

UNIVERSIDAD DE
MURCIA



<http://revistas.um.es/analesderecho>

ANALES de **DERECHO**

**LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL PERSONAL
LABORAL DE LAS CORPORACIONES LOCALES**
**El caso de la Región de Murcia como extensible
al resto de Comunidades**

M^a BELÉN FERNÁNDEZ COLLADOS

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Murcia

Resumen

Una parte muy destacada de la negociación colectiva en las Administraciones Públicas es la desarrollada por las Corporaciones Locales. En este trabajo de investigación se examinan con detalle todos y cada uno de los instrumentos de negociación de las Corporaciones Locales de la Región de Murcia con el objeto de averiguar su grado de afectación por la crisis económica, su situación actual, y si las conclusiones a tal efecto son extrapolables al resto de Comunidades Autónomas.

Palabras clave: *Administración, convenio, negociación, trabajo, colectivo.*

“The collective bargaining of the labor personnel of the Local Corporations: the case of the Region of Murcia as extensible to the rest of the Communities”

Abstract

A very prominent part of collective bargaining in Public Administrations is that developed by Local Corporations. In this research work, each and every one of the negotiation instruments of the Local Corporations of the Region of Murcia are examined in detail in order to find out their degree of impact due to the economic crisis, their current situation, and whether the conclusions to Such effect is extrapolated to the rest of the Autonomous Communities.

Palabras clave: *Administration, agreement, negotiation, work, collective*

SUMARIO: I. ASPECTOS PRELIMINARES Y ESTRUCTURA NEGOCIAL. II. CONTENIDO NEGOCIAL. 1. Cláusulas delimitadoras del convenio. 2. Organización del trabajo, contratación, clasificación profesional y movilidad. 3. Tiempo de trabajo: jornada, descansos, horas extraordinarias, vacaciones, licencias y permisos. 4. Retribuciones. 5. Suspensión y extinción del contrato de trabajo. 6. Formación. 7. Seguridad y salud laboral. 8. Régimen disciplinario. 9. Derechos sindicales. 10. Ayudas sociales. 11. Igualdad y no discriminación por razón de género. III. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

I. ASPECTOS PRELIMINARES Y ESTRUCTURA

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, EBEP), tras definir a los empleados públicos como “quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales”, diferencia cuatro modalidades de empleados públicos: funcionarios de carrera, funcionarios interinos, personal laboral y personal eventual. Sin embargo, en el ámbito de la negociación colectiva, tradicionalmente se ha distinguido simplemente entre: el personal funcionariado y el personal laboral¹.

Al personal laboral de las Administraciones Públicas le es de aplicación el Título III del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET, en adelante), que en desarrollo del artículo 37.1 de la Constitución, se ha venido entendiendo como únicamente aplicable a la negociación colectiva entre los representantes de los trabajadores y de los empresarios, debiendo acudir al denominado “bloque constitucional sindical” (arts. 7, 28, 37.1, 103 y 127 de la Constitución) como sustento constitucional del derecho a la negociación colectiva de los funcionarios públicos², cuestionado por las SSTC 57/1982,

¹ Cfr. FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B.: “Algunos interrogantes acerca de la negociación colectiva conjunta de personal funcionarial y laboral” en VV.AA.: *El Estatuto básico del empleado público: XIX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Badajoz, 29 y 30 de mayo de 2008, Vol. 2, 2009, págs. 653-667.

² GARCÍA BLASCO, J. (Dir.) VV.VV.: *La negociación colectiva en el Sector Público, Informe y Estudios*, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019, pp. 33 y ss.

de 27 de julio y 85/2011, de 26 de marzo, y actualmente garantizado y desarrollado por el EBEP³.

Desde la aprobación del EBEP, en el seno de la Administración Pública, tienen cabida tres tipos de negociación colectiva:

- La propia del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, es decir, los convenios colectivos regulados en el Título III ET.
- La vinculada al funcionariado: los pactos colectivos y los acuerdos colectivos del personal no laboral, que se rigen por el Capítulo IV EBEP.
- Y los pactos colectivos mixtos y los acuerdos colectivos mixtos para personal laboral y funcionariado.

Este trabajo se circunscribe a la negociación colectiva del personal laboral de las Administraciones Públicas, y concretamente, a la procedente de las Corporaciones Locales, tomando como ejemplo las de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. Como regla general, la negociación colectiva autonómica de las condiciones de trabajo del sector público pertenece al ámbito de empresa y las unidades o niveles de negociación suelen ser tres: Administración Autonómica, Corporaciones Locales y otros organismos o entes públicos.

Si bien el objeto de este trabajo es la negociación colectiva en las Corporaciones Locales, dado que los convenios analizados pormenorizadamente han sido los de la Región de Murcia, cabe reseñar que el convenio por el que se regulan las condiciones laborales del personal al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia, es del año 2007: el Convenio Colectivo para la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (Personal Laboral) (BORM 1/6/2007). Dicho convenio, aunque pactado para una duración inicial de 3 años (desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2009), se entiende que en ausencia de denuncia expresa, ha venido prorrogándose de año en año, y estará vigente en tanto no se negocie un nuevo convenio⁴. Una ultraactividad que se ha visto afectada tras el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, que dio origen a la Resolución de 30 de julio de 2012, de la Secretaría General de la Consejería de Economía y Hacienda, por la que se dispone la publicación en el BORM del Acuerdo de

³ Cfr. GÓMEZ RUFÍAN, L.: “La negociación colectiva en el sector público: particularidades desde la norma y los datos”, *Revista de Información Laboral*, núm.11/2016, (BIB 2016\85583).

⁴ Cfr. GORELLI HERNÁNDEZ, J.: “Vigencia y ultraactividad en la negociación colectiva del sector público”, en GARCÍA BLASCO, J. (Dir.) VV.VV.: *La negociación colectiva en el Sector Público, Informe y Estudios, Ministerio de Trabajo, op. cit.*, pp.467 y ss.

Consejo de Gobierno de 27 de julio de 2012, relativo a la aplicación del art. 32 EBEP, en la redacción dada por el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, sobre la suspensión y/o modificación de determinados preceptos del convenio colectivo de personal laboral al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia (BORM 3/8/2012).

Tampoco resulta inapropiada una mínima referencia al hecho de que en la Región de Murcia se cuente con más de una docena de convenios dirigidos a regular las condiciones laborales de los organismos autónomos y otros entes y/o empresas públicas, muy próximos a las Corporaciones Locales, la mitad de ellos, publicados antes de 2008 y en situación de ultraactividad⁵.

Por lo que hace a la negociación colectiva en las Corporaciones Locales, de las cuarenta y cinco existentes en la Región de Murcia, dieciséis cuentan con un convenio colectivo para el personal laboral:

- CC Ayuntamiento de Molina de Segura (BORM 30/4/2001).
- CC Ayuntamiento de Yecla (BORM 10/8/2001) - Modificado BORM: 26/05/2007.
- CC Ayuntamiento de Bullas (Personal laboral) (BORM 14/1/2003).
- CC Ayuntamiento de Alcantarilla (BORM 11/12/2004).
- CC Ayuntamiento de Albudeite (BORM 3/3/2005).
- CC Ayuntamiento de Librilla (BORM 10/3/2006).
- CC Ayuntamiento de Caravaca de La Cruz (BORM 8/5/2006).
- CC Ayuntamiento de Santomera (BORM 25/7/2008).
- CC Ayuntamiento de Aledo (Personal Laboral) (BORM 24/1/2009).
- CC Ayuntamiento de Lorquí (Personal Laboral) (BORM 13/7/2009).

⁵ CC FORESMA (adscrito al Servicio de Emergencia de la Consejería de Presidencia de la Región de Murcia) (BORM de 15/10/2003); CC Autoridad Portuaria de Cartagena (BORM 20/5/2003); CC Instituto Municipal de Servicios de La Manga (adhesión al Convenio Ayuntamiento de Cartagena) (BORM 26/4/2006); CC Agencia de Desarrollo Local y Empleo (Adhesión al Convenio Ayuntamiento de Cartagena) (BORM 8/5/2006); CC Instituto Municipal de Servicios Sociales de Cartagena (Adhesión al Convenio Ayuntamiento de Cartagena) (BORM 8/5/2006); CC Mancomunidad de Servicios Sociales de la Comarca del Noroeste (BORM 13/5/2006); CC Mancomunidad de Servicios Sociales del Sureste (BORM 28/9/2007); CC TRAGSA (Servicio Vigilancia, Prevención y Extinción Incendios Forestales (BORM 7/6/2011); CC Universidades Públicas Región de Murcia (personal docente e investigador laboral) (BORM 5/4/2016); CC Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A. EMUASA (BORM 30/11/2017); CC Empresa Municipal Aguas de Lorca S.A. (BORM 27/4/2018); CC Hidrogea, Gestión Integral de Aguas de Murcia S.A. del centro de trabajo de Cartagena (BORM 1/3/2019); CC Tecnologías de la Información y la Comunicación, Aplicaciones y Redes para la Universidad de Murcia (TICARUM) SLU-MP. (BORM 8/5/2018) - Modificación BORM: 29/11/2018.

