

Subtema al que se presenta la ponencia: El nuevo modelo de negociación colectiva tras la última reforma laboral

LA CORRELACIÓN ENTRE INSTRUMENTOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA FUNCIONARIAL Y LABORAL EN LOS AYUNTAMIENTOS ANDALUCES

José Antonio Rueda Monroy
Profesor Ayudante Doctor
Universidad de Málaga

1. INTRODUCCIÓN: OBJETO Y METODOLOGÍA

1.1 Objeto

La dualidad de régimen jurídico aplicable a las personas que prestan servicios en las Administraciones públicas es una realidad compleja e intrincada que dificulta su tratamiento. Las reglas aplicables a las personas trabajadoras según se trate de personal funcionarial o personal laboral difieren tanto en lo formal como en lo material. Si en el régimen de laboralidad el convenio colectivo se presenta como la norma fundamental en lo relativo a la regulación de las condiciones laborales a tenor de su cercanía a la realidad productiva y a las prerrogativas que adquiere por vía constitucional y legal, en lo que respecta al funcionariado el Estado conserva importantes competencias en la regulación del contenido básico de la prestación. Ello ha contribuido a que el mapa de la negociación colectiva pública se dibuje sobre un lienzo de heterogéneas instituciones, órganos y organizaciones intervinientes y una amalgama de productos normativos que conviven entre sí en ámbito que se solapa, acarreando su confluencia no pocos conflictos judiciales. Por otro lado, la importancia cuantitativa del empleo público local en nuestro país es indiscutible. De las 2.731.117 personas al servicio de las Administraciones Públicas en España, 531.850 (el 19,48%) lo hacen en Ayuntamientos¹. De entre ellas, 164.150 personas son funcionarias, 298.125 personal laboral y 69.575 se encuentran comprendidas en otro tipo de personal², lo que muestra una clara división en el sistema si tenemos en cuenta el vínculo jurídico de unión con la Administración Local. De estas personas dedicadas al servicio público, 115.751 lo hacen en Ayuntamientos de municipios andaluces³. En relación con todo lo anterior, la doctrina viene destacando, entre otras cuestiones, el “proceso de convergencia” que dirige hacia una confluencia común a la regulación del todo el personal de la Administración⁴ o, en el concreto caso de la negociación colectiva local, entre otras, a «la delimitación de la eficacia personal del convenio (la exclusión de determinados trabajadores de obra o

¹ MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA: *Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas*, Registro Central de Personal, Julio 2022, Ministerio de Hacienda y Función Pública, 2022, p. 6.

² *Ibidem*. p. 8. En cuanto a la tipología de personal, el concepto “otro personal” comprende al personal eventual, personal funcionario interino y Personal funcionario de plazas no escalafonadas. Véase la p. 54 del informe citado.

³ *Ibidem*. p. 11.

⁴ En este sentido, CRUZ VILLALÓN, J.: “Algunas especialidades de la Negociación Colectiva (Laboral y Funcionarial) en la Administración Pública”, en AA.VV. CRUZ VILLALÓN, J. (Coord.), *La Negociación Colectiva en la Administración Pública Andaluza*, Instituto Andaluz de Administración Pública, Sevilla, 2005, p. 26.

servicio cuya contratación trae causa de una subvención)) o «una negociación muy homogénea en materia salarial»⁵, aspecto, esté último, que no sino consecuencia de la referida unión. En definitiva, se pone de relieve el desarrollo en la unificación de condiciones laborales entre ambos colectivos.

El objeto de este trabajo se centra en el estudio y en el análisis de conjunto de los instrumentos de negociación colectiva de los Ayuntamientos andaluces y pretende aproximarse a conocer, dentro de esa estructura, la relación existente entre la regulación prevista para el personal funcionario y el laboral para así reafirmar o descartar el proceso de confluencia anteriormente aludido. Más concretamente, se pretende el examen de los distintos pactos, acuerdos y convenios aprobados en el seno de estas instituciones para, sin perder de vista su naturaleza, conocer su aplicabilidad ya sea común o mixta para todo el personal al servicio de la Administración local, o independiente, para cada uno de los colectivos identificados. Esta indagación permite el acercamiento práctico a conflictos jurídicos en la actualidad acuciantes que afectan a esas regulaciones y, a la par, examinar posibles vías de mejora de los mismos. Asimismo, el estudio ofrece la posibilidad de apreciar la tendencia de la negociación colectiva en este ámbito tan particular y la adaptación –o no– de las normas paccionadas más novedosas a las nuevas previsiones contenidas para el régimen laboral en el *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo* (RDL 32/2021, en adelante). Este trabajo no procura ser una revisión normativa y jurisprudencial sobre el régimen jurídico de la negociación colectiva en el ámbito local andaluz, sobre la materia nos remitimos a los excepcionales y cuidados estudios que referenciamos en el presente, sino que aspira a ofrecer al lector una panorámica de la realidad negocial en este ámbito, con concretos ejemplos y experiencias de aplicación de ese régimen normativo. Para ello, el presente se aborda siguiendo la metodología que a continuación se expone.

1.2 Metodología

Para la consecución de los objetivos propuestos con esta investigación, que en consonancia con el ámbito de las jornadas en las que se presenta los resultados obtenidos se limita a la Comunidad Autónoma de Andalucía, se ha procedido a la identificación y búsqueda de los convenios colectivos, pactos y acuerdos de funcionarios o, en su caso, acuerdos marcos o acuerdos mixtos aplicables a ambos colectivos, vigentes en los Ayuntamientos andaluces de más de 25.000 habitantes. Esta segunda limitación se justifica, en primer término, por la homogenización de los resultados y la problemática encontrada y, a su vez, en la necesidad de restringir la muestra a un número de instrumentos que permitiera un análisis adecuado y riguroso de la información en el tiempo disponible entre el anuncio de la celebración de la jornada y el envío definitivo de esta ponencia específica. En este sentido, según el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía⁶, en el año 2023 son 59 los municipios que superan la precitada cifra de habitantes, de los cuales se ha pretendido analizar los instrumentos de negociación colectiva antes mencionados. La relación de municipios, ordenada por número de habitantes, es la que sigue: Sevilla (capital), Málaga (capital),

⁵ GARCÍA BLASCO, J.: “La negociación colectiva en las administraciones públicas”, *Fundación Democracia y Gobierno Local*, Serie Claves del Gobierno Local núm. 2, 2004, p. 216.

⁶ INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y CARTOGRAFÍA DE ANDALUCÍA: *Padrón Municipal de Habitantes. Cifras oficiales de población municipal*, Serie de población por municipio de residencia según sexo, 2023.

Córdoba (capital), Granada (capital), Jerez de la Frontera, Almería (capital), Marbella, Huelva (capital), Dos Hermanas, Algeciras, Cádiz (capital), Jaén (capital), Roquetas de Mar, San Fernando, Mijas, El Puerto de Santa María, El Ejido, Chiclana de la Frontera, Vélez-Málaga, Fuengirola, Alcalá de Guadaíra, Estepona, Benalmádena, Sanlúcar de Barrameda, Torremolinos, La Línea de la Concepción, Motril, Linares, Utrera, Rincón de la Victoria, Mairena del Aljarafe, Lucena, Alhaurín de la Torre, Puerto Real, Antequera, Écija, La Rinconada, Los Palacios y Villafranca, Andújar, Úbeda, Ronda, San Roque, Níjar, Arcos de la Frontera, Coria del Río, Puente Genil, Rota, Carmona, Lepe, Cártama, Lebrija, Vícar, Camas, Morón de la Frontera, Almuñécar, Alhaurín el Grande, Almonte, Tomares y Adra.

La identificación y búsqueda de los instrumentos de negociación colectiva se ha iniciado desde la página web y el buscador que brinda el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales⁷. A partir de dicha fuente se ha podido localizar la mayoría de los convenios colectivos aplicables al personal laboral de los Ayuntamientos analizados, a excepción de los más antiguos en el tiempo. Cuando la búsqueda en el referido portal era infructuosa, se ha utilizado las bases de datos Vlex e Iberley. En los casos en los que tras el empleo de tales aplicaciones no se arrojaban datos, se ha realizado una búsqueda genérica en los portales tradicionales de internet. Siguiendo esta metodología se han localizado todos los instrumentos que se pretendían a excepción de los siguientes (12) – ordenados por municipios de mayor a menor población–: el Convenio relativo a las Condiciones de trabajo de Funcionarios y Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Algeciras, los instrumentos vigentes en el Ayuntamiento de Vélez-Málaga⁸, el Acuerdo de Funcionarios vigente en Estepona, Sanlúcar de Barrameda y Linares, ambos instrumentos del Ayuntamiento de Torremolinos, de Lucena y de Puerto Real, el acuerdo de funcionarios de Écija, ambos instrumentos de Lepe y Cártama, y el Convenio colectivo vigente en Almonte. Adicionalmente, constatada la imposibilidad de encontrar los instrumentos reseñados, se ha solicitado a los referidos municipios en fecha 2 de septiembre de 2023, a través del correo electrónico publicado en la página web de las distintas corporaciones, información sobre el particular, así como los datos de publicación en los distintos Boletines Oficiales. La única respuesta recibida ha sido la del Ayuntamiento de Lucena en fecha 4 de septiembre de 2023, remitiendo por la misma vía el BOP Córdoba de 26 de junio de 1999, en el que se publicó el Acuerdo Marco por el que se rigen las relaciones entre el Ayuntamiento de Lucena y el personal a su servicio. En cuanto a la causa de la imposibilidad de hallar las citadas normas se estima que es debido principalmente a la falta de transparencia de los municipios⁹, que no publican en los portales la normativa aplicable a su personal, a la antigüedad de tales instrumentos, y a una posible falta de publicidad legal¹⁰. En último término, se ha

⁷<https://www.juntadeandalucia.es/empleoformacionytrabajoautonomo/mapaNegociacionColectiva/buscadorConvenios!visualizarVistaBuscadorConvenios.action?pulsado=1>

⁸ En este supuesto sí se ha localizado la prórroga de la vigencia del convenio colectivo del personal laboral y acuerdo colectivo de funcionarios de este Ayuntamiento (BOP Málaga de 2 de octubre de 2013).

⁹ Resulta de aplicación a estos efectos las normas de transparencias a las que se encuentran sujetas las entidades locales. Si bien a nivel estatal la *Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno*, no hace mención expresa a la obligatoriedad de transparencia en este concreto asunto, en el caso de la Comunidad Autónoma Andaluza el artículo 10.i) de la *Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía* incluye que las entidades sujetas a su ámbito de aplicación publicarán los “acuerdos o pactos reguladores de las condiciones de trabajo y convenios colectivos vigentes”.

¹⁰ A luz de la jurisprudencia la publicación (publicidad) del convenio, lo que se considera extensible en el caso que nos atañe a los pactos o acuerdos no es requisito determinante de la validez del mismo (SAN núm. 69/2009, de 26 junio [AS 2009\1729], especialmente los de ámbito igual o inferior a la empresa, que

obtenido una muestra total de 94 instrumentos, la cual se entiende suficientemente significativa. La media de los años de publicación de los instrumentos analizados arroja un resultado de 2013, siendo los más longevo los aprobados para el Ayuntamiento de Carmona (1990) y el más moderno el Acuerdo de funcionarios del Ayuntamiento de Cádiz (julio de 2023).

