcial de la relación y del catálogo de puestos de trabajo de la Administración de la CCAA, por el que se creó en la Consejería de Asuntos Sociales dentro del catálogo de personal laboral tres puestos de trabajo de Jefes de Área. La Sala confirma la sentencia impugnada, toda vez que los puestos aquí litigiosos son Jefaturas de determinadas Áreas administrativas, lo que significa que no es de apreciar en ellos ninguna de las notas señaladas como caracterizadoras de las excepciones en que legalmente se permite el régimen laboral; y, además, encarnan unos cometidos de dirección administrativa en los que resulta muy conveniente la mayor garantía de objetividad que significa el estatuto funcionarial; y, expresa que "No es de compartir esa argumentación que es desarrollada en la actual casación para sostener la infracción del artículo 15.1.c) de la Ley 30/84 que se reprocha a la sentencia recurrida, por todo lo que se explica a continuación.

Lo primero a destacar es que la literalidad de ese precepto legal claramente señala que, por lo que hace a los puestos de trabajo de la Administración, la regla general es el estatuto funcionarial y lo excepcional el régimen laboral, y esto hace que hayan de interpretarse restrictivamente las excepciones que en dicho precepto se enumeran.

Lo segundo que debe subrayarse es que, en caso de duda, habrá de efectuarse una interpretación que tenga en cuanta cuáles son las notas fundamentales que se toman en consideración en el conjunto de esos casos que directamente son enumerados en el tan repetido precepto como hábiles para encarnar la excepción. Y estas notas son algunas de las siguientes: la temporalidad del puesto; su contenido coincidente con actividades propias de oficios o profesionales existentes en el sector privado, lo que equivale a señalar que se trata de puestos que no difieren en nada con los que puedan existir en dicho sector; su carácter instrumental en todo lo relativo a edificios y demás medios materiales de la Administración; o su carácter siempre secundario, auxiliar o de mera colaboración cuando tengan asignadas funciones administrativas.

El lo tercero a tener en cuenta es que, tratándose de funciones directivas o de organización dentro de la Administración, el estatuto funcionarial, por la mayor inamovilidad y estabilidad que comporta para el empleado público, es el que mejor garantiza el principio de objetividad (artículo 103 de la Constitución) que debe presidir cualquier función de dirección administrativa.

Los puestos aquí litigiosos son Jefaturas de determinadas áreas administrativas, lo cual significa estas dos cosas: que no es de apreciar en ellos ninguna de esas notas que antes se señalaron como caracterizadoras de las excepciones en que legalmente se permite el régimen laboral; y, además, encarnan unos cometidos de dirección administrativa en los que resulta muy conveniente la mayor garantía de objetividad que significa el estatuto funcionarial /.../"

Y la mas reciente sentencia del Tribunal Supremo de 25/01/2012 indica que "Cierto es que aunque el precepto cuestionado no especifica qué jefaturas han de ser desempeñadas por personal sujeto al estatuto funcionarial, remitiendo su determinación a la RPT, tal remisión, lógicamente, no puede estimarse incondicionada o carente de límites, pues, primero la LBRL –art. 92 derogado por la Ley 12/2007-, y luego el ar. 15.1.c) de la Ley 30/1984 y el art. 9.2 del Estatuto Básico del empleado público, ya disponen los criterios o parámetros que ha de inspirar en su desarrollo la determinación de las funciones que han de ser desempeñadas por funcionarios públicos.

Pero, siendo ello así, al tratarse aquí de la provisión de jefaturas (que con arreglo a la ley, en muy contadas ocasiones podrán ser desempeñadas por contratados laborales), no puede estimarse ajustada a Derecho la decisión de omitir en la Norma Marco de la Corporación que las provisión de las Jefaturas se llevará a cabo normalmente con funcionarios de carrera, y sólo excepcionalmente con personal laboral, supuesto el caso de jefaturas cuyas funciones no impliquen el ejercicio de las tareas genéricamente enumeradas en el artículo 9.2 del Estatuto Básico del Empleado Público, esto es, las que supongan participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de intereses generales."