- CC Ayuntamiento de Alguazas (Personal Laboral) (BORM 8/10/2009).
- CC Ayuntamiento de Abarán (personal laboral) (BORM 16/10/2009).
- CC Ayuntamiento de Mazarrón (Personal Laboral) (BORM 16/3/2016).
- CC Excmo. Ayuntamiento de Cehegín (BORM 30/11/2017).
- CC Ayuntamiento de Lorca (personal laboral) (BORM 10/5/2019).
- CC Ayuntamiento de Cartagena y de sus Organismos Autónomos (Personal Laboral) (BORM 17/6/2019).

Doce Ayuntamientos regulan de forma conjunta las condiciones del personal laboral y de su funcionariado a través de pactos y acuerdos mixtos:

- Acuerdo para personal laboral y funcionario del Ayuntamiento de Totana (BORM 17/6/2010).
- CC Ayuntamiento de Alhama (personal laboral y funcionario) (BORM 7/9/2013)- Modificado (BORM: 1/2/2020).
- CC Ayuntamiento San Pedro del Pinatar (Acuerdo Mixto Personal Laboral y Funcionario). (BORM 11/6/2015) - Modificado BORM: 03/05/2016.
- CC Ayuntamiento de Fortuna (Acuerdo Mixto Personal Laboral y Funcionario) (BORM 19/10/2015).
- Acuerdo de condiciones de trabajo de los empleados públicos y sus organismos autónomos del Ayuntamiento de San Javier (anteriormente Acuerdo Funcionarios) (BORM 14/11/2016) - Modificación BORM: 27/06/2019.
- Acuerdo de condiciones de trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento de Murcia (acuerdo mixto de funcionarios y personal laboral) (BORM 24/2/2017).
- Acuerdo de condiciones laborales de los empleados públicos del Ayuntamiento de Las Torres de Cotillas (BORM 10/8/2017).
- Acuerdo de Funcionarios y Personal Laboral; denominación, Ayuntamiento de Puerto Lumbreras (BORM 5/10/2017).
- Acuerdo de condiciones de trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento de Cieza (BORM 7/2/2018).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal empleado público del Ayuntamiento de Mula para el periodo 2018-2020 (BORM 30/1/2019).
- Texto refundido de las condiciones laborales del personal funcionario y laboral, acordadas para el año 2017 entre el Ayuntamiento de Beniel y los empleados municipales (BORM 26/2/2019).

- CC Ayuntamiento de Fuente Álamo (Personal Laboral y Funcionario) (BORM 29/10/2019).

Y únicamente tres Ayuntamientos han negociado un acuerdo de funcionarios:

- Ayuntamiento de La Unión (Acuerdo Funcionarios). (BORM 20/9/2014) - Modificado (BORM 13/11/2018).
- Ayuntamiento de Águilas (acuerdo funcionarios) (BORM 8/7/2017).
- Acuerdo de Funcionarios Ayuntamiento de Lorca (BORM 10/5/2019).

Así pues, veintiocho consistorios regulan las condiciones laborales del personal laboral, bien a través de un convenio colectivo, bien a través de un acuerdo mixto por el que se rigen tanto funcionarios, como personal laboral, y sólo uno cuenta con un acuerdo de funcionarios, pero no con un convenio colectivo para el personal laboral. Quedan, por tanto, quince ayuntamientos sin instrumento negocial alguno.

Es significativo el hecho de que los convenios colectivos tengan en su mayoría más de una década de antigüedad, siendo algo más recientes los pactos y acuerdos mixtos, que en muchos casos ocupan el lugar de un precedente convenio colectivo para personal laboral que quedó derogado⁶. Ello se debe a que la negociación colectiva en las Administraciones Públicas se ha visto fuertemente influenciada por las medidas adoptadas por el Gobierno frente a la crisis económica, pues si por algo se caracteriza la negociación colectiva en el sector público es porque su margen de maniobra está ligado a los presupuestos generales de la entidad pública.

En una Comunicada Autónoma como la murciana, en la que el número de empresas con convenio colectivo propio no es muy elevado, la negociación colectiva del personal laboral al servicio de las Corporaciones Locales representa una parte bastante importante de la negociación colectiva de ámbito de empresa. Una de las singularidades de la misma es el estar claramente influenciada por la legislación funcionarial, de hecho, las remisiones al EBEP son continuas, y el modelo de referencia en gran parte de su articulado, no es tanto el régimen jurídico del trabajador por cuenta ajena, como el aplicable al personal funcionario. Y todo ello repercute en la regulación de determinadas materias como la organización del trabajo, jornada, salario, permisos y excedencias y ayudas sociales.

⁶ Es el caso de los convenios colectivos para: Ayuntamiento de Alhama de Murcia (BORM 8/7/2006), Ayuntamiento de Cieza (BORM 25/5/2006), Ayuntamiento de San Pedro del Pinatar (BORM 29/1/2005) y Ayuntamiento de Totana (BORM 22/2/2006).

II. CONTENIDO NEGOCIAL

1. Cláusulas delimitadoras del convenio

Como es conocido, sin perjuicio de la libertad de contratación, la determinación del ámbito personal, funcional, territorial y temporal, forma parte del contenido mínimo negocial (art. 85.3 ET).

Por lo que hace al ámbito funcional, queda delimitado por el propio objeto de la negociación, ya que este tipo de convenios va dirigido al personal laboral de las Corporaciones Locales que trabajan y perciben sus retribuciones con cargo al Capítulo 1 del Presupuesto⁷.

Como regla general, no es común que se haga alusión alguna al ámbito geográfico, ya que el Consistorio se halla emplazado en el municipio al que representa, siendo irrelevante su fijación.

Por el contrario, el ámbito personal sí que está claramente delimitado en todos ellos, puesto que tal y como ya se ha mencionado, estos convenios colectivos pueden estar dirigidos únicamente al personal laboral, fijo y temporal, o tratarse de Acuerdos mixtos, y por tanto, aplicables también al personal funcionario de carrera, personal funcionario interino y personal laboral: “fijo, indefinido-no fijo, y personal contratado en régimen temporal, incluidos los trabajadores contratados en formación”⁸. Como regla general, quedan excluidos del ámbito personal de aplicación de los convenios colectivos de las corporaciones locales el personal de libre designación⁹, de confianza¹⁰, y el personal contratado a través de convenios¹¹. Sin embargo, no es unánime el criterio a la hora de incluir o no a los organismos autónomos¹².

En cuanto al ámbito temporal, los convenios colectivos de las corporaciones locales suelen prever una duración media de tres o cuatro años, en muchos casos

⁷ Art. 1 CC Ayuntamiento Mazarrón (BORM 15/4/2016).

⁸ Art. 1 Acuerdo de condiciones de trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento de Murcia (acuerdo mixto de funcionarios y personal laboral) (BORM 24/2/2017).

⁹ Art. 1 CC Ayuntamiento de Cehegín (BORM 30/11/2017) “Queda excluido el personal eventual de libre designación, el personal de Escuelas Taller y Casas de Oficios, así como el personal contratado mediante planes locales de empleo temporal, convenios Inem-Corporaciones Locales, Consejos Comarcales de Empleo, planes locales de empleo temporal o similares.

¹⁰ Así, por ejemplo, el CC Ayuntamiento Mazarrón (BORM 15/4/2016) no se aplicará al personal de Confianza, salvo que el mismo sea personal laboral indefinido o fijo, con una antigüedad superior a un año.

¹¹ Art. 2 CC Ayuntamiento de Lorca (personal laboral) (BORM 10/5/2019) “El personal laboral temporal contratado en base a convenios o conciertos con otras Entidades o Administraciones que sean objeto de subvención o financiación total o parcial”.

¹² Art. 1 CC Ayuntamiento de Cartagena y de sus Organismos Autónomos (Personal Laboral) (BORM 17/6/2019).

incluyendo alguna previsión sobre los efectos económicos del convenio¹³. Mayoritariamente disponen expresamente la prórroga anual, de no mediar denuncia, siendo particularmente significativo que el tenor literal haga referencia a la prórroga de la vigencia hasta que no se logre un nuevo acuerdo¹⁴.

Como ya ha sido advertido, la antigüedad de los convenios colectivos de las corporaciones locales en la Región de Murcia supera la década, siendo éste uno de los principales efectos de la crisis económica en la negociación colectiva del sector público.

2. Organización del trabajo, contratación, clasificación profesional y movilidad

Partiendo del reconocimiento de la organización del trabajo como una facultad y responsabilidad de la Administración Local¹⁵, algún convenio enuncia como criterios inspiradores de la organización del trabajo: el aumento de la eficacia sin detrimento de la humanización del trabajo; la simplificación del trabajo y mejora de los métodos; la valoración de los puestos; y la profesionalidad y la promoción profesional¹⁶.

A diferencia de lo que suele ser habitual en los convenios colectivos de empresa, la singularidad de los convenios municipales puede apreciarse en la regulación de la oferta de empleo público. En todos ellos se detalla que la selección de personal habrá de realizarse conforme a dicha oferta, mediante convocatoria pública y a través de los

¹³ Art. 2 CC Ayuntamiento de Cehegín (BORM 30/11/2017). En este sentido, llama la atención el art. 2.2 CC Ayuntamiento de Abarán (personal laboral) (BORM 16/10/2009) en el que se fija todo un listado completo de materias: el incremento de las retribuciones conforme a la Ley de Presupuestos; la determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los empleados públicos; las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos; las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño; los planes de provisión social complementaria; los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna; los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas; las propuestas sobre derechos sindicales y de participación; los criterios generales de acción social; las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales; las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de Ley; los criterios generales sobre ofertas de empleo público; las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.