2. DOS REGÍMENES JURÍDICOS QUE TIENDEN A ENCONTRARSE

2.1 La distinción de marcos normativos: libertad de pactos *versus* intervencionismo legal

El reconocimiento constitucional a la negociación colectiva de los empleados públicos laborales es del todo incuestionable, puesto que así lo marca claramente nuestra norma suprema, sin embargo, la cuestión no es del todo nítida en lo referente a los vínculos en régimen funcional o estatutario¹¹, habiendo mantenido tradicionalmente la doctrina mayoritaria una postura contraria al reconocimiento constitucional¹². Dicho esto, parece que de la evolución de la doctrina jurisprudencial y científica se desprende cada vez más un criterio favorable a la aplicación del derecho constitucional a la negociación colectiva a todos los empleados públicos a través del contenido esencial de la libertad sindical *ex art. 28.1 CE*¹³. Pero, en cualquier caso, esta cuestión que se incardinaria en el bloque constitucional comprendido por los artículos 7, 28, 37 y 103 no es más que una muestra más de la distancia entre estos regímenes jurídicos bien diferenciados que regula el ejercicio colectivo de este derecho constitucional.

«pueden ser difundidos y conocidos, desde luego de forma inmediata y completa por las representaciones negociadoras de empresa y trabajadores y de igual forma por todos éstos, sin necesidad de publicación oficial» (STSJA Sevilla núm. 2916/1996 de 23 de septiembre [AS 1996\4881]) aunque la misma actúa como presunción de legalidad del mismo (STC núm. 151/1994 de 23 de mayo [RTC 1994\151]). En este sentido, numerosos pactos revisados en este estudio, en la inmensa mayoría de casos acuerdos o pactos de funcionarios y principalmente los extraídos de las páginas webs de los Ayuntamientos, no contienen referencia alguna al Boletín Oficial de publicación. Para GARCÍA MURCIA, J. y RODRÍGUEZ CARDO, I. A.: “La entrada en vigor del convenio colectivo estatutario”, *Revista española de Derecho del Trabajo*, núm. 143, 2009 (Online: Aranzadi BIB 2009\790), del cumplimiento de la exigencia legal de publicidad oficial depende la validez del mismo.

¹¹ Como han puesto de manifiesto varios autores, hasta no hace demasiado el derecho constitucional a la negociación colectiva de los funcionarios públicos era controvertida. En este sentido, MONEREO PÉREZ, J. L.; MORENO VIDA, M^a N.; FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A. y LÓPEZ INSUA, B. M.: “Delimitación jurídica del derecho a la negociación colectiva en el sector público. El reconocimiento de un sistema (peculiar) de negociación colectiva en el empleo público”, en AA. VV. GARCÍA BLASCO, J. (Dir.), *La negociación colectiva en el sector público*, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, colección informes y estudios, serie Relaciones Laborales núm. 116, Madrid, 2019, pp. 33 y 34. Los referidos autores aluden a la doctrina constitucional, en sentencias 57/1982, de 27 de julio (fj. 9) y 85/2001, de 26 de marzo, en la que se manifiesta que esta cuestión es de legalidad ordinaria.

¹² Entre otros, apoyándose en la jurisprudencia constitucional, GARCÍA BLASCO, J.: *La negociación colectiva... op. cit.* p. 212, que admitía entonces que se estaba ante “una de las cuestiones pendientes”. Recientemente, en el mismo sentido, VÁZQUEZ BELTRÁN, A.: La negociación colectiva como respuesta a las reformas que el empleo público necesita, *Revista De Trabajo Y Seguridad Social, CEF*, núm. 475, 2023, p. 62.

¹³ *Vid.* MONEREO PÉREZ, J. L., *et al.*, *La negociación colectiva... op. cit.* pp. 38 y ss, siguiendo la doctrina constitucional expresada en la STC 224/2000, de 2 de octubre, que advertía de las modulaciones del reconocimiento del derecho de libertad sindical en el ámbito funcional en atención a sus peculiaridades propias, lo que no significa que la negociación colectiva configurada legalmente «no quede integrada en el contenido del derecho de libertad sindical». En 2005 advertía el profesor CRUZ VILLALÓN de las incertidumbres de la doctrina constitucional contraria al reconocimiento expresando y no descartaba «que de futuro pueda matizar este criterio» si se tenía en consideración que era un pronunciamiento *obiter dicta*. *Vid.* CRUZ VILLALÓN, J., *Algunas especialidades... op. cit.* p. 23.

Si descendemos al desarrollo legal, el derecho a la negociación colectiva se despliega para el personal funcionario con las reglas básicas del Estado previstas en los artículos 31 y ss. TREBEP así como las normas autonómicas que se hayan podido dictar dentro de este marco, siendo asimismo aplicable dichas normas al personal laboral, las cuales se complementadas para este colectivo con las dispuestas en el título III ET. En este sentido, el artículo 31 TREBEP reconoce en su apartado primero el derecho de los empleados públicos, sin distinción, a la negociación colectiva y, seguidamente, en su segundo apartado la define como “el derecho a negociar la determinación de condiciones de trabajo de los empleados de la Administración Pública”. Este reconocimiento *ex lege* tiene, cómo no, cobertura en las normas constitucionales citadas y permite el establecimiento de reglas que regulen las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos mediante un procedimiento de negociación colectiva (aunque más rígido que en el ámbito laboral) que finaliza con un producto legal con un margen de disponibilidad más reducido que el convenio colectivo. La regulación de la gestión del personal de las Administraciones Públicas se procura mayoritariamente a la Ley –o a su estatuto *ex art. 103.3 CE*–, lo que se ha denominado como “imposición heterónoma”, considerándose ello “garantía de seguridad jurídica”¹⁴. Prueba de la potenciación de la Ley en este concreto ámbito es la eficacia limitada de la negociación colectiva, sin que en la actualidad disponga siquiera la Administración General del Estado de acuerdo que regule las condiciones de sus funcionarios a nivel general, lo que se hace extensible a muchas autonomías, entre ellas Andalucía. En el caso del sector público en régimen de laboralidad la situación es distinta, siendo aquí más frecuente la negociación¹⁵. Y en ello influye que el contenido de la negociación colectiva para el personal laboral resulte de la conjunción de las previsiones del TREBEP pero también de las normas aplicables al régimen laboral que, como es sabido, parte del principio de la autonomía de la voluntad (colectiva, en este caso). Esta unión se reafirma con lo dispuesto en su artículo 32 que expresa que «la negociación colectiva, representación y participación de los empleados públicos con contrato laboral se regirá por la legislación laboral, sin perjuicio de los preceptos de este capítulo que expresamente les son de aplicación».

Fruto de la dualidad que se viene exponiendo surgen puntos de conexión, pero también divergencias. En este sentido, se puede hacer alusión a lo estético, si tenemos en cuenta la distinta denominación de los instrumentos que son fruto de la negociación colectiva (los pactos y acuerdos que regula el artículo 38 TREBEP), pero también a lo material, que viene provocado por la mayor extensión de la normativa laboral¹⁶, lo que crea disparidades en el contenido negocial, además de exclusividades y exclusiones que finalmente contempla para uno y otro régimen el TREBEP¹⁷. Incluso el orden

¹⁴ Son palabras de VÁZQUEZ BELTRÁN A. *La negociación colectiva... op. cit.* p. 51.

¹⁵ Siguiendo los ejemplos del párrafo anterior, se menciona el convenio aplicable a la AGE, aprobado por *Resolución de 16 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación parcial del IV Convenio colectivo único para el personal de la Administración General del Estado* y, en el ámbito de la Junta de Andalucía, el *VI Convenio colectivo del personal laboral de la administración general de la junta de Andalucía*.

¹⁶ Recuérdese en este sentido, como se viene exponiendo, que el artículo 7 TREBEP establece que “el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan”.

¹⁷ Otros ejemplos, que no se abordan con detenimiento por cuestiones de extensión, serían la delimitación subjetiva y la legitimaciones de las mesas de negociación (arts. 33 y 34 TREBEP) que difieren de la configuración flexible que promulga el ET al respecto (art. 83) o la influencia de los principios que guían la negociación colectiva de los funcionarios públicos *ex art. 33.1 TREBEP* que establece que “estará

jurisdiccional competente para dirimir las controversias en uno y otro ámbito es distinto, quedando reservadas al contencioso administrativo las acciones relativas a los funcionarios y al social las referentes al personal laboral¹⁸. Ahora bien, también en el ámbito de lo público se irradian limitaciones a la negociación colectiva laboral, siendo la más paradigmática la sujeción de los incrementos salariales a los márgenes de las leyes presupuestarias o, de la misma manera, las fórmulas de provisión de personal, todo ello sin perjuicio de que las condiciones contractuales surjan en su inmensa mayoría de las fuentes laborales.

La anteriormente referida competencia exclusiva estatal en materia del régimen estatutario de los funcionarios públicos impide la regulación por estas de un régimen sustantivo propio¹⁹. Ello no obsta a que no las mismas no tengan potestad legislativa alguna para ordenar su función pública. Y, a este respecto, a tenor del ámbito territorial al que se circunscribe esta investigación se ha de hacer referencia a la *Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, por la que se aprueba la Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía*, que “contradice” al texto constitucional al calificar como competencia compartida el “régimen estatutario de su personal funcionario y estatutario, así como de su personal laboral” (art. 47.2.1º)²⁰. Como se aprecia, esta incongruencia es doble, puesto que, si bien plantea problemas en lo que respecta al régimen funcional, en lo referente al régimen laboral la colisión con la norma constitucional es manifiesta, al atribuir está en su artículo art. 149.1.7 CE la competencia exclusiva al Estado en materia de “legislación laboral”, eso sí, “sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas”. Obsérvese, sin embargo, que la previsión estatutaria andaluza no alcanza al personal funcional o laboral que prestan servicios en entidades locales toda vez que se extiende únicamente a su aplicación a “su” personal funcionario y “su” personal laboral. En el ámbito territorial que nos ocupa el conflicto jurídico se aplaca por la remisión expresa del Estatuto andaluz vía artículo 76 a la precitada norma constitucional.

Si revisamos la normativa andaluza en lo referente al reconocimiento de la negociación colectiva de los funcionarios, la reciente *Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía*²¹, separándose de la línea que marcaba su antecesora, incorpora reglas específicas al respecto, aunque las mismas no son significativas atendiendo a las

sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia”. También el ámbito material (materias obligatorias o excluidas) de los convenios colectivos (art. 85 ET) y de los acuerdos y pactos funcionariales es distinto (art. 37 TREBEP).

¹⁸ En virtud, en esencia, de las normas rituarías contencioso-administrativa y laboral. No obstante, en la norma adjetiva laboral se producen atribuciones de competencias en materias específicas aun cuando afecten a personal funcionario, verbigracia las que conciernen a la prevención de riesgos laborales, contemplada en el art. 2.e) *Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social*.