CUARTO.- Recapitulando la normativa y jurisprudencia, conviene, precisar e insistir en que el art. 9.2 del EBEP (y la disposición adicional 2ª) establece una reserva de funciones a los funcionarios públicos (funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas); que la reserva de funciones a funcionarios puede entenderse matizada por el art. 13 EBEP; que tratándose de personal laboral el directivo no podrá ejercer funciones de las referidas en el art. 9.2; que, en cualquier caso, la interpretación que se lleve a cabo no podrá ir en el sentido de excluir las potestades de dirección de las reservadas a los funcionarios, pues en otro caso, carecería de sentido la reserva del art. 9.2.

Desde la perspectiva expuesta, a continuación, todavía debemos abordar el examen de si la funciones de los puestos objeto de la presente litis, implican o no ejercicio de autoridad, participación directa o indirecta en el ejercicio de potestades públicas o en la salvaguarda de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas (ex artículo, 9.2 y Disposición Adicional 2ª EBEP); debiendo tenerse en cuenta que los puestos a proveer son Jefaturas de determinadas áreas administrativas, que por definición conllevan cometidos de dirección administrativa. A lo anterior debemos añadir que no existe en la Comunidad de Andalucía una ley de desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público.

En la propia convocatoria publicada en BOP de 14/06/2010 se definen las funciones de los puestos en el siguiente sentido:

# 1.- JEFE DE SECCIÓN DE ORIENTACIÓN PSICOLABORAL.

MISION: Dirigir, asesorar, impartir, evaluar, intervenir y gestionar sobre materias relacionadas con asesoramiento psicológico y solución de conflictos, así como sobre actividades desarrolladas en el Servicio sobre formación en Prevención de Riesgos Laborales, de acuerdo con los objetivos fijados por el Servicio

## **FUNCIONES GENERICAS:**

- 1.- Dirigir administrativamente la Sección y evaluar su gestión.
- 2.- Planificar el trabajo de la Sección y la previsión de sus necesidades.
- 3.-Proponer y determinar los objetivos de la sección.
- 4. Realizar el seguimiento de la gestión presupuestaria de la Sección y de la distribución de los medios materiales entre sus organos /.../

# 2.- <u>JEFE O JEFA SECCIÓN ASESORAMIENTO EN MATERIA DE RRHH Y DESARROLLO LOCAL</u>

MISIÓN Coordinar dirigir y supervisar el funcionamiento de la Sección, de acuerdo con la legislación vigente y las directrices del superior al objeto de garantizar una actuación técnica correcta y eficaz en desarrollo de las materias encomendadas a la Sección.

#### **FUNCIONES GENÉRICAS**

- 1.- Dirigir administrativamente la Sección y evaluar su gestión
- 2.- Planificar el trabajo de la sección y la previsión de sus necesidades proponer y determinar el objetivo de la Sección.
- 3.- Realizar el seguimiento de la gestión presupuestaria de la Sección, y de la distribución de los medios materiales entre sus organos. /.../

# 3.- JEFE/A DPTO PROMOCIÓN INSTITUCIONAL DE IGUALDAD

MISIÓN Diseñar, asesorar, impartir, evaluar, intervenir y gestionar sobre materias relacionadas con la formación y orientación profesional dirigidas a la inserción de mujeres, así como sobre actividades desarrolladas en el departamento /.../

#### **FUNCIONES GENÉRICAS**

- 1.- Dirigir administrativamente el Departamento y evaluar su gestión.
- 2.- Planificar el trabajo del Departamento y prever sus necesidades.
- 3.- Proponer la configuración los puestos de trabajo de la estructura interna del Departamento con la conformidad del superior jerárquico. /.../.