¹⁴ Art. 7 CC Ayuntamiento de Cartagena y de sus Organismos Autónomos (Personal Laboral) (BORM 17/6/2019).

¹⁵ Así, el art. 6 CC Ayuntamiento de Lorca (personal laboral) (BORM 10/5/2019) señala que “La organización del trabajo conforme a la legislación vigente, es facultad exclusiva del Ayuntamiento de Lorca y su aplicación práctica corresponde al Alcalde o Concejales-Delegado/a, en su caso, sin perjuicio de los derechos reconocidos a los/as trabajadores/as en el Estatuto de los/as trabajadores/as y demás legislación laboral”.

¹⁶ Art. 8 del Acuerdo de Funcionarios y Personal Laboral para Ayuntamiento de Puerto Lumbreras (BORM 5/10/2017).

sistemas de concurso, oposición o concurso-oposición, en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad¹⁷.

Rara vez los convenios aluden a la reserva de un determinado número de plazas para personas con discapacidad, y lo normal es que lo hagan sin sobrepasar la cifra ya dispuesta por el art. 59 EBEP, y salvo excepciones, sin ninguna aportación en atención a la llamada a que “cada Administración adopte las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad”, como la previsión de que se preste especial atención a la fase preparatoria de los procesos selectivos en atención a este colectivo, y si fuese necesario, se proceda a la específica adaptación de la prueba a las circunstancias psicofísicas del aspirante¹⁸.

En materia de contratación, no hay grandes aportaciones, aunque algunos convenios distinguen y definen los tipos de contratos, diferenciando entre el personal fijo, los contratos temporales y los contratos formativos¹⁹, o inciden en la conceptualización de los contratos temporales²⁰ o en su duración máxima conforme a la legislación vigente²¹.

La clasificación profesional y la promoción interna es regulada por todos los convenios colectivos y Acuerdos Mixtos para personal laboral al servicio de las Corporaciones Locales, siguiendo básicamente los criterios propios de la Administración Pública, siendo habitual que el personal laboral quede integrado en la misma Relación de Puestos de Trabajo del personal funcionario²².

Por lo que hace a la movilidad del personal laboral al servicio de los Ayuntamientos, como es lógico, los convenios examinados no prevén la movilidad geográfica. La movilidad funcional puede adoptar tres modalidades: cambios de igual categoría, de categoría superior o inferior.

¹⁷ Art. 7 CC Ayuntamiento Mazarrón (BORM 15/4/2016).

¹⁸ Art. 10. 5 Acuerdo de Funcionarios y Personal Laboral para Ayuntamiento de Puerto Lumbreras (BORM 5/10/2017).

¹⁹ Art. 16 CC Ayuntamiento de Cartagena y de sus Organismos Autónomos (Personal Laboral) (BORM 17/6/2019).

²⁰ Art. 28 Acuerdo de condiciones de trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento de Murcia (acuerdo mixto de funcionarios y personal laboral) (BORM 24/2/2017).

²¹ Art. 5.1.4 Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal empleado público del Ayuntamiento de Mula para el periodo 2018-2020 (BORM 30/1/2019).

²² Art. 21 CC Ayuntamiento de Cartagena y de sus Organismos Autónomos (Personal Laboral) (BORM 17/6/2019).

Los traslados voluntarios de turnos o de puestos de trabajo de igual o similar categoría, estarán condicionados a la existencia de una vacante y se concederán tras la correspondiente convocatoria²³.

La cobertura provisional de puestos superiores en todo caso tendrá carácter excepcional y transitorio, habrá de ser autorizada por el órgano competente de la Corporación, requiriéndose que el trabajador reúna la titulación exigida para el puesto de trabajo. Se encomendará preferentemente a los trabajadores del grupo profesional inmediatamente inferior, siguiendo criterios objetivos, y con una duración determinada (un máximo de 2 meses²⁴, un máximo de 6 meses durante un año o de 8 meses durante dos años²⁵). En tal caso se percibirán las diferencias económicas existentes entre el puesto de trabajo de origen y el salario correspondiente a los trabajos efectivamente realizados. Se suele matizar que, en ningún caso, el ejercer funciones de categoría superior podrá ser valorado como mérito para la provisión de ese puesto de trabajo²⁶.

La encomienda de funciones de categoría inferior habrá de estar justificada en necesidades perentorias e imprevisibles, comunicarse a los representantes de los trabajadores, tener un carácter temporal y suponer el manteniendo de la retribución y demás derechos de su categoría profesional²⁷.

Otros supuestos de movilidad más infrecuentes son los derivados de la imposición de una sanción administrativa, previa tramitación del oportuno expediente, o “por remoción o cambio debido a una alteración del contenido funcional del puesto de trabajo o, en su caso, por debilitación apreciable de facultades para desempeñar el puesto de trabajo en condiciones de normalidad, previo informe médico con asesoramiento facultativo por las dos partes, respetando en este último caso las retribuciones propias del puesto de trabajo de origen²⁸”.

3. Tiempo de trabajo: jornada, descansos, horas extraordinarias, vacaciones, licencias y permisos

²³ Art. 13 Acuerdo de Funcionarios y Personal Laboral para Ayuntamiento de Puerto Lumbreras (BORM 5/10/2017).

²⁴ Art. 15.1 CC Ayuntamiento de Lorca (personal laboral) (BORM 10/5/2019).

²⁵ Art. 18 CC Ayuntamiento de Cartagena y de sus Organismos Autónomos (Personal Laboral) (BORM 17/6/2019).

²⁶ Art. 18 CC Ayuntamiento de Cartagena y de sus Organismos Autónomos (Personal Laboral) (BORM 17/6/2019).

²⁷ Art. 15.2 CC Ayuntamiento de Lorca (personal laboral) (BORM 10/5/2019).

²⁸ Art. 13 CC Ayuntamiento de Abarán (personal laboral) (BORM 16/10/2009).

Aunque las Corporaciones Locales que han pactado el cómputo semanal de la jornada laboral se decantan bien por las 35 horas²⁹, bien por las 37 horas y media semanales, el RD-Ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público, en su artículo 4, bajo la rúbrica “Reordenación del tiempo de trabajo de los empleados públicos”, aumenta la jornada ordinaria de trabajo de los empleados públicos a un promedio semanal mínimo de 37 horas y 30 minutos a partir del 1 de enero de 2012. Es por ello que los convenios colectivos posteriores a 2012 prevén en todo caso una jornada semanal de 37 horas y 30 minutos, si bien, suelen apostillar su compromiso a reducirla a 35 horas semanales en cuanto la normativa lo permita³⁰. Sin embargo, tras la entrada en vigor de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, es de aplicación la Disposición Adicional 144, conforme a la cual “la jornada de trabajo general en el sector público se computará en cuantía anual y supondrá un promedio semanal de treinta y siete horas y media, sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que, en su caso, se establezcan”, por lo que la negociación colectiva poco o nada puede aportar a este respecto³¹.

Los convenios que establecen un cómputo anual no fijan un mismo número de horas máximas³² y los hay que directamente se remiten a lo establecido para los funcionarios de la Administración Civil del Estado³³.

Con carácter general la jornada será continuada y en horario de mañana, de lunes a viernes, con horario flexible de entrada y salida³⁴. También se prevén jornadas especiales para determinados servicios (limpieza, cultura y turismo, policía local...) ³⁵ o

²⁹ Art. 15 CC Ayuntamiento de Abarán (personal laboral) (BORM 16/10/2009).

³⁰ Art. 16 CC Ayuntamiento de Cehegín (BORM 30/11/2017) y art. 10 Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal empleado público del Ayuntamiento de Mula para el periodo 2018-2020 (BORM 30/1/2019).

³¹ Para mayor abundamiento sobre el tema, *Vid.* BOLTAINA BOSCH, X.: “Función pública. La jornada de trabajo de los empleados de las entidades locales tras la Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado (Primera parte)”, *La Administración Práctica*, núm.10/2018, (BIB 2018\12435) y BOLTAINA BOSCH, X.: “Empleados públicos. La jornada de trabajo de los empleados de las entidades locales tras la ley 6/2018: ¿es posible reducir la jornada sin disminuir las retribuciones? (Segunda parte)”, *La Administración Práctica*, núm. 11/2018, (BIB 2018\13578).

³² Por ejemplo, el art. 18 CC Ayuntamiento de Lorca (personal laboral) (BORM 10/5/2019), prevé una jornada máxima anual de 1.642 y el art. 10 CC Ayuntamiento de Cartagena y de sus Organismos Autónomos (Personal Laboral) (BORM 17/6/2019) la fija en 1.492 horas y cuarenta y cinco minutos, eso sí, “descontadas ya para su cómputo los días de asuntos propios, 22 días hábiles de vacaciones y el día del patrón/a”.

³³ Art. 15 CC Ayuntamiento Mazarrón (BORM 15/4/2016).

³⁴ Art. 16 CC Ayuntamiento de Cehegín (BORM 30/11/2017).