¹⁹ La disposición final segunda TREBEP dispone que «Las previsiones de esta ley son de aplicación a todas las comunidades autónomas respetando en todo caso las posiciones singulares en materia de sistema institucional y las competencias exclusivas y compartidas en materia de función pública y de autoorganización que les atribuyen los respectivos Estatutos de Autonomía, en el marco de la Constitución».

²⁰ Sobre esta incorrección véase MARÍN ALONSO, I.: “La estructura de la negociación colectiva en la administración pública andaluza”, *Temas laborales*, Vol. II. núm. 100, 2009, p. 711.

²¹ Esta norma es de aplicación a las entidades locales en tanto comprende, según su artículo 3.1.d) a “El personal al servicio de las Administraciones locales del territorio de Andalucía y de las entidades públicas dependientes de las mismas, con respeto en todo caso a la autonomía local y a la legislación básica estatal de aplicación directa al régimen específico de la función pública local”. Téngase presente que la Ley que comentamos no entrará en vigor, en virtud de su disposición final quinta, hasta el 14 de diciembre de 2023.

continuas remisiones a las normas fijadas en el régimen estatal básico. En este sentido, su título VII, que se denomina “derecho a la negociación colectiva y representación. Solución extrajudicial de conflictos”, incorpora expresamente el derecho a la negociación²². Se puede decir, por tanto, que la negociación colectiva en el ámbito de la comunidad andaluza está regida en lo que respecta a los funcionarios por la legislación estatal básica y la legislación autonómica, la cual no incorpora diferencias notables.

Volviendo al panorama general, las diferencias en cuanto a la estructura de la negociación del régimen laboral y funcionarial tienen impacto en los instrumentos finales, observándose en la práctica distintas opciones que de seguido se comentan. Cabe destacar ahora que todas ellas, cuando regulen condiciones de trabajo comunes para el personal laboral y funcionario parten de la misma fuente material: la Mesa General de Negociación. La creación de esta Mesa General, que ha de constituirse según el artículo 36.3 TREBEP tanto en la Administración General del Estado, en cada una de las comunidades autónomas, en las ciudades de Ceuta y Melilla y en las entidades locales, fue «una de las novedades más importantes introducidas en el nuevo Estatuto Básico del Empleado Público tendente a facilitar la negociación colectiva en el ámbito local»²³. Y está permitida centralización de la negociación origina un tercer foro negociador (que se une al habilitado en exclusiva para el personal funcionario y al previsto para el laboral en el ET), resultando *a priori* el único órgano competente para concertar cuestiones comunes. La existencia de este foro *ex lege* permite superar algunos problemas y límites que surgen de la confluencia de los dos regímenes que venimos comentando, como los relativos a las diferencias de los sujetos legitimados. Otros, sin embargo, son infranqueables, por lo que la negociación ha de acomodar sus límites al régimen que plantea más restricciones²⁴ o, en su caso, finalizar con dos instrumentos distintos que se aprueben en cada uno de los ámbitos. Pero, también, esta invención crea “efectos perturbadores” sobre el modelo, que pivotan principalmente respecto a la especial exigencia de representatividad sindical y la marginación de las organizaciones sindicales con presencia en uno solo de los ámbitos²⁵. Como a continuación se expone, de la práctica se desprende el interés de las entidades locales por regular las condiciones laborales del personal laboral y funcionario de forma uniforme dando lugar a: acuerdos mixtos, directamente aplicables a personal laboral y funcionarios, por igual; la aparición de dos instrumentos distintos (convenio y acuerdo) pero con un contenido idéntico o equivalente; y, por último, a la existencia de varios instrumentos con contenido dispar dependiendo del régimen jurídico aplicable²⁶.

2.2 Instrumentos únicos o de contenido equivalentes para laborales y funcionarios

²² Se insiste en que sin incluir ninguna novedad destacable. Lo propio se desprende de la exposición de motivo de la norma que expresa al respecto lo que sigue: “en el capítulo II se establece la estructura de la negociación colectiva en el ámbito autonómico de Andalucía, constituida por las Mesas de Negociación reguladas en la normativa estatal de carácter básico”.

²³ MAURI MAJÓS, J.: “Negociación colectiva y función pública local”, *Fundación Democracia y Gobierno Local*, Cuadernos de Derecho Local, octubre 2022, p. 232.

²⁴ Puesto que «el ámbito y límites de la autonomía colectiva laboral son sustancialmente menos restrictivos que los de la negociación colectiva funcionarial, aquélla puede actuar dentro del marco de esta última». ROQUETA BUJ, R.: *Negociación colectiva en el ámbito de las Administraciones Locales*, Cemci, Granada, 2013, p. 29.

²⁵ Véase un análisis reciente sobre estos efectos en MAURI MAJÓS, J., *Negociación colectiva... op. cit.* pp. 234 y 235.

²⁶ Estas prácticas negociales que en este trabajo se identifican corresponden con las tipologías descritas por MARÍN ALONSO, I.: *La negociación... op. cit.* p. 245 y ss.

En este primer apartado de análisis de los instrumentos de negociación colectiva aprobados en el seno de los Ayuntamientos de la muestra se identifica a aquellos que armonizan las condiciones de trabajo del personal laboral y funcionario, lo que se puede hacer por una doble vía: mediante la aprobación de un texto único que acoja la regulación de ambas categorías de empleados públicos, o con la vigencia de dos textos diferenciados, uno para cada una de estas categorías, pero que contenga sustancialmente la misma regulación. Estas posibilidades no solo configuran un panorama armonizado en lo que respecta a las condiciones laborales del personal laboral y funcionario que conviven en una misma entidad, sino que evidencia otras particularidades de interés para este estudio, como es la negociación conjunta de las condiciones laborales de los empleados públicos, “eludiendo” las reglas relativas a los sujetos negociadores en uno y otro lado que se acaban de referenciar. Con todo, repárese en que este proceso de “simbiosis” entre regímenes no es exclusivo de las normas paccionadas, sino que vienen alentadas desde la política legislativa²⁷.

Si nos detenemos en los instrumentos objetos de la muestra se observa como 7 de 50 municipios analizados²⁸ regulan las condiciones de trabajo del personal laboral y funcionario en un único texto, de aplicación, por tanto, «a todo empleado público que preste sus servicios» en el Ayuntamiento²⁹. En estos se aprecia la diversidad en cuanto a su denominación, lo que quizás venga provocado por lo confuso de su naturaleza. En este sentido, se vienen titulando como “convenio único”, “acuerdo-pacto”, “acuerdo marco”, etc.

El acomodo jurídico de esta posibilidad parece hoy incuestionable. Pese a la inexistencia de una norma que expresamente declare admisible un mismo texto

²⁷ A modo ejemplificativo, se señala la reciente reforma de los permisos que de forma idéntica se realiza por el RDL 5/2023 tanto en el art. 37 ET como en el art. 48 TREBEP. Ya se anunciaba este acercamiento legal en relación con los estatutos individuales en MARÍN ALONSO, I.: *La negociación colectiva conjunta del personal laboral y funcional en la Administración Pública. Los acuerdos mixtos*, Comares, Granada, 1999, pp. 70 y ss.

²⁸ Los siguientes: Convenio único de los/as empleados/as del Excmo. Ayuntamiento de Córdoba 2008-2011 (s. d. BOP, con acuerdo de prórroga publicado en el BOP Córdoba de 31 de octubre de 2012), Convenio Colectivo Provincial de Trabajo del Ayuntamiento de Roquetas de Mar para los años 2015 a 2018 (BOP Almería de 30 de octubre de 2015, Acuerdo-Pacto de los funcionarios del Ayuntamiento de Motril y Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Motril (edicto en BOP Granada de 15 de octubre de 2009), Acuerdo Marco para regir las relaciones entre este Ayuntamiento y el personal a su servicio (BOP Córdoba de 26 de junio de 1999), Acuerdo marco del Ayuntamiento de puente Genil (BOP Córdoba de 27 de marzo de 2006), Acuerdo de condiciones laborales - Convenio Colectivo del personal laboral y pacto del personal funcionario de los empleados públicos del Ayuntamiento de Vívar para los años 2017-2019 (BOP Almería de 26 de marzo de 2018). Por otro lado, pese a que no se han localizado ni convenio ni acuerdo como tales de los Ayuntamientos de Algeciras y Vélez-Málaga, se han encontrado alguna referencia a ellos en sentencias (en el primero de los casos) o en el BOP de la provincia a raíz de un acuerdo de prórroga (en el segundo) que nos lleva a concluir que en ambos supuestos se le otorga un tratamiento uniforme, en el mismo texto, que venimos comentando: Convenio relativo a las Condiciones de trabajo de Funcionarios y Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Algeciras Prórroga de la vigencia del convenio colectivo del personal laboral y acuerdo colectivo de funcionarios de este Ayuntamiento (BOP Málaga de 02 de octubre de 2013). Es por ello por lo que, pese a que se ha podido analizar por completo los datos de 48 entidades, en este supuesto se incluyen las estadísticas de 50.

²⁹ Esta fórmula es la utilizada por el acuerdo del Ayuntamiento de Vívar, siendo frecuente la misma junto con la mención expresa de los colectivos incluidos: personal funcionario y personal laboral. Véase en este sentido, entre otros, el artículo 2.1 del Convenio único de los/as empleados/as del Excmo. Ayuntamiento de Córdoba 2008-2011 (BOP Córdoba de 15 de octubre de 2008) que dispone lo siguiente: «Será de aplicación el presente Convenio: a) A los/as empleados/as en Régimen Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Córdoba. b) A los/as funcionarios/as, de carrera, interinos/as y en prácticas del Excmo. Ayuntamiento de Córdoba».

jurídico con la virtualidad de ser aplicado a uno y otro colectivo, tampoco hay ningún precepto que lo prohíba. Pero, es más, el artículo 38.8 TREBEP sí aborda esta cuestión de manera tangencial al establecer que «los Pactos y Acuerdos que, de conformidad con lo establecido en el artículo 37, contengan materias y condiciones generales de trabajo comunes al personal funcionario y laboral, tendrán la consideración y efectos previstos en este artículo para los funcionarios y en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para el personal laboral». Como se puede apreciar, se admite la existencia de “Pactos y Acuerdos” que, respetando el ámbito material que contempla el apartado anterior, versen sobre materia laborales comunes al personal funcionario y laboral. Obsérvese que, además, esta norma dota de una particular naturaleza híbrida a estos “Pactos y Acuerdos”, ya que según al colectivo al que se dirija en su aplicación «se estará a lo previsto» en el citado artículo o se ha de considerar como un convenio con los efectos previstos en el art. 83 ET. Todo ello se traduce en que no existe exigencia legal alguna de que las condiciones laborales de funcionarios y trabajadores se hayan de plasmar en distintos textos. Al contrario, si son comunes se aplicarán directamente a todo el personal sin necesidad de que sean incorporadas en convenios colectivos³⁰, puesto que a estos textos mixtos se le arrogan los mismos efectos.