## AREA DE COORDINACIÓN Y RELACIONES INSTITUCIONALES

4.- PUESTO DE TRABAJO: <u>COORDINADOR/A DE LA SECCIÓN DE ACTITIVIDADES INSTITUCIONALES Y PROTOCOLO</u>.

## **FUNCIONES GENÉRICAS:**

- 1.- Supervisar y coordinar la memoria anual.
- 2.- Supervisar el trabajo desarrollado dentro de sus competencias del personal a su cargo.

3.- Por delegación del Jefe de Sección /.../

### AREA DE DEPORTE

# 5.- PUESTO DE TRABAJO <u>JEFE/A NEGOCIADO DE COOPERACIÓN</u> DEPORTIVA LOCAL

### **FUNCIONES GENÉRICAS**

- 1.- Dirigir administrativa y técnicamente al órgano que el corresponde y evaluar la gestión técnica.
- 2.- Realizar la propuesta de configuración de los puestos de trabajo de la estructura interna del Negociado.
- 3.- Racionalizar y simplificar los procesos de trabajo y el perfeccionamiento de sus métodos de atención a las innovaciones tecnológicas incorporables a los procesos de trabajo /.../.

# 6.- PUESTO DE TRABAJO: <u>JEFE/A DE GRUPO ANIMACIÓN DEPORTIVA</u> (COMARCA LEVANTE)

#### MISIÓN

Coordinar la actuación de los técnicos de zonas, según las instrucciones recibidas del superior jerárquico para garantizar el cumplimiento de los objetivos generales de los programas del Departamento deportivo.

### **FUNCIONES GENERICAS**

- 1.- <u>Supervisar y controlar</u> el trabajo de los técnicos de zonas adscritos al Negociado.
- 2.- Utilizar las aplicaciones informáticas necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.
- 3. Efectuar propuestas de mejora a sus superiores

Se advierte, por tanto, que los puestos de trabajo a cubrir son los de Jefes de Departamento, Jefe de Sección, Coordinador y Jefe de Negociado y las funciones genéricas atribuidas a los puestos controvertidos son funciones de dirección y responsabilidad (autoridad) de la sección o unidad administrativa (dirigir, planificar, seguimiento ...), que pueden afectar, por tanto, al personal que tengan a su cargo como al ciudadano, no se trata, por tanto, de simples actuaciones materiales o técnicas, ni de colaboración o apoyo, deben, por tanto, ser incluidas en la reserva de funciones que contempla el artículo 9.2, al no ser incardinables en los supuestos excepcionales que contempla el precepto, salvo el puesto de trabajo relativo al Jefe de Grupo de Animación Deportiva comarcal (Levante), pues de la lectura de las funciones que le vienen encomendadas, se observa que se trata de funciones encaminadas a coordinar la actuación de técnicos de zona adscritos al Negociado, cuyo mando corresponderá al Jefe de Negociado. En éste línea ya se pronuncia la Sentencia TSJ, Granada de 9/03/1998 antes parcialmente reproducida al indicar que /.../ los puestos referidos corresponden a Jefaturas de Sección que inevitablemente suponen ejercicio de autoridad /.../".Lo anterior conduce a la estimación de la pretensión actora, salvo en el particular relativo al Jefe de Grupo de Animación deportiva comarcal referido.

QUINTO.- No se hace pronunciamiento alguno en materia de costas,

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación al caso presente,

#### FALLO

Que ESTIMO el recurso contencioso-administrativo interpuesto por COMISIONES OBRERAS DE ANDALUCIA Y CSI-CSIF frente a la resolución impugnada en los términos interesados, salvo en el particular referido en el Fundamento de Derecho Cuarto in fine de la presente.

Notifiquese esta resolución a las partes, haciéndoles saber que, contra la misma, cabe recurso de apelación en el plazo de 15 días.

Así por esta mi sentencia, de la que se llevará certificación a los autos principales, la pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACIÓN - Leída y publicada ha sido la anterior sentencia por la Magistrado-Juez Stta. que la suscribe, estando celebrando audiencia pública en el día