³⁵ Art. 17 Acuerdo de Funcionarios y Personal Laboral para Ayuntamiento de Puerto Lumbreras (BORM 5/10/2017).

la posibilidad de establecerla³⁶. Una característica de toda la negociación colectiva en la Región de Murcia, que también recoge la negociación de los ayuntamientos, es la aplicación de un horario reducido en el periodo estival, así como en Navidad, Semana Santa y Fiestas Patronales³⁷. Además, es frecuente que se contemple en la negociación colectiva regional de las Corporaciones Locales el disfrute de jornadas reducidas con la correlativa disminución de haberes, por motivos suficientemente justificados³⁸.

El descanso intra-jornada conocido coloquialmente como “pausa por bocadillo” es regulado por todas las Corporaciones Locales, previéndose un tiempo de descanso de entre 20 y 30 minutos³⁹, computable como tiempo de trabajo efectivo⁴⁰.

En relación con las horas extraordinarias, se viene estableciendo la supresión de los excesos de jornada y servicios extraordinarios, admitiéndolos únicamente para resolver trabajos o situaciones imprevistas, previa la correspondiente autorización, y “siempre que no sea posible la contratación temporal prevista por Ley, o no pueda ser de aplicación por las características del trabajo a desarrollar”⁴¹.

La compensación de los excesos de jornada suele ser económica, por un valor superior al de la hora ordinaria, aunque siempre que la situación del servicio u organismo lo permita, se abonarán con descanso compensatorio, también por un valor superior al de la hora ordinaria⁴².

Pese al gran impacto que ha tenido en el ámbito de las relaciones laborales el control de la jornada de trabajo y la incorporación del registro diario propiciada por el nuevo número 9 del art. 34 ET, introducido por el apartado dos del art. 10 RD-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (BOE 12/3/2019), en lo que respecta al desarrollo del

³⁶ Art. 15.3 CC Ayuntamiento de Abarán (personal laboral) (BORM 16/10/2009).

³⁷ Art. 15 CC Ayuntamiento Mazarrón (BORM 15/4/2016).

³⁸ Art. 15 CC Ayuntamiento Mazarrón (BORM 15/4/2016) y art. 10.7 Acuerdo de condiciones de trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento de Murcia (acuerdo mixto de funcionarios y personal laboral) (BORM 24/2/2017), entre otros.

³⁹ El art. 18.2 CC Ayuntamiento de Lorca (personal laboral) (BORM 10/5/2019), sin embargo, llega hasta los 40 minutos de trabajo efectivo.

⁴⁰ Art. 16 2.c. CC Ayuntamiento de Cehegín (BORM 30/11/2017) “Cada trabajador municipal dispondrá de 30 minutos de descanso diario, con carácter general. No obstante, aquellos trabajadores que requieran unas especiales condiciones de higiene como los de Obras y Servicios, Recogida de Residuos, Limpieza Viaria y Animadores Deportivos dispondrán de quince minutos de aseo personal, que disfrutarán al finalizar la jornada. Este tiempo de dispensa de trabajo efectivo será retribuido y no podrá suponer, en ningún caso, que el servicio público quede desatendido”.

⁴¹ Art. 12 CC Ayuntamiento de Cartagena y de sus Organismos Autónomos (Personal Laboral) (BORM 17/6/2019).

⁴² Art. 12. 4 CC Ayuntamiento de Cartagena y de sus Organismos Autónomos (Personal Laboral) (BORM 17/6/2019).

control horario del personal laboral de las Administraciones Públicas en general y de los Consistorios en particular, poco o nada va a influir, y mucho menos en la negociación colectiva, ya que el registro diario de jornada de los empleados públicos ya hace años que se estableció, organizó y documentó.

Normalmente, la duración de las vacaciones se ajusta a lo establecido en la normativa estatal⁴³ y se disfrutarán en los meses de verano (de junio a septiembre)⁴⁴, incrementándose su duración si, por necesidades del servicio, tuvieran que disfrutarse fuera de ese período⁴⁵. Es bastante frecuente la adición de días de vacaciones en función de los años de antigüedad en el servicio, normalmente por cada 15, 20, 25 ó 30 años⁴⁶. Algunos convenios, con el objeto de garantizar la correcta prestación del servicio, contemplan la obligación de mantener un día de solapamiento entre el turno de vacaciones entrante y el saliente por motivos organizativos⁴⁷.

La confección del calendario de vacaciones, el procedimiento para solicitar los turnos y preferencias, es detallado minuciosamente en el art. 18 CC Ayuntamiento Mazarrón (BORM 15/4/2016), cuya lectura es muy recomendable. Debe destacarse, igualmente, la previsión de algunos ayuntamientos con el fin de que puedan disfrutarse las vacaciones anuales en el siguiente año, determinando a tal efecto una fecha tope⁴⁸.

Los permisos y licencias en el sector público⁴⁹, pero especialmente en este nivel de negociación, son un referente de la negociación colectiva regional porque por un lado, aumentan las licencias y permisos estatutarios⁵⁰, y, por otro, extienden al personal laboral

⁴³ A este respecto, cabe reseñar que mientras el art. 46.1 Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (BORM 1/6/2007) se refiera a “un mes”, tanto el EBEP, como los convenios colectivos de las Corporaciones Locales prevén 22 días hábiles.

⁴⁴ At. 13 CC Ayuntamiento de Cartagena y de sus Organismos Autónomos (Personal Laboral) (BORM 17/6/2019).

⁴⁵ 10 días naturales en el caso del art. 10 CC Ayuntamiento de Lorca (personal laboral) (BORM 10/5/2019) y 7 en el art. 20.4 CC Ayuntamiento de Puerto Lumbreras (BORM 05/10/2017).

⁴⁶ Así lo hacen los CC para Ayuntamiento de Murcia, Ayuntamiento de Puerto Lumbreras, Ayuntamiento de Torres de Cotillas, Ayuntamiento de Cehegín o Ayuntamiento de Cieza, entre otros.

⁴⁷ Art. 12 CC Ayuntamiento Murcia (BORM 24/02/2017) y art. 18 CC Ayuntamiento Cehegín (BORM 30/11/2017).

⁴⁸ Tal es el caso del art. 18 CC Ayuntamiento de Cehegín (BORM 30/11/2017), que contempla la posibilidad de disfrutar las vacaciones anuales hasta el 15 de enero del año siguiente.

⁴⁹ En especial, sobre el hasta hace poco denominado permiso de paternidad, *vid.* GALA DURÁN, C.: “El alcance del permiso por paternidad en las entidades locales”, *La Administración Práctica*, núm. 10/2016 (BIB 2016\80328).

⁵⁰ Por ejemplo, el permiso por matrimonio de 15 días previsto en el ET llega hasta los 22 días en el art. 3 CC Ayuntamiento de Cartagena y de sus Organismos Autónomos (Personal Laboral) (BORM 17/6/2019). Con respecto al permiso por traslado de domicilio habitual, el art. 3 CC Ayuntamiento de Cartagena y de sus Organismos Autónomos (Personal Laboral) (BORM 17-6-2019) reconoce dos días, pero advierte que será “por una sola vez al año”.

el permiso retribuido por asuntos propios⁵¹, u otros derechos más característicos del funcionariado⁵², e incorporan interesantes licencias y permisos de creación convencional⁵³. Debiendo hacerse hincapié en la transcendencia práctica de los permisos retribuidos para la asistencia a consultas médicas propias o de un familiar, bien por el tiempo indispensable⁵⁴, bien por un tiempo máximo⁵⁵ o una bolsa de horas.

Especialmente plausibles son todas las medidas que facilitan la conciliación de la vida personal y laboral como: la posibilidad de ausentarse por el tiempo necesario para asistir a reuniones de seguimiento escolar⁵⁶; o en el caso de tener hijos/as discapacitados/as, para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo con los de apoyo adicional de ámbito sanitario o social⁵⁷; o para someterse a técnicas de

⁵¹ Art. 18 CC Ayuntamiento de Abarán (personal laboral) (BORM 16/10/2009) o el art. 3 CC Ayuntamiento de Cartagena y de sus Organismos Autónomos (Personal Laboral) (BORM 17-6-2019), que prevé un permiso por asuntos propios de seis jornadas y además permite expresamente que se pueda sumar al disfrute de los días de vacaciones, de libre disposición o antigüedad. Ha de advertirse que el derecho a ausentarse por “asuntos propios” 6 días al año, sin justificación y con derecho a remuneración, siguiendo los patrones del régimen del personal funcionariado, suele contemplar también la posibilidad de ser aumentado en función de la antigüedad de la persona trabajadora, una facultad que quedó suprimida con el RD-Ley 20/2012 y que ya el Acuerdo para la mejora del empleo público, recuperación de las condiciones de trabajo y desarrollo de un nuevo modelo de Función Pública, ratificado por acuerdo del Consejo de Gobierno de 21 de octubre de 2015 (BORM 16/11/2015) restauró.

⁵² Tal es el caso del carácter retribuido del permiso para concurrir a exámenes, que con carácter general no suele concretarse en los convenios colectivos, como sí lo hace el art. 14 CC Ayuntamiento de Lorca (personal laboral) (BORM 10/5/2019), haciendo referencia expresa al artículo 48 d) de la Ley 5/2015, de 30 de octubre, del Estatuto Básico del Empleado/a Público, con el fin de visibilizar la equiparación entre personal laboral y funcionariado del Ayuntamiento.