Pero esta posibilidad que hoy parece que se admite sin ambages era discutida en tiempos pasados, eso sí, bajo otros mimbres jurídicos. Por todas, la Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de octubre de 1993 [RJ 1993\7544]³¹ que, siguiendo la línea ya mantenida por el Alto Tribunal, descartaba la validez de estos pactos unitarios. Si bien con posterioridad, una vez reconocido el derecho de negociación a los funcionarios, se llegó a admitir la posibilidad de una negociación conjunta, los frutos de la misma habían de materializarse en textos normativos distintos³². Esta cuestión provocó que las Corporaciones locales tuvieran que «abandonar estos acuerdos mixtos para proceder a esta negociación uniforme, aunque formalizada en dos documentos separados³³». A mayor abundamiento, existen en la actualidad opiniones críticas con esta práctica fundamentadas en la composición de la Mesa común, que «es estrictamente sindical, lo que orilla al completo la capacidad negociadora del Comité de Empresa o delegados de personal laboral³⁴».

³⁰ ROQUETA BUG, R.: “La negociación colectiva conjunta del personal funcionario y laboral de las Administraciones Públicas. Las materias objeto de negociación colectiva en la mesa de materias comunes. El papel del comité de empresa en la negociación de la mesa de materias comunes”, *Federació de Municipis de Catalunya, Seminari sobre relacions col·lectives*, 2008, (online), p. 9.

³¹ En la citada resolución se reconoce la «peculiaridad de un pacto aplicable globalmente a un colectivo que está sujeto a sendos ordenamientos sustantivos netamente diferenciados» y centra el objeto de debate en « determinar si los respectivos ordenamientos de la negociación colectiva (el de las relaciones estatutarias de los funcionarios públicos y el de las relaciones laborales de los trabajadores) ofrecen entre sí el grado de permeabilidad suficiente para posibilitar una negociación y eventual regulación unitaria bajo forma contractual». Termina concluyendo la «inviabilidad de una articulación unitaria del pacto que abarque conjuntamente a los funcionarios y al personal laboral». La doctrina constitucional anterior a la Ley 9/1987 ya declaraba la nulidad de estos acuerdos con base en el “carácter estatutario de la relación funcional y a la falta de regulación en este ámbito de la negociación colectiva”. Vid. ROQUETA BUJ, I., *La negociación... op. cit.* p. 9.

³² Esto no impedía que la doctrina manifestase la conveniencia de un mecanismo de institucionalización de los fenómenos de negociación conjunta desde una perspectiva de *lege ferenda*. Vid. CRUZ VILLALÓN, Algunas especialidades... op. cit. p. 38.

³³ CALVO GALLEGOS, F. J.: “La negociación colectiva en las Administraciones locales andaluzas”, en AA.VV. CRUZ VILLALÓN, J. (Coord.), *La Negociación Colectiva en la Administración Pública Andaluza*, Instituto Andaluz de Administración Pública, Sevilla, 2005, p. 579. En el mismo sentido, MARÍN ALONSO, I.: *La negociación... op. cit.* p. 230.

Entrando en detalles concretos sobre supuestos de regulación conjunta o común, se observa como uno de los Ayuntamientos de la muestra, el de Jerez de la Frontera, venía regulando de esta forma la relaciones con las personas empleadas en su seno. Este texto único, aún en vigor en su totalidad –aunque ahora con efectos exclusivos para el personal laboral– se titula “Acuerdo-convenio sobre las condiciones de trabajo comunes del personal funcionario y laboral del ayuntamiento de jerez para el periodo 2013-2015” (BOP Cádiz de 10 de diciembre de 2013). Recientemente la regulación aplicable al personal funcionario se emancipó en el Acuerdo Regulador sobre las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Jerez de 24-06-2021 a 31-12-2024 (BOP Cádiz de 7 de enero de 22). Cabe también destacar singularidades en el caso de Arcos de la Frontera. En el reciente Convenio colectivo relativo al Excmo. Ayuntamiento de Arcos de la Frontera de 1 junio 2022 a 1 enero 2026 (BOP Cádiz 8 noviembre 2022) el ámbito personal es claro: su artículo 3 establece que resulta de aplicación a «todo el personal laboral que preste servicio en el Excmo. Ayuntamiento de Arcos de la Frontera». Sin embargo, las referencias al personal funcionario a lo largo del texto son reiteradas, incluso en algunos pasajes es exclusiva, sin que se contengan indicaciones referidas a las personas contratadas en régimen laboral, como por ejemplo en el supuesto de los permisos retribuidos³⁵. Con todo, si se observa el “Reglamento regulador del plus de productividad y los servicios extraordinarios” que sigue al texto de convenio, este sí resulta aplicable a «a todos los empleados públicos que presta servicio para el Excmo. Ayuntamiento de Arcos de la Frontera»³⁶. Esta disparidad en el ámbito personal puede evidenciar una negociación conjunta, así como la paridad de condiciones laborales de unos y otros, lo que se reafirmaría con las remisiones al régimen retributivo de la que se dará cuenta con posterioridad.

Pero lo que sin duda es la práctica más frecuente, con diferencia, en los municipios objetos de estudio, es la existencia de instrumentos distintos para personal funcionario y laboral pero que plasman acuerdos que son idénticos o muy similares en lo sustancial.

En este sentido, se puede encuadrar en esta categoría a 35 de los 48 municipios analizados. La frecuencia de los entes públicos locales cuyas relaciones con los empleados públicos se determinan en estos “procesos de convergencia”³⁷ es más que

³⁴ BOLTAINA BOSCH, X.: El personal laboral de la Administración y del Sector Público Local. Algunos puntos críticos de la gestión técnico-jurídica, *El Consultor de los Ayuntamientos*, núm. V, Wolters Kluwer (online), 2019. Como expresa el autor, en la práctica lo “común” es cualquier materia y “lo no común” la excepción en estos casos, sucediendo en las administraciones locales una negociación permanente, «una rueda de reuniones permanentes sobre infinidad de temas, hasta el punto de la Mesa de funcionarios o la Comisión laboral ha dejado de funcionar en el ámbito negociador».

³⁵ Si bien el artículo 16 inicia expresando que «se reconocen los siguientes permisos retribuidos a los trabajadores que prestan servicio en la Entidad Local», en la concreción de alguno de ellos las menciones son únicamente dirigidas al funcionariado, verbigracia el apartado h), que dispone: «Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda».

³⁶ Véase el artículo 2 del mentado Reglamento.

³⁷ En este sentido PRADOS DE REYES, F. J.: “Relaciones laborales y Administración pública: problemática de la negociación colectiva en los entes públicos locales”, en AA.VV. PRADOS DE REYES, F. J. (Coord.), *La Negociación Colectiva en los Entes Públicos Locales de Andalucía*, Instituto Andaluz de la Administración Pública, Sevilla, 2007, p. 31. Destaca el autor que estas experiencias se han localizado precisamente en los entes públicos locales.

significativa. Si bien solo 3 de estos textos son idénticos³⁸, lo ordinario es una variación simple, que suele producirse básicamente en utilización de las nomenclaturas propias de cada régimen³⁹, siguiendo ambos textos una misma estructura⁴⁰. Indicio claro de su similitud y correspondencia, así como de una negociación conjunta, es su fecha de publicación, que suele ser cercana⁴¹, aunque en ocasiones la distancia temporal no impide la identidad estructural e incluso la correspondencia salarial⁴². Asimismo, pese a que no se han observado excesivas modificaciones en los convenios de la muestra, cuando el contenido responde a acuerdos únicos en textos separados las modificaciones se producen al unísono⁴³. La enorme frecuencia de esta práctica de negociación conjunta en la muestra y –por

³⁸ Convenio Colectivo para el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de la Línea de la Concepción (BOP Cádiz de 31 de enero 2019) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del Personal funcionario del Ayuntamiento de La Línea (BOP Cádiz de 6 de junio de 2019) o Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Utrera (BOP Sevilla de 9 de julio de 2019) y Acuerdo sobre las condiciones de trabajo del personal funcionario (BOP Sevilla de 10 de mayo de 2019). Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para los años 2008-2010 de la empresa Ayuntamiento de Níjar, personal laboral (BOP Almería de 9 de marzo de 2009) y Pacto de Funcionarios del Ayuntamiento de Níjar para el periodo trienal 2008-2010 (BOP Almería de 3 septiembre de 2008).

³⁹ Véase en este sentido el Convenio regulador de las relaciones entre la corporación y el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Granada del año 2016 (s. d. BOP) y el Acuerdo regulador de las relaciones entre la corporación y el personal funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Granada (BOP Granada de 6 de abril de 2016). Prueba de ello es el desarrollo del artículo 31.2 de ambos que se efectúa en un mismo texto en el BOP de 6 de febrero de 2022. Repárese, en cuanto a las diferencias, en la regulación de las juntas de personal en el art. 52 del acuerdo y el comité de empresa en el art. 51 del convenio. En análogas circunstancias, en el municipio del Puerto de Santa María, el Convenio Colectivo del personal laboral del Excmo. Ayuntamiento para los años 2008, 2009, 2010 y 2011 (BOP Cádiz de 11 de marzo de 2010) y el texto de los acuerdos que regulan las condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio del Excmo. Ayuntamiento de el Puerto de Santa María durante los años 2008 a 2011. En el caso del Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre, la diferencia más significativa entre uno y otro es la introducción de un artículo en el acuerdo de funcionarios, el 21, destinado a la jornada de la Policía Local. Véase en este sentido el Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre desde el 30 de julio de 2021 al 29 de julio de 2024 (BOP Málaga de 8 de octubre de 2021) y el Acuerdo Colectivo para el personal estatutario del Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre con la misma vigencia (s. d. BOP).

⁴⁰ Entre muchos otros, Convenio Colectivo de Trabajo que afecta al personal laboral del Ayuntamiento de Almería (BOP Almería, de 21 de noviembre de 2022) y el Acuerdo Plenario de fecha 23 de agosto de 2022 aplicable a los funcionarios de la misma entidad (BOP Almería de 1 de septiembre de 2022). También el Convenio 2022-2024 para el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Andújar (BOP Jaén de 12 de enero de 2022) y el Acuerdo sobre condiciones laborales del personal funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Andújar 2022-2024 (BOP Jaén de 25 de noviembre de 2021).

⁴¹ Es el caso, por ejemplo, del Convenio 2021-2024 del Ayuntamiento de Marbella (BOP Málaga de 24 de mayo de 2021) y el Acuerdo socio económico 2021-2024 del excelentísimo Ayuntamiento de Marbella (BOP Málaga de 27 de mayo de 2021). O, en el caso del Ayuntamiento de Dos Hermanas, en la misma fecha, siendo el BOP Sevilla de 24 de octubre de 2018 el que publica el Convenio Colectivo para el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Dos Hermanas para los años 2018-2020 y el Acuerdo para el personal funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Dos Hermanas para los años 2018-2020 que ha de regular las condiciones socio-laborales de la plantilla de funcionarios de este Ayuntamiento. Lo mismo ocurre en el Ayuntamiento de El Ejido, con el Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Ayuntamiento de El Ejido, personal laboral, para los años 2012-2015 (BOP Almería de 4 mayo 2012) y el Pacto de condiciones sociolaborales del personal funcionario del Ayuntamiento de El Ejido publicado dos días antes (BOP Almería de 02 de mayo de 2012. En días correlativos el Convenio colectivo del personal al servicio del Ayuntamiento de San Roque (2016 a 2018) (BOP de Cádiz de 28 de julio de 2016) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ilustre Ayuntamiento de San Roque (2016 a 2018) (BOP Cádiz de 29 de julio de 2016).