⁵³ Por ejemplo: las licencias retribuidas por matrimonio de hijos, padres o hermanos [art. 3 CC Ayuntamiento de Cartagena y de sus Organismos Autónomos (Personal Laboral) (BORM 17-6-2019)]; para la tramitación de separación, divorcio o nulidad matrimonial [art. 18 CC Empleados públicos del Ayuntamiento de Cieza (2017-2018) (BORM 7/2/2018)]; o “por asistencia al sepelio de familiar hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, el día del mismo” [art. 3 CC Ayuntamiento de Cartagena y de sus Organismos Autónomos (Personal Laboral) (BORM 17/6/2019)].

⁵⁴ Art. 19 CC Ayuntamiento de Cehegín (BORM 30/11/2017). Más elaborado es el art. 3 CC Ayuntamiento de Cartagena y de sus Organismos Autónomos (Personal Laboral) (BORM 17-6-2019), cuyo tenor literal se refiere a: “Asistencia, consulta o tratamiento médico propio y/o de sus familiares hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad en caso de que convivan con el trabajador, con posterior justificación sin que ello implique cambio de turno u horario de trabajo. Este mismo derecho se extiende a los trabajadores que tengan un familiar dependiente que viva solo, y necesite acompañamiento a consulta médica. Si la consulta, asistencia o tratamiento, ha de prestarse fuera del término municipal de Cartagena, el permiso podrá abarcar toda la jornada laboral completa”.

⁵⁵ Art. 20.3 CC Ayuntamiento de Lorca (personal laboral) (BORM 10-5-2019) “Asistencia, consulta o tratamiento médico en la Seguridad Social, propio y/o de sus familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad (padres, hijos/as y cónyuge), con posterior justificación, sin que ello implique cambio de turno u horario de trabajo:

- Tratamiento, pruebas, consulta, médico de familia: hasta un máximo de 2 horas.
- Tratamiento, pruebas, consulta médico especialista: hasta un máximo de 3 horas.
- Tratamiento, pruebas, consulta especialista fuera de Lorca: hasta un máximo de 5 horas.
- Consulta y tratamientos oncológicos de quimioterapia y/o radioterapia: el tiempo necesario”.

⁵⁶ Art. 3 CC Ayuntamiento de Cartagena y de sus Organismos Autónomos (Personal Laboral) (BORM 17-6-2019) y art. 20.3 CC Ayuntamiento de Lorca (personal laboral) (BORM 10-5-2019).

⁵⁷ Art. 20.3 CC Ayuntamiento de Lorca (personal laboral) (BORM 10-5-2019).

fecundación o reproducción asistida⁵⁸; o para suministrar un tratamiento médico⁵⁹; o que facilitan la adopción internacional, como el permiso de dos meses para desplazarse al país de origen del menor adoptado manteniendo todas las retribuciones⁶⁰...

Por último, dada la antigüedad de la mayoría de estos instrumentos negociales, deben tenerse presentes los cambios incorporados por el RD-Ley 6/2019 de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que equipara completamente los derechos de ambos progenitores en caso de nacimiento y cuidado de hijos, eliminando con ello el permiso retribuido por nacimiento de hijo⁶¹, y dispone una nueva configuración legal del antiguo permiso por lactancia, que pasa a denominarse permiso para cuidado del lactante, que habrá de ser tenida en cuenta en los próximos convenios colectivos.

4. Retribuciones

Una de las particularidades de la negociación colectiva en las Administraciones Públicas es que los conceptos salariales están sujetos a las partidas presupuestarias aprobadas en la Ley de Presupuestos Generales.

La estructura salarial es bastante uniforme entre los distintos Ayuntamientos, diferenciándose entre retribuciones básicas y complementarias. Las primeras consisten en el sueldo base o inicial, más la antigüedad, computable por trienios; algunos convenios incluyen también en la categoría de básicas los componentes de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias⁶². Ningún convenio municipal ha prescindido de la antigüedad⁶³.

⁵⁸ Art. 3 CC Ayuntamiento de Cartagena y de sus Organismos Autónomos (Personal Laboral) (BORM 17/6/2019) y art. 20.3 CC Ayuntamiento de Lorca (personal laboral) (BORM 10-5-2019), entre otros.

⁵⁹ Art. 20.3 CC Ayuntamiento de Lorca (personal laboral) (BORM 10-5-2019) y art. 3 CC Ayuntamiento de Cartagena y de sus Organismos Autónomos (Personal Laboral) (BORM 17-6-2019).

⁶⁰ Art. 3 CC Ayuntamiento de Cartagena y de sus Organismos Autónomos (Personal Laboral) (BORM 17/6/2019).

⁶¹ Así, por ejemplo, el art. 20 del CC Ayuntamiento de Lorca (personal laboral) (BORM 10/5/2019) prevé el “permiso por parto”, que “tendrá una duración máxima de 127 días naturales, distribuidos a opción de la trabajadora, siempre que seis semanas sean posteriores al parto. En caso de parto múltiple, se sumará al permiso legal los quince días naturales que otorga este convenio, por cada hijo/a más, a partir del segundo”.

⁶² Art. 23 Acuerdo de Funcionarios y Personal Laboral para Ayuntamiento de Puerto Lumbreras (BORM 5/10/2017).

⁶³ En este sentido, son destacables las cláusulas sobre reconocimiento de antigüedad como el art. 36 CC Ayuntamiento de Cartagena y de sus Organismos Autónomos (Personal Laboral) (BORM 17/6/2019), cuyo tenor literal señala que: “1. El personal laboral podrá solicitar el reconocimiento de antigüedad derivada de aquellos contratos laborales, suscritos tanto con el Ayuntamiento como con sus Organismos Autónomos, anteriores al contrato vigente. Lo anterior no será aplicable a aquellos trabajadores cuyo contrato esté sujeto a subvención. 2. El reconocimiento se realizará en los mismos términos que para los funcionarios. 3. Al personal laboral fijo se le podrán reconocer servicios prestados en esta u otra Administración de la misma

Las retribuciones complementarias son las que retribuyen las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados: complemento de destino, complemento específico, complemento de productividad y gratificaciones por servicios extraordinarios.

Todos los convenios prevén dos pagas extraordinarias al año, que se abonan, en junio y diciembre, por las sumas correspondientes a las retribuciones básicas, más, en algún caso, ciertos complementos.

Con motivo de la grave crisis económico-financiera iniciada en 2008, en 2012, el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, modifica el art. 32 EBEP, adicionando un segundo apartado a su tenor, que justifique un posible descuelgue de la negociación colectiva con las Administraciones Públicas fundado en razones excepcionales⁶⁴ “por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas”⁶⁵. Conforme a la Disposición Adicional Segunda del citado RD-Ley, a los efectos de lo previsto en los arts. 32 y 38.10 EBEP: “se entenderá, entre otras, que ocurre causa grave de interés público derivada de la alteración sustancial de las circunstancias económicas cuando las Administraciones Públicas deban adoptar medidas o planes de ajuste, de reequilibrio de las cuentas públicas o de carácter económico financiero para asegurar la estabilidad presupuestaria o la corrección del déficit público”.

Con base en tales preceptos, por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 27 de julio de 2012 (BORM 3/8/2012), se modifica, entre otros, el art. 36 CC Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (BORM 1/6/2007) por el que se regulan las pagas extraordinarias. Por su parte, la Ley 9/2012, de 8 de noviembre, de adaptación de la normativa regional en materia de función pública al Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, suprime para el año 2012 la paga extraordinaria del mes de diciembre del personal laboral (art.

forma que a los funcionarios de carrera en la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública”.

⁶⁴ Para mayor abundamientos sobre el descuelgue salarial en las Administraciones Públicas, *Vid.* FERRADANS CARAMÉS, C.: “El descuelgue en los convenios colectivos de las Administraciones Públicas”. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm.173/2015 (BIB 2015\676).

⁶⁵ “Se garantiza el cumplimiento de los convenios colectivos y acuerdos que afecten al personal laboral, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de convenios colectivos o acuerdos ya firmados en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público. En este supuesto las Administraciones Públicas deberán informar a las organizaciones sindicales de las causas de la suspensión o modificación.”

2.2.2)⁶⁶, matizando que las cantidades derivadas de esa supresión podrán destinarse en ejercicios futuros a realizar aportaciones a planes de pensiones o contratos de seguro colectivo que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación, siempre que se prevea el cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria dispuestos en la Ley Orgánica 2/2012, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, y en los términos y con el alcance que se determine en las correspondientes leyes de presupuestos (art. 2.2.4).