⁴² Véase en este sentido el Convenio del Ayuntamiento de Rota-personal laboral para los años 2018 a 2020 (BOP Cádiz de 29 de noviembre de 2008) y Acuerdo regulador sobre retribuciones y condiciones de trabajo de los funcionarios y funcionarias del Excmo. Ayuntamiento de Rota hasta 31 diciembre de 2023 (BOP Cádiz de 18 de febrero de 2022). Lo mismo sucede con las normas vigentes en el Ayuntamiento de

extensión— en las Corporaciones locales se debe, en palabras de CRUZ VILLALÓN, «a sus menores dimensiones y al mayor peso numérico comparativo del personal laboral⁴⁴». Pero estas prácticas aludidas hasta ahora acarrearán otras consecuencias nada despreciables. Una de ellas es la confusión del ámbito de aplicación personal del convenio, haciéndose referencias reiteradas al “funcionario” en el convenio dedicado al personal laboral⁴⁵.

Se han localizado supuestos de textos separados con idéntico contenido y que, además, son publicados en el mismo número de Boletín Oficial de forma correlativa. Este es el caso del Ayuntamiento de Úbeda con el Acuerdo para personal funcionario de este Ayuntamiento 2002-2003 (Anexo I) y el Convenio Colectivo para el Personal Laboral de este Ayuntamiento 2002-2003 (Anexo II), ambos publicados sin solución de continuidad en el BOP Jaén de 23 de noviembre de 2009. Lo mismo ocurre en el caso del Ayuntamiento de Adra con el Convenio Colectivo de Trabajo para los años 2005 al 2009 de la empresa Ayuntamiento de Adra, personal laboral y el Acuerdo económico, social y sindical de los funcionarios del Ayuntamiento de Adra, sendos instrumentos publicados en el BOP de Almería de 22 de marzo de 2005. En este último supuesto los preceptos de uno y otro son plenamente concordantes, variando únicamente la estructura salarial.

En otras ocasiones, pese a la misma estructura y regulación en lo esencial, se manifiestan pequeñas pero importantes diferencias. Sería, por ejemplo, el caso de los pactos aplicables a los trabajadores del Ayuntamiento de Vélez Málaga, aunque realmente en este caso se puede deber a la diferencia temporal en cuanto a su publicación. No obstante, la jornada ordinaria prevista en el Convenio colectivo es de siete horas y media y la contemplada en el acuerdo de funcionarios de siete horas, una hora menos⁴⁶. Y, en el régimen retributivo, aunque con posterioridad nos ocuparemos detenidamente de lo propio, se suprime en el acuerdo el premio de permanencia recogido en el artículo 44 del convenio.

Se entiende que estos textos con resultados homogéneos, por regla general han debido ser negociados por los mismos sujetos. Sin embargo, en ocasiones se puede comprobar

Lebrija, con una regulación equivalente, aunque en ese supuesto sí difiere algo en lo que a la estructura se refiere: Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Lebrija hasta 2020 (BOP Sevilla de 24 de julio de 2018) y Reglamento para el personal funcionario al servicio del Ayuntamiento de Lebrija para el periodo 2013-2015 (BOP Sevilla de 23 de mayo de 2015).

⁴³ Véase en este sentido el Convenio Colectivo personal laboral del Ayuntamiento de Huelva (BOP Huelva de 16 de enero de 1999) y el Reglamento de funcionario de la misma entidad (BOP Huelva 15 de enero de 1999) y sus modificaciones del año 2003.

⁴⁴ CRUZ VILLALÓN, J., *Algunas especialidades...* op. cit. p. 37. El autor añade, en la página 60, que también es debido a la confusión de plantilla existente en lo que se refiere a la diferenciación de actividades profesionales.

⁴⁵ El art. 82.2 del Convenio Colectivo 2021-2023 del Ayuntamiento de Málaga (s. d. BOP) al establecer las garantías de los miembros del comité de empresa dispone: «No podrán ser trasladados ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que el traslado o sanción se base en la acción del *funcionario* o *funcionaria* en el ejercicio de su representación». Véase también, en este mismo convenio, la disposición adicional séptima, que se calca del acuerdo de funcionarios sin que exista siquiera correspondencia en los artículos que en la misma se expresa con su contenido (donde dice artículo 26, ha de decir en el convenio colectivo artículo 25).

⁴⁶ Véase el art. 17 del Convenio colectivo del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria (personal laboral) (BOP Málaga de 20 diciembre 2016) y el art. 14 del Acuerdo de funcionarios del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria de 2023 a 2026 (S/n de publicación).

que las partes negociadoras que expresamente se señalan en los mismos no tienen equivalencia. Es lo que ocurre con los instrumentos aplicables a los trabajadores del Ayuntamiento de los Palacios y Villafranca, textos que mantienen la misma estructura y regulación, pero que, en virtud del artículo primero de ambos, se diferencian los sujetos tanto individuales como colectivos que han negociado por la parte obrera, sin que –extrañamente– haya identidad entre ambas⁴⁷. Tanto esta rareza como las otras *supra* identificadas, que parecen no tener correspondencia con la realidad fáctica, puede tener su razón de ser a modo de “medida de precaución” ya que, a tenor de la tradición normativa y jurisprudencial aludida con anterioridad, se hacía aconsejable la materialización de los acuerdos en instrumentos distintos y negociados –aunque fuera en apariencia– por los estrictamente legitimados para ello, sin perjuicio de que la realidad fuera otra⁴⁸, todo ello a tenor de «la experiencia acumulada» de las sucesivas impugnaciones que se daban⁴⁹.

2.3 Instrumentos claramente diferenciados

Se ponen las miras a continuación en la última categoría identificada, esta es, la que contiene a los Ayuntamientos que separan la regulación de las condiciones laborales de su personal en dos textos diferenciados que además no tienen similitud aparente por lo que pudieran haber surgido de una negociación separada, aunque ciertamente puedan encontrarse en cuanto a las condiciones finalmente aprobadas.

De la cata realizada, únicamente 8 de los 48⁵⁰ Ayuntamientos a los que se ha podido acceder tanto a su regulación laboral como funcionarial han optado por esta opción, que se aleja de la tendencia unificadora del resto de la muestra. Por adelantado se puede admitir que es esta una alternativa excepcional en la práctica. Además, las diferencias detectadas se pueden deber en algunos casos al paso del tiempo entre la aprobación de los instrumentos, como sucede, por ejemplo, en el caso del Ayuntamiento de Sevilla⁵¹, en los que ambos mantienen una estructura simétrica, pero con diferencias en lo material. Pero la diferencia temporal no es la causa principal de la diferenciación de estas regulaciones ya que el resto de instrumentos analizados fueron aprobados en fechas próximas⁵².

⁴⁷ Véase el artículo 1 del Convenio Colectivo del Ayuntamiento Los Palacios y Villafranca 2020-2023 (BOP de Sevilla de 24 de junio de 2020) y el mismo precepto del Acuerdo-Reglamento de aplicación al personal funcionario, para el período 2020-2023 (BOP Sevilla de 29 de enero de 2020). Al respecto PRADOS DE REYES, F. J.: *La Negociación Colectiva... op. cit.* p. 31 se ha expresado sobre la existencia de «fórmulas en las que el proceso negociador, aun manteniéndose y desarrollándose en instancias separadas y con presupuestos jurídicos diferenciados, continua no obstante reflejando una dinámica de acuerdos intercondicionados –cuando no de contenidos reflejos–, nada ajena a la existencia de una auténtica planificación de mecanismos de coordinación estratégica prevista para el desarrollo de los respectivos procesos negociadores».

⁴⁸ Vid. ROQUETA BUJ, I., *La negociación... op. cit.* p. 3.

⁴⁹ Vid. MARÍN ALONSO, I., *La negociación... op. cit.* p. 247.

⁵⁰ Se ha incluido en este apartado al Ayuntamiento de Cádiz que, si bien regulaba las condiciones de su personal en dos instrumentos simétricos con vigencia prevista desde 2007 a 2010, muy recientemente ha aprobado y publicado el Acuerdo de funcionarios del Ayuntamiento Cádiz (BOP Cádiz de 26 de julio de 2023) que se separa sustancialmente del anterior, estando aún vigente –s.e.u.o.– el convenio colectivo de 2007, del cual no se ha localizado publicación alguna que lo actualice. Asimismo, se ha de computar en este apartado el ya abordado supuesto de Jerez de la Frontera.

⁵¹ Véase el Reglamento para el personal funcionario del ayuntamiento de Sevilla 1997 – 1998 y el convenio colectivo para el personal laboral del ayuntamiento de Sevilla 2002 - 2003

⁵² Es el caso, por ejemplo, del Ayuntamiento de La Rinconada, con algunos meses de diferencia: Convenio Colectivo del Excmo. Ayuntamiento de esta La Rinconada desde el 1 de enero de 2008 a 31 de

Pero la diferenciación formal y estructural no quiere decir que vaya siempre acompañada de una distancia sustancial entre ambas regulaciones. En este sentido, los instrumentos aprobados en el seno del Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe tienen identidad temporal y equiparación en lo material, pero se han diferenciado en cuanto a la estructura y ordenación, aunque ciertamente compartan algunos aspectos como pudiera ser la regulación del teletrabajo, que es idéntica en ambos⁵³. De la misma forma, la diferente estructura del convenio y del acuerdo aprobado en el seno del Ayuntamiento de Morón de la Frontera no impide que el contenido sea esencialmente el mismo, compartiendo incluso las tablas salariales⁵⁴.

En una de las entidades locales de la muestra, el Ayuntamiento de Coria del Río, esta diferenciación es accidental, puesto que, pese a que las normas paccionadas se publicaron a la par, la impugnación y posterior anulación del Convenio colectivo provocó que para el personal laboral se aplicase un instrumento previo, el convenio aprobado en 2003 y para el personal funcionario continuase vigente el posterior, del año 2007⁵⁵.

Para finalizar este epígrafe cabe destacar dos cuestiones. La primera es que la mayoría de los instrumentos identificados en este apartado son pertenecientes a la provincia de Sevilla, lo que puede indicar cierta tendencia provincial a este resultado, aspecto que puede ser debido a cuestiones de tradición negocial o al seguimiento de un modelo común, que puede ser el de la capital. Por otro lado, se ha de señalar que, pese a las diferencias estructurales de estos instrumentos, la regulación final de las condiciones laborales no dista en demasía, salvo en los supuestos en los que alguno de los regímenes se desprende por conveniencia o por decisión judicial a posteriori, casos en los que pudiera estar pendiente una nueva unificación.

2.3 Otra singularidad relacionada con el ámbito personal: la exclusión de los programas de empleo

Antes de cerrar este epígrafe dedicado al ámbito subjetivo de expansión de estos instrumentos jurídicos colectivos, merece ser destacada una práctica habitual que se

diciembre de 2008 (BOP Sevilla de 20 de octubre de 2008) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los funcionarios de este Ayuntamiento para el ejercicio 2008 (BOP Sevilla de 26 de mayo de 2008). También, aunque con algo más de un año de diferencia el XI Convenio colectivo de ámbito de empresa entre el Excmo. Ayuntamiento de Camas y su personal laboral (BOP Sevilla de 2 de septiembre de 2006) y el Acuerdo colectivo regulador de las relaciones entre el Excmo. Ayuntamiento de Camas y los funcionarios a su servicio (BOP Sevilla de 5 de julio de 2005).

⁵³ Véase el Convenio Colectivo Único para el personal laboral del Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe y de sus Organismos Autónomos con vigencia desde 1 de enero 2022 hasta el 13 diciembre de 2025 y el Reglamento para el personal funcionario del Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe y sus OO.AA de 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2025 (BOP Sevilla de 10 de mayo de 2023).

⁵⁴ El Convenio laboral establece un anexo 1 con unas tablas salariales que son idénticas a los salarios de los funcionarios para el año 2009. Véase el Convenio colectivo del Excmo. Ayuntamiento de Morón de la Frontera, suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2009 a 31 de diciembre de 2015 (BOP Sevilla de 1 de junio de 2011) y el Reglamento del personal funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Morón de la Frontera para los años 2009, 2010 Y 2011 (BOP Sevilla de 27 de diciembre de 2010).

⁵⁵ Convenio Colectivo del Excmo. Ayuntamiento de Coria del Río, para su personal laboral con vigencia desde el 1 de enero de 2003 hasta el 31 de diciembre de 2003 (BOP Sevilla de 7 de octubre de 2003) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento (BOP Sevilla de 04 de octubre de 2007).

reitera en las normas revisadas y que puede resultar controvertida desde un punto de vista jurídico. Es común que se desprenda del convenio ciertas unidades o servicios concretos para los que se concreta un convenio laboral específico, pero aún en la práctica es más frecuente la exclusión en las normas paccionadas de las personas contratadas en el marco de programas de empleo, aspecto en el que centramos el presente apartado. En este sentido, no ha resultado extraño encontrar en la muestra disposiciones que se refieran a la “expulsión” del convenio del «personal que se contrate en el marco de los programas de empleo, así como de Escuelas-Talleres, Casas de Oficio, convenios y similares, las cuales se regularán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo⁵⁶». Otra fórmula localizada igual de explícita es la que resulta del Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Almuñécar (BOP Granada de 12 de junio de 2015) que en su artículo 1.4 dispone que «quedan excluidos del presente convenio: 4.- El personal contratado para programas de fomento de empleo ó de inserción laboral y. 6.- El personal y los alumnos de las Escuelas Taller ó Casas de Oficios, con contrato de naturaleza temporal que presta sus servicios con cargo a subvenciones». También, sin hacer especial mención a estas contrataciones, se puede predicar inaplicable el convenio a las contrataciones laborales que no figuren «en la relación de puestos de trabajo aprobado con el capítulo del correspondiente presupuesto municipal⁵⁷».

En algunos casos estas exclusiones se efectúan amparadas en manifestaciones que no tienen por qué ser del todo ciertas. Es el caso del Convenio Colectivo del Excmo. Ayuntamiento de Morón de la Frontera, suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2009 a 31 de diciembre de 2015 (BOP Cádiz de 1 de junio de 2011) en la que se recoge en su artículo 2.d) que «quedan excluidas del ámbito de aplicación del presente Convenio, por estar vinculadas mediante relaciones ajenas al ámbito jurídico-laboral, las siguientes personas: “trabajadores sujetos a subvención”». Y es que, como a continuación se expone, el que la contratación de una persona trabajadora se financie total o parcialmente con una ayuda económica no conlleva, *per se*, que sea una relación ajena al ámbito jurídico-laboral. Al contrario, lo que determinará su inclusión o no, es que las características de la misma se adecuen –o no– a las características que contempla el artículo 1.1 ET.

Por otro lado, existen entidades que no solo excluyen del ámbito de aplicación del convenio a estos programas, sino que prevén regulaciones propias para estas concretas prestaciones. Es el caso del Ayuntamiento de Linares que, siguiendo marcada en años anteriores, publicó en el 2016 el Convenio Colectivo para el Personal Laboral contratado en el ámbito de los Programas, Planes e Iniciativas de Empleo Subvencionadas por otras administraciones y los propios, que se aprueben y ejecuten durante el año 2016 (BOP Jaén de 5 de julio de 2016).

En cuanto a la admisibilidad de estas prácticas, se ha de poner en manifiesto que ha sido censurada por nuestros tribunales bajo el argumento de la imposibilidad de establecer una diferenciación en condiciones laborales simplemente por esta particularidad en la

⁵⁶ Art. 2.2 del Acuerdo de condiciones laborales - Convenio colectivo del personal laboral y pacto del personal funcionario - de los empleados públicos del Ayuntamiento de Vívar para los años 2017-2019 (BOP de 26 de marzo de 2018).

⁵⁷ Art. 1 del XI Convenio Colectivo de ámbito de empresa entre el Excmo. Ayuntamiento de Camas y su personal laboral (BOP Sevilla de 2 de septiembre de 2006).

contratación⁵⁸. Ahora bien, tal y como ha señalado Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (sala de Granada) en el concreto caso del Ayuntamiento que se acaba de mencionar (Linares), estas disposiciones serían válidas cuando se separe claramente el objeto del contrato de una prestación de servicios ordinaria (sustituyéndose por la formación, por ejemplo), sin que sea aplicable en estos casos la doctrina anteriormente señalada cuando se desarrolle «la totalidad de sus funciones bajo supervisión de un tutor y asistencia a diversos cursos de formación, claramente ordenados a la formación y perfeccionamiento en su actividad»

Por último, también se ha de aludir a los casos en los que se excluye del ámbito personal a esta tipología de trabajadores, pero a los únicos efectos de las cuestiones económicas, siéndoles de aplicación el resto de condiciones laborales reguladas en el convenio⁵⁹. Se estima que tanto en esta como en las anteriores situaciones descrita la problemática es idéntica. En este supuesto, se estaría estableciendo una doble escala salarial para trabajadores que están desempeñando las mismas actividades, cuestión proscrita por nuestro ordenamiento jurídico.

3. EL REFLEJO DE LA VOLUNTAD UNIFICADORA EN EL RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Como en el comienzo del epígrafe anterior se ha expuesto, el conjunto de Administraciones públicas se encuentra sumamente constreñidas en cuanto a la capacidad de regular las condiciones retributivas del personal funcionario. Su estructura preceptiva y su configuración *ex* artículos 21 y ss. TREBEP deja poco margen para su ordenación y, por ende, de negociación. Cuestión distinta ocurre con el personal laboral. En este régimen, si bien existe en virtud del mismo precepto una limitación en el incremento de la masa salarial según marque para cada ejercicio la ley de presupuestos –aspecto que dicho sea de paso favorece la equiparación entre regímenes–, las retribuciones vendrán determinadas de acuerdo con la legislación laboral, lo que implica que estas se rijan por las reglas de la autonomía de la voluntad.

Como se desprende de cuanto antecede, los Ayuntamientos tienen un margen dispar en el apartado retributivo dependiendo de si se está ante acuerdos o pactos de funcionario o ante convenios colectivos, pudiéndose incluir diferencias entre regímenes en los supuestos en los que se utilicen dos textos distintos para regular las condiciones laborales de uno y otro. No obstante, repárese nuevamente en que no es extraño que estas personas trabajadoras compartan lugar de trabajo y tareas, por lo que resultaría impropio e incluso jurídicamente controvertido, el establecimiento de dos regulaciones totalmente extrañas o con diferencias sustanciales, aspecto que se llega a poner

⁵⁸ La reciente STS 453/2023, de 27 junio [JUR 2023\280010] señala que, «El mero hecho de que se trate de un contrato suscrito en el seno de unos programas concertados con la Junta de Andalucía no justifica esa diferencia de trato». Véase, asimismo, las SSTs 758/2019, de 7 noviembre [RJ 2019\4867]; 401/2020, de 22 mayo [RJ 2020\5117]; y 918/2022, de 15 noviembre [RJ 2022\5314].

⁵⁹ El Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Tomares de 1 julio 2020 a 31 diciembre de 2023 (BOP Sevilla de 28 de septiembre de 2020) dispone en su artículo 2 lo siguiente: «Las normas del presente Convenio, serán de aplicación a todos los trabajadores laborales que se encuentran en situación de activo en este Ayuntamiento, excepto las económicas que se aplicarán únicamente al personal laboral que ocupan puestos de trabajo de plantilla, y no serán de aplicación al personal contratado con cargo a subvenciones, programas, acuerdos o proyectos con otras Administraciones Públicas, el cual se regirá por las condiciones establecidas por las normas propias de tales subvenciones, programas, acuerdos o proyectos».

expresamente de relieve en algún convenio, justificando así la identidad existente en la «finalidad de mantener en todo momento un equilibrio y paridad entre las retribuciones de un personal y otro, así como favorecer la referencia clara con la estructura retributiva acordada⁶⁰». En este sentido, como se corrobora en las líneas que siguen, los Ayuntamientos suelen calcar el régimen retributivo de ambos colectivos bajo distintas fórmulas, aunque, ciertamente, de la pretendida equiparación se pueden derivar partidas cuestionables en atención de los diferentes marcos regulatorios. Muestra del choque de regímenes es la aplicación al personal laboral de conceptos retributivos ajenos a la normativa que le es propia y, particularmente, al convenio colectivo (retribuciones básicas, complementarias...). En cualquier caso, en relación con lo que anteriormente se decía, la confluencia de distintos regímenes puede crear posiciones de ardua justificación, lo que no quiere decir que conculque el derecho a la no discriminación. En palabras del Tribunal Supremo: «estar a la naturaleza de la relación funcional y sus diferencias con la laboral, no responde a un legalismo ajeno a la idea de justicia. Cosa distinta es que la laboralización del empleo público cree situaciones de difícil encaje con la relación estatutaria o funcional, que es la propia de la relación de empleo en el ámbito de las Administraciones, la funcional, situaciones cuya enmienda o conciliación -al menos en este caso- escapa a la acción de los tribunales⁶¹».

Salvo las contadas excepciones que serán tratadas a continuación, en los convenios de la muestra la retribución prevista para uno y otro colectivo es homogénea. Como es lógico, atendiendo a las restricciones previamente comentadas, lo más pacífico desde un punto de vista jurídico es equiparar las retribuciones del personal laboral a las del funcionario (esfera más restringida)⁶², considerando su estructura, cuantías y límites, aunque esto prive a los legitimados a negociar en el ámbito laboral el establecimiento de un régimen particular y –por qué no– más adaptado a la entidad pública que el general previsto en las sucesivas leyes de presupuestos y el TREBEP⁶³. Los mentados instrumentos que hemos calificado como idénticos o sustancialmente iguales, contienen en su mayoría una regulación retributiva adaptadas a las premisas del TREBEP, pero también los textos aprobados que difieren a nivel general pueden contener una equiparación en lo que respecta al régimen retributivo. En este sentido es común encontrarse en los distintos convenios colectivos analizados que «las retribuciones de los empleados y empleadas municipales se dividen en básicas y complementarias» y que “son retribuciones básicas: a) El sueldo. b) Los trienios. c) Las pagas extraordinarias⁶⁴».