Desde 2013 a 2019 el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas de la Región de Murcia sí percibe las dos pagas extraordinarias, y para 2019 se prevé un incremento salarial del 2,25% adoptado en Acuerdo sobre retribuciones del personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, sus organismos autónomos y Altos Cargos de esta Administración Regional (BORM 2/2/2019). Por otro lado, se ha recuperado el importe de las pagas extraordinarias de diciembre de 2012⁶⁷ y, en consecuencia, la STC (Sala 2^a) 134/2016, de 18 de julio de

⁶⁶ “El personal laboral no percibirá las cantidades en concepto de gratificación extraordinaria con ocasión de las fiestas de Navidad o paga extraordinaria o equivalente del mes de diciembre de 2012. Esta reducción comprenderá la de todos los conceptos retributivos que forman parte de dicha paga de acuerdo con los convenios colectivos que resulten de aplicación. La aplicación directa de esta medida se realizará en la nómina del mes de diciembre de 2012, sin perjuicio de que pueda alterarse la distribución definitiva de la reducción en los ámbitos correspondientes mediante la negociación colectiva, pudiendo, en este caso, acordarse que dicha reducción se ejecute de forma prorrateada entre las nóminas pendientes de percibir en el presente ejercicio a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 20/2012.”

⁶⁷ La disposición adicional duodécima de la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de presupuestos generales del Estado para 2015, bajo el epígrafe “Recuperación de la paga extraordinaria y adicional del mes de diciembre de 2012”, establece, en su apartado 1, que cada Administración pública, en su ámbito, podrá aprobar el abono de cantidades en concepto de recuperación de los importes efectivamente dejados de percibir como consecuencia de la supresión de la paga extraordinaria de diciembre de 2012 por aplicación del RD-ley 20/2012, siendo esas cantidades equivalentes a la parte proporcional correspondiente a los primeros 44 días de la paga extraordinaria suprimida, el 24,04% de la cuantía total. A tales efectos, la disposición adicional vigésima séptima de la Ley 13/2014, de 23 de diciembre, de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el ejercicio 2015, determinó el abono de dicha cantidad para el personal del sector público regional, y las medidas para su cumplimiento se adoptaron por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 6 de febrero de 2015 (BORM 19/2/2015). Con posterioridad, el art. 1 RD-Ley 10/2015, de 11 de septiembre, por el que se conceden créditos extraordinarios y suplementos de crédito en el presupuesto del Estado y se adoptan otras medidas en materia de empleo público y de estímulo a la economía, establece, en su apartado 1.1, que las distintas Administraciones públicas, así como sus entes dependientes y vinculados, abonarán dentro del ejercicio 2015, y por una sola vez, una retribución de carácter extraordinario cuyo importe será el equivalente a 48 días o al 26,23% de los importes dejados de percibir como consecuencia de la supresión de la paga extraordinaria correspondientes al mes de diciembre de 2012. En el mismo sentido, la disposición adicional duodécima de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de presupuestos Generales del Estado para el año 2016, con la estructura de la precedente Ley 36/2014, establece, en su apartado 1, que cada Administración pública, en su ámbito, podrá aprobar dentro del ejercicio 2016 el abono de cantidades aún no recuperadas de los importes efectivamente dejados de percibir como consecuencia de la supresión de la paga extraordinaria de diciembre de 2012. Así, la disposición adicional vigésima cuarta de la Ley 1/2016, de 5 de febrero, de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el ejercicio 2016, ha regulado la recuperación de la paga extraordinaria y pagas adicionales del mes de diciembre de 2012 en el sector público regional diferenciando tres tramos: 1) Abono en 2016, por una sola vez, de una retribución de carácter extraordinario cuyo importe

2016 (BOE 15/8/2016) ha declarado la extinción de la cuestión de inconstitucionalidad por desaparición sobrevenida de su objeto⁶⁸.

En relación con los complementos de naturaleza extrasalarial, el más corriente de ellos es la compensación por los gastos de desplazamiento y dietas, las denominadas indemnizaciones por razón de servicio, a las que les será de aplicación el RD 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón de servicio (BOE 30/5/2002)⁶⁹.

Tanto los CC como los Pactos Mixtos en los que se regulan las condiciones laborales de los empleados de los distintos ayuntamientos murcianos suelen regular la posibilidad de anticipar a los trabajadores parte de su salario anual, con la obligación de devolverlo, sin intereses, en el plazo fijado⁷⁰.

5. Suspensión y extinción del contrato de trabajo

La suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, -antes del RD-Ley 6/2019 conocida como permiso de maternidad y permiso de paternidad-, en la regulación negocial de las condiciones de trabajo del personal laboral de la Administración, suele tipificarse como una licencia especial, al igual que en el ámbito funcionarial. Normalmente su redacción no acostumbra a apartarse del mínimo legal de derecho necesario, debiendo ser revisada en aplicación del flamante RD-Ley 6/2019.

La regulación en la negociación colectiva de las causas de suspensión de los contratos de trabajo se limita, en general, a contemplar los típicos supuestos de excedencias, voluntarias y forzosas, mejorando en algunos casos el contenido del art. 46

será el equivalente a 48 días o al 26,23% de los importes dejados de percibir; 2) Abono de las cantidades equivalentes a la parte proporcional correspondiente a 22 días o al 12,02% cuyo abono se produjo el 7 de febrero de 2016, en cumplimiento del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 10 de febrero de 2016 (BORM 22/2/2016), en el que se especifica que el importe total máximo de la retribución de carácter extraordinario a percibir será equivalente a 70 días o al 38,25% de las cantidades dejadas de percibir como consecuencia de la supresión de la paga extraordinaria; 3) Abono en el mes de diciembre de 2016 de las cantidades equivalentes a la parte proporcional correspondiente a 69 días o al 37,71% de los importes dejados de percibir, en cumplimiento del Acuerdo de Consejo de Gobierno sobre recuperación de importes dejados de percibir en el mes de diciembre de 2012 correspondientes a 69 días (BORM 24/1/2017).

⁶⁸ Parte de la doctrina científica no dudó en su momento a la hora de calificar como inconstitucionales estas normas, así lo hizo MARTÍNEZ GIRÓN, J. F., “La relación entre convenio colectivo y norma (estatal o autonómica) de extraordinaria y urgente necesidad. Un estudio sobre su fundamentación constitucional”, *Revista española de Derecho del Trabajo*, núm. 174, 2015, pág. 12.

⁶⁹ Art. 27 CC Ayuntamiento de Cartagena y de sus Organismos Autónomos (Personal Laboral) (BORM 17/6/2019).

⁷⁰ Buen ejemplo de ello es el art. 12 del Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal empleado público del Ayuntamiento de Mula para el periodo 2018-2020 (BORM 30/1/2019).

ET e incorporando excedencias del ámbito funcional al laboral⁷¹, como la “excedencia voluntaria por agrupación familiar, cuando el cónyuge o conviviente resida en otro municipio por haber obtenido destino definitivo en la Administración o Entidad Pública, como laboral o funcionario”⁷².

Ciertamente inusitada, a la par que desaconsejable, es la cláusula negociada del art. 21 CC Ayuntamiento de Lorca (personal laboral) (BORM 10/5/2019), que limita el número de trabajadores/as que pueden ejercer el derecho a una excedencia voluntaria, al 10% de la totalidad de la plantilla laboral.

Los convenios colectivos no contienen cláusulas expresas en relación con la extinción contractual, salvo para remitirse a lo dispuesto en el ET⁷³. Y muy rara vez aluden a la jubilación, como hace el art. 21 CC Ayuntamiento de Lorca (personal laboral) (BORM 10/5/2019), para señalar que “la edad ordinaria de jubilación se establece en los 65 años, con la finalidad de contribuir mediante la contratación de nuevos trabajadores a la promoción del empleo. Para ello, el/la trabajador/a afectado/a tendrá que tener cubierto el período mínimo de cotización y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva”.

6. Formación

La negociación colectiva de la Administración Local establece un plan de formación profesional que desarrolla satisfactoriamente la previsión estatutaria al respecto. Todos los convenios la regulan, considerándola como un instrumento fundamental de la profesionalización del personal y de la mejora de los servicios. Son características generales a todos los CC y Pactos Mixtos analizados, el carácter negociado de los planes de formación, y la consideración del tiempo dedicado a la formación como tiempo de trabajo a todos los efectos⁷⁴.

⁷¹ En este sentido, cabe recordar que, el art. 55 CC Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (BORM 1/6/2007), aplicable al personal laboral de la Administración Regional, dispone una cláusula de cierre en el capítulo dedicado a las excedencias, que sería aconsejable que recogieran los convenios colectivos de los ayuntamientos, conforme a la cual: “cualquier mejora establecida con carácter general para el personal funcionario, en las materias a que se refiere este capítulo, será de aplicación al personal laboral sujeto al presente convenio”.

⁷² Art. 18 CC Ayuntamiento de Albudeite (BORM 3/3/2005).

⁷³ Art. 15 CC Ayuntamiento de Cartagena y de sus Organismos Autónomos (Personal Laboral) (BORM 17/6/2019).

⁷⁴ Sirva como muestra el art. 16 CC Ayuntamiento de Lorca (personal laboral) (BORM 10/5/2019).

7. Seguridad y salud laboral

Como suele ser habitual en la negociación colectiva, y sobre todo en la de ámbito de empresa, la seguridad y salud laboral no se ha visto especialmente desarrollada por la negociación colectiva de la Administración Local murciana. El clausulado negociado al efecto no aporta nada a lo ya previsto en la legislación⁷⁵ y simplemente recuerda, de manera innecesaria, las exigencias de obligado cumplimiento impuestas por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como la constitución del comité de seguridad y salud en el trabajo, extractando determinados aspectos, lo que puede generar ciertas dudas interpretativas.