⁶⁰ Art. 11 del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Ayuntamiento de El Ejido, personal laboral, para los años 2012-2015 (BOP Almería de 4 de mayo de 2012).

⁶¹ STS núm. 250/2023, de 28 febrero [RJ 2023\1218].

⁶² Para CALVO GALLEGO, F. J., han sido precisamente las exigencias de las leyes de la función pública las que «han favorecido una regulación bastante similar en casi todos los convenios y acuerdos». *Vid.* CALVO GALLEGO, F. J., *La negociación colectiva... op. cit.*, p. 606.

⁶³ En este sentido SOLER ARREBOLA, J. A.: “Los salarios en la negociación colectiva de la Administración local, en AA.VV. PRADOS DE REYES, F. J. (Coord.), *La Negociación Colectiva en los Entes Públicos Locales de Andalucía*, Instituto Andaluz de la Administración Pública, Sevilla, 2007, p. 154: «desde nuestra perspectiva, la utilización de esta equiparación con los funcionarios restringe la diversidad de elementos que componen la estructura salarial y, particularmente, la relativa a los complementos salariales. La unificación nominal que desde la función pública se hace especialmente en los complementos de destino y específico, minimiza la posibilidad de particularizar más las características propias de puestos de trabajo en función de las singulares condiciones en los que se desarrolla».

⁶⁴ Art. 32.1. del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Málaga para el periodo 2021-2023 (BOP Málaga de 2 de agosto de 2022). De forma análoga, el Convenio colectivo del Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre desde el 30 de julio de 2021 al 29 de julio de 2024 (BOP Málaga de 8 de octubre de 2021) en los arts. 11 y ss. En el mismo sentido, el Convenio Colectivo del Ayuntamiento de El Ejido (art. 11): «Las retribuciones del personal laboral se regirán, por analogía, por lo establecido en la legislación para

Es decir, se calca para el personal laboral la estructura remuneratoria aplicable *ex lege* al personal funcionario⁶⁵. Pero también esta equiparación se efectúa en ocasiones por remisión, como ocurre en el caso del convenio colectivo de Arcos de la Frontera, en el que se establece que «las retribuciones del personal contratado por este Ayuntamiento atenderán a los mismos conceptos de las retribuciones previstas para el personal funcionario»⁶⁶. Con todo, si pese a la equiparación en cuanto a la estructura salarial el convenio laboral no se actualiza en lo que respecta a las cuantías, se crearan diferencias entre las retribuciones de unos y otros⁶⁷. Por otro lado, incluso en supuestos en los que acuerdo y convenio mantienen diferentes estructuras se ha observado identidad salarial, lo que ocurre en el caso de Morón de la Frontera, en el que el Convenio colectivo incluye un anexo I con unas tablas salariales idénticas a las previstas para el personal funcionario en el mismo año⁶⁸.

En sentido contrario, manteniendo una regulación diferente, encontramos el caso del Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe, que regula en cada uno de los instrumentos vigentes un régimen retributivo con una estructura salarial diferente, adaptada a la naturaleza de cada uno de ellos, aunque comparten regulación en lo referente a algunas partidas como el plus de productividad y la evaluación del desempeño para su devengo. Similar fórmula es la utilizada por el Ayuntamiento de la Rinconada, con la inclusión de particularidades específicas en el régimen retributivo del personal laboral⁶⁹ con respecto al funcional, que se remite a las reglas estatales del TREBEP⁷⁰. También resulta identificable los distintos modelos retributivos en los instrumentos vigentes en el Ayuntamiento de Camas, en el que se puede reconocer –a modo ejemplificativo– el establecimiento de quinquenios al personal laboral⁷¹. También se mantienen diferencias en el régimen retributivo en el Ayuntamiento de Tomares⁷² acomodándose la estructura

personal funcionario».

⁶⁵ Entre otros ejemplos: el Convenio colectivo del personal laboral al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Antequera para los años 2008, 2009, 2010 y 2011; el art. 36 del Convenio 2022-2024 para el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Andújar (BOP Jaén de 12 de enero de 2022) y el art. 15 del Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Almuñécar (BOP Granada de 12 de junio de 2015). Sigue el mismo esquema previsto para la función pública el art. 17 del Convenio colectivo del personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Carmona para los años 1990 y 1991 (BOP Sevilla de 10 de septiembre de 1990) o el art. 19 del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Lebrija hasta 2020 (BOP Sevilla de 24 de julio de 2018).

⁶⁶ Art. 23 Bis del Convenio Colectivo relativo al Excmo. Ayuntamiento de Arcos de la Frontera de 1 de junio de 2022 a 1 de enero de 2026 (BOP Cádiz de 8 de noviembre de 2022).

⁶⁷ Es lo que se desprende del Convenio o Acuerdo: Ayuntamiento de Rota-personal laboral para los años 2018 a 2020 (BOP Cádiz de 29 de noviembre de 2008) que establece en el artículo 61 que «el recibo de salario tendrá la misma estructura y distribución que el utilizado por el Ayuntamiento, en cada momento, para el personal funcionario, teniendo en cuenta los conceptos salariales establecidos a continuación». Sin embargo, esta cláusula parece que no afecta a la cuantía, habiéndose actualizados las cantidades aplicables al personal funcionario en el año 2022.

⁶⁸ Anexo I del Convenio Colectivo del Excmo. Ayuntamiento de Morón de la Frontera, suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2009 a 31 de diciembre de 2015 (BOP Sevilla de 1 de junio de 2011).

⁶⁹ Art. 25 del Convenio Colectivo del Excmo. Ayuntamiento de La Rinconada desde el 1 de enero de 2008 a 31 de diciembre de 2008 (BOP Sevilla de 20 de octubre de 2008). En este precepto se comprende, por ejemplo, la productividad.

⁷⁰ Art. 2 del Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los funcionarios del Ayuntamiento de La Rinconada para el ejercicio 2008 (BOP Sevilla de 26 de mayo de 2008).

⁷¹ Anexo I del XI Convenio Colectivo de ámbito de empresa entre el Excmo. Ayuntamiento de Camas y su personal laboral (BOP Sevilla de 2 de septiembre de 2006).

⁷² Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Tomares de 1 de julio de 2020 a 31 de diciembre de 2023 (BOP Sevilla de 28 de septiembre de 2020).

salarial a la naturaleza de cada texto⁷³, al igual que ocurre en lo que respecta a los órganos de representación, instrumentos de planificación y ordenación del personal.

En otros casos las diferencias en cuanto a estas cuestiones vienen provocadas por posteriores escisiones de la norma reguladora. Recuérdese el caso, del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera, que venía regulando conjuntamente, en un mismo texto, las condiciones de trabajo “comunes” del personal funcionario y laboral y, en el ejercicio 2020, se separó una de otra, lo que a la postre dio origen al Acuerdo Regulador sobre las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Jerez de 24-06-2021 a 31-12-2024 (BOP Cádiz de 7 de enero de 2022). Pues en este último se adicionan nuevos elementos a retribuir y a tener en cuenta en el concepto retributivo del complemento específico, aspectos que no se prevén en el convenio.

Pero de esta homologación salarial entre personal y funcionario pueden resultar conceptos no del todo compatibles con la legislación de contenido indisponible aplicable a este último régimen. Recuérdese los estrechos márgenes que se otorgan en materia salarial para el personal funcionario, al contrario de lo que ocurre con la cobertura que proporciona la autonomía colectiva y el convenio colectivo. Pues bien, del análisis de los textos de la muestra se quiere destacar en relación con esta problemática la relativa a los premios de jubilación y de permanencia. Como se conoce, la doctrina jurisprudencial viene declarando que estos premios no tienen encaje en el régimen retributivo de los funcionarios previsto por el TREBEP. Se ha dicho que estos premios han de considerarse remuneración, la cual no contempla la legislación estatal, sin que quepa equipararse a medidas asistenciales puesto que «no responden a una contingencia o infortunio sobrevenidos sino que se devengan simplemente por la extinción de la relación de servicio funcional⁷⁴» o, en el supuesto de los premios por permanencia, al alcanzar un determinado número de años en la entidad.

Con todo, en los acuerdos y pactos de los Ayuntamientos de la muestra no es difícil apreciar la existencia de esta fórmula de remuneración. En el propósito de igualar las condiciones de uno y otro régimen no encontramos apenas excepciones en este caso a pesar de la controversia legal. Así, por ejemplo, el Ayuntamiento de Dos Hermanas contempla una “ayuda por jubilación” para todo el personal que acredite 10 años de servicios de trabajo efectivo en la entidad en el momento que pasen a situación de jubilación en cuantía de cuatro mensualidades de su salario real, que se eleva a cinco para cuando el tiempo de prestación sea igual o superior a treinta años⁷⁵. Del mismo modo, cantidades abonadas por el cumplimiento de determinados años de servicios se prevén en el Convenio y en el Acuerdo del Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera

⁷³ En el mismo sentido el Convenio Colectivo de Trabajo para los años 2005 al 2009 de la empresa Ayuntamiento de Adra, personal laboral, (BOP Almería de 22 de marzo de 2005).

⁷⁴ STS núm. 459/2018, de 20 marzo [RJ 2018\1555]. Recientemente, en el mismo sentido y en un supuesto de equiparación entre el personal laboral y funcionario, STS núm. 740/2023 de 6 junio [RJ 2023\3448].

⁷⁵ Arts. 44 y 41 del Convenio Colectivo para el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Dos Hermanas para los años 2018-2020 (BOP Sevilla de 24 de octubre de 2018) y del Acuerdo para el personal funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Dos Hermanas para los años 2018-2020 que ha de regular las condiciones socio-laborales de la plantilla de funcionarios de este Ayuntamiento (BOP Sevilla de 24 de octubre de 2018), respectivamente. También lo contempla, el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los funcionarios del Ayuntamiento de La Rinconada para el ejercicio 2008 (BOP Sevilla de 26 de mayo de 2008) en su artículo 22, y el artículo 35 del Acuerdo para personal funcionario del Ayuntamiento de Úbeda 2002-2003 (BOP Jaén de 23 de noviembre de 2009).

bajo el nombre de recompensa a la constancia⁷⁶. En otros instrumentos de aprobación reciente, este “premio a la permanencia” se contempla, pero no se cuantifica económicamente⁷⁷, sin que se pueda conocer su naturaleza, puesto que simplemente se reconoce el derecho a “un reconocimiento”. En algunas entidades locales se salva la controversia reconociendo estos premios en exclusiva para el personal laboral, como ocurre en el caso del Ayuntamiento del Rincón de la Victoria⁷⁸, sin que pueda, por tanto, extenderse su aplicación al personal funcionario.