Muchos convenios colectivos incluyen una cláusula dedicada de la ropa de trabajo, que será facilitada gratuitamente a los trabajadores que lo precisen para el desempeño de sus tareas⁷⁶. Y prácticamente excepcional es la previsión de los reconocimientos médicos anuales, que tendrán carácter voluntario⁷⁷.

8. Régimen disciplinario

No todos los CC y Pactos Mixtos regulan el régimen disciplinario de los trabajadores de los Ayuntamientos de la Región. En aquellos que sí lo hacen, son notas claves de su regulación la tipificación de las faltas en leves, graves y muy graves, y de las sanciones correspondientes, así como los criterios de graduación de las mismas y el establecimiento de un procedimiento sancionador⁷⁸.

9. Derechos sindicales

Los derechos sindicales son una materia ampliamente abordada en la negociación colectiva de los consistorios, pero sin aportaciones destacables. No faltan alusiones al doble canal de representación de los trabajadores en la empresa (la unitaria y la sindical) y al derecho de reunión o de asamblea, así como al crédito horario.

⁷⁵ Podría, sin embargo, contemplar cláusulas relacionadas con el acoso laboral, como sí hacen otros convenios colectivos de la Administración Local, a este respecto, resulta de sumo interés BALAGUER PETROVA, S.: “Las cláusulas anti-mobbing en la negociación colectiva de la administración pública local”, *Revista de Información Laboral*, núm.8/2016, (BIB 2016\80204).

⁷⁶ Art. 34 Acuerdo de condiciones de trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento de Cieza (BORM 7/2/2018).

⁷⁷ Destacar su regulación por el art. 36 CC Ayuntamiento de Albudeite (BORM 3/3/2005), que dispone la inclusión en los mismos de reconocimientos ginecológicos para las mujeres y urológicos para los hombres y que los resultados de este examen servirán de base para la elaboración de un programa de salud laboral.

⁷⁸ Capítulo XI (arts. 35-43) Acuerdo de condiciones de trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento de Cieza (BORM 7/2/2018) y Capítulo X (arts. 38-41) CC Ayuntamiento de Cartagena y de sus Organismos Autónomos (Personal Laboral) (BORM 17/6/2019).

10. Ayudas sociales

Los instrumentos negociales por los que se regulan las condiciones de trabajo del personal laboral de las Corporaciones Locales a diferencia del resto de convenios colectivos de ámbito de empresa, suelen ser muy pródigos a este respecto, fijando todo un catálogo de ayudas y beneficios sociales, a saber:

- Ayudas por natalidad⁷⁹ y adopción⁸⁰, nupcias⁸¹, sepelio o incineración⁸².
- Ayudas por discapacidad de miembros de la unidad familiar⁸³.
- Ayudas por estudios⁸⁴.
- Ayudas por estudio de hijos⁸⁵.
- Seguro de vida, de accidentes⁸⁶.
- Asistencia letrada por razones de conflictos derivados de la prestación del servicio⁸⁷.
- Ayudas por familia numerosa⁸⁸.
- Ayudas por tratamientos de odontología y ortodoncia, para audífonos y aparatos de fonación, ortopedia y óptica⁸⁹.
- Ayudas destinadas a atender situaciones especiales de extrema necesidad del personal⁹⁰.

⁷⁹ Art. 28 CC Ayuntamiento de Cehegín (BORM 30/11/2017).

⁸⁰ Art. 27 CC Ayuntamiento de Cieza (BORM 25/5/2006).

⁸¹ Art. 13 Acuerdo de Funcionarios y Personal Laboral para Ayuntamiento de Puerto Lumbreras (BORM 5/10/2017) “Ayudas por matrimonio o uniones de hecho”.

⁸² Art. 15 Acuerdo de Funcionarios y Personal Laboral para Ayuntamiento de Puerto Lumbreras (BORM 5/10/2017).

⁸³ Art. 28 CC Ayuntamiento de Cieza (BORM 25/5/2006).

⁸⁴ Art. 30 CC Ayuntamiento de Cieza (BORM 25/5/2006).

⁸⁵ Art. 17 Acuerdo de Funcionarios y Personal Laboral para Ayuntamiento de Puerto Lumbreras (BORM 5/10/2017).

⁸⁶ Art. 16 CC Ayuntamiento de Mula para el periodo 2018-2020 (BORM 30/1/2019).

⁸⁷ Art. 17.5 CC Ayuntamiento de Mula para el periodo 2018-2020 (BORM 30/1/2019).

⁸⁸ Art. 33.2 CC Ayuntamiento de Abarán (personal laboral) (BORM 16/10/2009).

⁸⁹ Arts. 9, 10, 11 y 12 Acuerdo de Funcionarios y Personal Laboral para Ayuntamiento de Puerto Lumbreras (BORM 5/10/2017).

⁹⁰ Art. 28 CC Ayuntamiento de Cehegín (BORM 30/11/2017) “a) Tratamientos médicos e intervenciones quirúrgicas de carácter excepcional, no cubiertas por el régimen de Previsión Social correspondiente o que, aun siéndolo, mediante causa debidamente justificada, deban realizarse fuera de la red nacional de asistencia sanitaria. b) Internamiento en centros asistenciales o de rehabilitación. c) Gastos excepcionales por desplazamiento y/o alojamiento para recibir asistencia sanitaria, efectuados por el interesado o acompañante. d) Situaciones análogas a las anteriores en las que se originen al empleado público gastos excepcionales y de cuantía extraordinaria. Para este caso la Corporación destinará una partida de 3.000 €/anuales”.

- Plan de pensiones⁹¹.
- Premio de jubilación⁹².
- Ayuda por jubilación anticipada⁹³.
- Becas de deporte⁹⁴.
- Anticipos reintegrables⁹⁵.
- ...

Especial atención merece a este respecto la mejora de la prestación por incapacidad temporal. El Real Decreto-Ley 20/2012 deja a cada Administración Pública la determinación, respecto del personal a su servicio, de los complementos retributivos que en concepto de mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad Social corresponda en las situaciones de incapacidad temporal. No obstante, en todo caso, en los supuestos de incapacidad temporal por contingencias comunes, durante los tres primeros días, tanto para el personal funcionario incluido en el Régimen General de la Seguridad Social como para el personal laboral, el complemento retributivo que con carácter de mejora voluntaria no podrá superar el cincuenta por ciento de las retribuciones. Asimismo, desde el cuarto día de la situación de incapacidad temporal por contingencias comunes y hasta el vigésimo, ambos inclusive, el complemento retributivo que con carácter de mejora voluntaria no podrá superar el setenta y cinco por ciento de las retribuciones.

Unos años más tarde, el Acuerdo para la mejora del empleo público, recuperación de las condiciones de trabajo y desarrollo de un nuevo modelo de Función Pública, ratificado por acuerdo del Consejo de Gobierno de 21 de octubre de 2015 (BORM 16/11/2015), amplía los casos en los que los empleados públicos pueden percibir el 100% del complemento de mejora voluntaria sobre la acción protectora de la Seguridad Social a los supuestos de enfermedades graves previstas en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio (BOE 30/7/2011). En cuanto al resto de supuestos de incapacidad temporal derivada

⁹¹ Art. 28 CC Ayuntamiento de Lorca (personal laboral) (BORM 10/5/2019), restringido al personal laboral fijo o indefinido.

⁹² Art. 19 Acuerdo de Funcionarios y Personal Laboral para Ayuntamiento de Puerto Lumbreras (BORM 5/10/2017) “Para aquellos empleados públicos que se retiren habiendo alcanzado la edad de jubilación forzosa, recibirán 3.000 euros si llevan prestando sus servicios al Ayuntamiento por tiempo inferior a 20 años, o 3.500 euros si es por tiempo igual o superior”.

⁹³ Art. 28 CC Ayuntamiento de Lorca (personal laboral) (BORM 10/5/2019).

⁹⁴ Art. 28 CC Ayuntamiento de Cartagena y de sus Organismos Autónomos (Personal Laboral) (BORM 17/6/2019).

CC Ayuntamiento de Cartagena y de sus Organismos Autónomos (Personal Laboral) (BORM 17/6/2019)

⁹⁵ Art. 27 CC Ayuntamiento de Lorca (personal laboral) (BORM 10/5/2019).

de contingencias comunes, a partir de dicho Acuerdo, se reconoce la prestación equivalente al 100% de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad, a partir del día vigésimo primero, inclusive, en lugar del cuadragésimo primero como hasta ahora. Además, el Acuerdo prevé la realización de un estudio a efectos de analizar las posibles mejoras en las condiciones del personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal, de conformidad con la normativa básica estatal, incluida la homogeneización de las condiciones de su aplicabilidad a todos los sectores de la Administración Regional. Un compromiso que viene a ser ratificado en el Acuerdo para la mejora del empleo público y de las condiciones de trabajo en la Administración Pública de la Región de Murcia (BORM 26/12/2018), que en su punto 12 contempla “Revisar y actualizar los actuales Planes de Acción Social y crear un Grupo de Trabajo que realice propuestas de recuperación progresiva de las distintas ayudas recogidas en los mismos”.

Los convenios colectivos de los ayuntamientos murcianos se han hecho eco de tales previsiones⁹⁶, debiendo aplicarse, igualmente, y sin perjuicio de su tenor literal a todos los CC y Pactos anteriores a las mismas⁹⁷.

11. Igualdad y no discriminación por razón de género

⁹⁶ Art. 25 CC Ayuntamiento Mazarrón (BORM 15/4/2016) “Mientras esté en vigor el R.D. 20/2012, de 14 de julio, las prestaciones económicas en situación de incapacidad temporal serán las siguientes:

Contingencias Comunes: cuando la incapacidad derive de contingencias comunes se abonará los siguientes porcentajes de las retribuciones básicas y complementarias:

- Del día 1 al 3, el 50%.
- Del día 4 al 20, el 75%.
- Del día 21 al 270, el 100%.

· A partir del 1 de enero de 2015, cuando la incapacidad temporal por contingencias comunes sea por hospitalización, intervención quirúrgica o enfermedad grave y, siempre que ésta esté debidamente justificada por el Servicio Público de Salud, se abonará el 100% de las retribuciones desde el primer día hasta el 270.

Contingencias Profesionales: cuando la incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, se complementará al 100% de las retribuciones brutas desde el día 1 hasta el 270.

En los supuestos en que a la vista del informe emitido por un médico de la unidad de salud laboral se inicie por el interesado la tramitación de la Incapacidad Laboral, la Corporación garantizará el total de las retribuciones básicas y complementarias, desde el inicio de este trámite y hasta resolución final del mismo. La Comisión de Seguimiento resolverá las solicitudes presentadas. Estas ayudas tendrán carácter de anticipo reintegrable”.

⁹⁷ Art. 30.1 CC Ayuntamiento de Abarán (personal laboral) (BORM 16/10/2009) “El Ayuntamiento garantizará a los trabajadores/as en situación de Incapacidad Temporal, cualquiera que sea su contingencia de origen, la percepción de sus retribuciones íntegras mientras perdure dicha situación. (Sueldo Base, Trienios, Complemento de Destino, Complemento Específico. No así las gratificaciones por servicios extraordinarios, debiendo estas al ser unas retribuciones variables, prorratearse durante los doce meses anteriores)”.

Precisamente en el seno de la Administración Pública es donde más acogida ha tenido la instrumentalización de la negociación colectiva como fórmula de fomento de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Ya antes incluso de la publicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en las Corporaciones Locales se prevé un horario flexible y numerosas licencias, permisos y excedencias que contribuyen a la conciliación de la vida familiar y laboral⁹⁸. Además, el acceso al empleo público se realiza a través de concursos que garantizan los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Igualmente, la gran mayoría de los Ayuntamientos cuentan con un Plan de Igualdad.

Conviene concluir, con lo que podría ser una cláusula tipo en materia de igualdad: el tenor literal del art. 50 CC Ayuntamiento de Cartagena y de sus Organismos Autónomos (Personal Laboral) (BORM 17/6/2019), conforme al cual: “1.- En aplicación de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres y sin perjuicio del cumplimiento de las medidas allí previstas, las partes firmantes de este Acuerdo se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y a velar por la no discriminación por razón de género en el trabajo, coincidiendo en que son objetivos importantes para el logro de dicha igualdad los siguientes:

1. Igualdad en el trabajo, eliminando la discriminación directa e indirecta.
2. Igualdad de oportunidades en el empleo.
3. Igual salario para trabajos de igual valor.
4. Formación y promoción profesional en igualdad de condiciones.

De la misma forma, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a la aplicación de medidas de conformidad con la legislación vigente que hagan efectiva una protección de su estado cuando esta sea necesaria.

2.- El Ayuntamiento de Cartagena asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o identidad

⁹⁸ Para mayor abundamiento sobre las posibilidades que ofrece la negociación colectiva como instrumento de conciliación de la vida familiar y laboral *vid.* FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B.: “Negociación sobre la adaptación de la jornada por razones personales o familiares”, *Nueva revista española de derecho del trabajo*, núm. 168/2014, págs. 35-70.

sexual, diversidad funcional, enfermedad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente.

El Ayuntamiento de Cartagena está en contra de toda conducta que atente al respeto y la dignidad personal mediante la ofensa, verbal o física, por motivo de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o identidad sexual, diversidad funcional, enfermedad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleándose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla”.

III. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

En la regulación de las condiciones laborales del personal laboral al servicio de la Administración Pública, con independencia del nivel (autonómico o municipal), la autonomía colectiva queda fuertemente constreñida por la situación económico-financiera de la Administración. En la Región de Murcia el RD-Ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público (BOE 1/1/2012) y la Ley 9/2012, de 8 de noviembre, de adaptación de la normativa regional en materia de función pública al RD-Ley 20/2012 (BORM 10/11/2012), han marcado la negociación colectiva de las Administraciones Públicas de estos últimos años, y hasta que no se alcance una recuperación económica real, los agentes negociadores seguirán teniendo unas facultades muy limitadas. No obstante, debe advertirse que estas afirmaciones lejos de contener reproche alguno, sólo son la constatación de los hechos acaecidos, puesto que es público y notorio que, con motivo de la crisis, la negociación colectiva en el sector privado se ha visto claramente supeditada por la situación económica imperante en el nivel de negociación, y los descuelgues han sido una tónica habitual en los últimos años. Una conclusión claramente extrapolable al resto de las C.C.A.A. y de los consistorios españoles.

Se observa que la gran mayoría de los instrumentos negociales son muy antiguos, fundamentalmente los convenios colectivos para el personal laboral de los Ayuntamientos de la Región (más que los pactos y acuerdos mixtos). Obviamente, estos últimos años no han sido los más propicios para denunciar los convenios e iniciar nuevas negociaciones, en un contexto de “reajustes” o “recortes”, sin posibilidad de establecer incrementos salariales y con la imposición de descuelgues en temas tan destacados como la jornada laboral o el complemento por incapacidad temporal. A raíz del Acuerdo para la mejora

del empleo público, recuperación de las condiciones de trabajo y desarrollo de un nuevo modelo de Función Pública, ratificado por acuerdo del Consejo de Gobierno de 21 de octubre de 2015 (BORM 16/11/2015), parece abrirse un nuevo horizonte, con el compromiso del Gobierno a impulsar las negociaciones y la elevación de una propuesta a la Mesa General de Negociación sobre medidas de fomento para reforzar la negociación colectiva y la participación institucional. A ello debe sumarse la subida salarial de un 2% a través de la Resolución de 17 de febrero de 2020, de la Secretaría General de la Consejería de Presidencia y Hacienda, por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del acuerdo del Consejo de Gobierno de 13 de febrero de 2020, sobre retribuciones del personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, sus organismos autónomos y Altos Cargos de esta Administración Regional para el año 2020 (BORM 27/02/2020).

La tendente homogeneización de las condiciones del personal laboral y funcionario incide claramente en las numerosas peculiaridades de la negociación colectiva del personal laboral al servicio de la Administración Pública. Dada esta clara tendencia a igualar las condiciones laborales de todos los empleados públicos, debe cuestionarse si la opción más correcta en la negociación colectiva para los ayuntamientos (no sólo en la Región, sino en toda la Nación) es apostar abiertamente por los pactos mixtos de condiciones de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

BALAGUER PETROVA, S.: “Las cláusulas anti-mobbing en la negociación colectiva de la administración pública local”, *Revista de Información Laboral*, núm.8/2016, (BIB 2016\80204).

BOLTAINA BOSCH, X.:

- “Empleados públicos. La jornada de trabajo de los empleados de las entidades locales tras la ley 6/2018: ¿es posible reducir la jornada sin disminuir las retribuciones? (Segunda parte)”, *La Administración Práctica*, núm. 11/2018, (BIB 2018\13578).
- “Función pública. La jornada de trabajo de los empleados de las entidades locales tras la Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado (Primera parte)”, *La Administración Práctica*, núm.10/2018, (BIB 2018\12435).

FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B.: “Algunos interrogantes acerca de la negociación colectiva conjunta de personal funcional y laboral” en VV.AA.: *El Estatuto básico del empleado público: XIX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Badajoz, 29 y 30 de mayo de 2008, Vol. 2, 2009, págs. 653-667.

FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B.: “Negociación sobre la adaptación de la jornada por razones personales o familiares”, *Nueva revista española de derecho del trabajo*, núm. 168/2014, págs. 35-70.

FERRADANS CARAMÉS, C.: “El descuelgue en los convenios colectivos de las Administraciones Públicas”. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm.173/2015 (BIB 2015\676).

GARCÍA BLASCO, J. (Dir.) VV.VV.: *La negociación colectiva en el Sector Público, Informe y Estudios*, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019.

GÓMEZ RUFÍAN, L.: “La negociación colectiva en el sector público: particularidades desde la norma y los datos”, *Revista de Información Laboral*, núm.11/2016, (BIB 2016\85583).

GORELLI HERNÁNDEZ, J.: “Vigencia y ultraactividad en la negociación colectiva del sector público”, en GARCÍA BLASCO, J. (Dir.) VV.VV.: *La negociación colectiva en el Sector Público, Informe y Estudios*, Ministerio de Trabajo, 2019.

MARTÍNEZ GIRÓN, J. F., “La relación entre convenio colectivo y norma (estatal o autonómica) de extraordinaria y urgente necesidad. Un estudio sobre su fundamentación constitucional”, *Revista española de Derecho del Trabajo*, núm. 174, 2015.