Por último, el acuerdo de funcionarios más reciente de la muestra, correspondiente al del Ayuntamiento de Cádiz (BOP Cádiz de 26 de julio de 2023) contempla una salida jurídica peculiar. Su artículo 59 regula un complemento de productividad denominado “con ocasión de la jubilación” del que destaca su configuración, que no parece tener buen acomodo con un complemento de esta naturaleza⁷⁹ puesto que, sin perjuicio de la necesidad de informe justificativo, su abono se intuye automático, por el simple hecho de la llegada de la jubilación y, además, en cuantía fija: 174,47 euros por año trabajado⁸⁰. Parece, más bien, que el tradicional premio de jubilación que recogía el acuerdo precedente del año 2007, se sustituye y se camufla en este complemento de productividad dado la controversia jurídica existente en la actualidad con tal concepto. Argumento que se refuerza en consideración de la disposición transitoria única del comentado acuerdo, la cual instituye al propio complemento como transitorio, hasta que «la normativa legal regule el abono de premios u otro complemento con motivo de la jubilación⁸¹». Dicho esto, cabe llamar la atención nuevamente sobre la reciente *Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Ley de la Función Pública de Andalucía* que, en su artículo 70, se encarga de contemplar otras retribuciones para los funcionarios y hace referencia a este concepto, al establecer que «podrá percibir las ayudas de acción social y el premio por jubilación por cualquier causa en los términos que reglamentariamente se determinen». Cabría preguntarse si esta norma ampara el establecimiento de premios por jubilación en el ámbito de la función pública andaluza y, concretamente, su acomodo constitucional (art. 149.18 CE), lo que excede del objeto de este estudio.

⁷⁶ Artículos 11 del Convenio Colectivo del personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera (2018-2019) BOP Cádiz de 11 de enero de 2021 y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera para los años 2018-2019.

⁷⁷ El art. 30 del Acuerdo sobre condiciones laborales del personal funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Andújar 2022-2024 (BOP Jaén de 25 de noviembre de 2021) establece que «a partir de 25 años de antigüedad en la empresa, el trabajador/a será objeto de un reconocimiento con el fin de valorar y reconocer el día a día de la labor realizada durante dicho periodo de tiempo». La misma dicción la encontramos en el artículo 31 del convenio colectivo aplicable al personal laboral.

⁷⁸ Art. 44 Convenio colectivo del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria (personal laboral) hasta el 31 diciembre de 2020 (BOP Málaga de 20 de diciembre de 2016).

⁷⁹ El complemento de productividad está destinado, según el artículo 5.1 del *Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local*, “a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo”.

⁸⁰ Lo mismo ocurre con el complemento de “productividad por prestación de servicios” que se establece en el artículo siguiente para cuando se vayan cumpliendo una serie de años en el Ayuntamiento.

⁸¹ A tales efectos, la citada disposición adicional se remite al Acuerdo de 31 de mayo de 2022, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía, de 28 de abril de 2022, por el que se actualiza el importe del premio de jubilación del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía, acuerdo aplicable al ámbito de la función pública de la Junta de Andalucía que no modifica el tratamiento del premio de jubilación, sino que, entre otras modificaciones, actualiza su cuantía a 174,47 euros. Esta misma cantidad es la que acoge hoy el acuerdo del Ayuntamiento de Cádiz en el “complemento de productividad con ocasión de la jubilación”.

4. LA INCIDENCIA DE LA REFORMA LABORAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS APROBADOS EN LOS AYUNTAMIENTOS

La reforma laboral introducida por el RDL 32/2021 efectúa reiteradas llamadas a la negociación colectiva para la regulación de distintas materias. Ahora bien, la mayoría de ellas designa al convenio sectorial como el habilitado para lo propio sin que, por tanto, tengan los convenios aprobados en el seno de un Ayuntamiento la posibilidad de incidir sobre aquellos concretos asuntos⁸². Con todo, el convenio colectivo de empresa sí tiene margen para acoger cuestiones trascendentes en las condiciones de trabajo del personal laboral en las administraciones públicas tras la reforma, a saber: el tiempo de trabajo y la retribución en el contrato formativo (arts. 11.2 i), m) y 11.3 i ET) o el establecimiento de los criterios para el llamamiento del personal fijo discontinuo (art. 16.3 ET), una modalidad potenciada y en auge tras la reforma. Del mismo modo, pese a que existan materias indisponibles en los convenios de empresa, los mismos pueden ir asumiendo la nueva regulación legal para evitar conflictos normativos. En este sentido, antes de adentrarnos en los convenios más modernos, se señalan muestras de redacciones que desde el año 2022 ya no tienen acomodo legal, siendo buen ejemplo de ello las previsiones relativas a la duración contractual. Si bien el nuevo artículo 15.2 ET establece respecto al contrato por circunstancias de la producción «que su duración no podrá ser superior a seis meses», siendo esta ampliable a un año por convenio colectivo sectorial, se encuentran muestras que, basadas en la antigua regulación, fijan una duración máxima de estos contratos en 12 meses en un periodo de dieciséis⁸³ o de dieciocho meses⁸⁴. No existen dudas de que estas previsiones no tienen en la actualidad cobertura legal alguna, sin que se pueda entender ampliada la duración máxima legal de los contratos por circunstancias de la producción bajo esta literalidad, ya que –se reitera– para esta ampliación se requiere de un convenio de ámbito sectorial. Pero, es más, lo mismo ocurría bajo la anterior versión del precepto⁸⁵, que exigía que estas ampliaciones se efectuasen en convenio sectorial, por lo que podemos manifestar que las citadas normas eran ya inválidas.

Del análisis de convenios realizado (51), únicamente 5 de ellos han sido aprobados después de la reforma laboral de 2021⁸⁶. Además, del resto de convenios colectivos se

⁸² A modo ejemplificativo señalamos la duración del contrato de duración determinada por circunstancias de la producción (art. 15), cuestión sobre la que volveremos con posterioridad, o algunos aspectos del contrato fijo-discontinuo (art. 16) y en relación con otras menciones efectuadas sobre el contrato formativo (art. 11 ET).

⁸³ El art. 10 del Convenio Colectivo para el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Dos Hermanas para los años 2018-2020 (BOP Sevilla de 24 de octubre de 2018) establece lo siguiente: «La duración máxima de las contrataciones suscritas al amparo del art. 15 del ET, con respecto a la formalización de los contratos de los/as trabajadores/as eventuales por circunstancias de la producción, será de doce meses dentro de un período de dieciséis meses».

⁸⁴ El art. 53 del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Utrera de 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2022 (BOP Sevilla de 9 de julio de 2019) prevé que la duración máxima de la contratación temporal «no podrá superar los 12 meses en los últimos 18 conforme a este convenio».

⁸⁵ Que establecía que «por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el periodo dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir».

⁸⁶ Convenio colectivo del Ayuntamiento de Málaga (BOP Málaga de 2 de agosto de 2022), Convenio colectivo de Trabajo que afecta al personal laboral del Ayuntamiento de Almería de 1/1/22 a 31/12/23

han identificado 4 modificaciones desde el año 2022⁸⁷ hasta la actualidad. Pues bien, ninguno de estos 9 municipios ha introducido en los convenios colectivos ningún aspecto que haya sido modificado tras la precitada reforma laboral. Ello, unido a la falta de actualización de los convenios del resto de los municipios, evidencia el desinterés general de las partes negociadoras por adaptar y actualizar la norma paccionada a la legalidad vigente. Además de los ejemplos mencionados en el párrafo anterior referentes a textos anteriores a la reforma, en las nuevas versiones de convenios se detectan otras normas que exceden de las posibilidades actuales del convenio. A continuación, se citan algunos ejemplos.

En relación con la duración, el artículo 30.6 del Convenio Colectivo de Trabajo que afecta al personal laboral del Ayuntamiento de Almería de 1/1/22 a 31/12/23 (BOP Almería de 21 de noviembre de 2022) establece que «los contratos laborales por acumulación de tareas podrán tener una duración máxima de doce meses». Claramente estamos ante un supuesto de obsolescencia normativa tanto por la nomenclatura utilizada (“acumulación de tareas”, que en la actualidad no se cita en el ET) como por la regulación sustancial⁸⁸.

Algunas normas, sin embargo, se adaptan a la nueva normativa por envío. En este sentido, la modificación del Convenio colectivo de trabajo para el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Jaén (BOP Jaén de 10 de mayo de 2022) incluye en materia de contratación un ambiguo artículo 20.2 que fija que para contrataciones «temporales asociadas a proyectos concretos con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad del Ayuntamiento o cualquiera de sus Organismos Autónomos, financiados total o parcialmente con fondos procedentes de otras administraciones públicas, la duración de los sucesivos contratos con todas sus prórrogas, podrá agotar el plazo máximo legalmente permitido». Sin duda, estamos ante una previsión estéril, toda vez que sin ella los contratos temporales asociados –o no– a programas concretos ya podían agotar el plazo legalmente establecido. Dicho esto, la misma nos evoca a la disposición adicional quinta del RDL 32/2021, que crea una variante del contrato de duración determinada a la que se puede acoger las entidades del sector público para la «ejecución de Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia», marcando la duración del mismo «el tiempo necesario para la ejecución de los citados proyectos», relación entre causa y duración que recuerda a la prevista para el derogado contrato de obra y servicio. Sin embargo, la modificación introducida en el convenio de Jaén no guarda identidad con esta cláusula, puesto que esta queda reservada a la ejecución de un concreto programa financiado, asociado al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, y no –como expresa la previsión convencional– a programas concretos con autonomía y sustantividad propia financiados con fondos procedentes de otras administraciones públicas.

(BOP Almería de 21 de noviembre de 2022).

⁸⁷ Modificación del Convenio colectivo del Ayuntamiento de Sevilla (BOP Sevilla de 14 de octubre de 2022), modificación del Convenio colectivo de trabajo para el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Jaén (BOP Jaén de 10 de mayo de 2022), modificación del Convenio colectivo del Ayuntamiento de Coria del Río (BOP Sevilla de 8 de marzo de 2023) y modificación parcial del Convenio colectivo del Ayuntamiento de Camas (BOP Sevilla de 5 de agosto de 2022).

⁸⁸ Lo mismo ocurre con otro convenio de la muestra, el Convenio 2022-2024 para el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Andújar (BOP Jaén de 12 de enero de 2022) que en su artículo 14 prácticamente reproduce la literalidad del antiguo art. 15 ET. En este caso, sin embargo, la publicación del convenio se produce apenas unos días después de la aprobación de la reforma de 2021, por lo que, con total seguridad, su negociación y aprobación se efectuaron sobre los mimbres del art. 15 ET anterior.

En cuanto a las posibilidades que la reforma de 2021 otorga al convenio de empresa para regular aspectos relativos al contrato formativo y los criterios para el llamamiento del fijo discontinuo, no se ha localizado convenio que contemple alguna particularidad.

Sin poder entrar en estas líneas a valorar el alcance de la reforma de 2021 en lo que respecta a la estructura en sí de la negociación colectiva de las entidades locales, sí se puede afirmar que, en cuanto a lo sustancial, es decir, sobre las materias que se han visto modificadas o que han dado algún margen novedoso a la negociación colectiva, el impacto de la negociación colectiva andaluza en Ayuntamientos de más de veinticinco mil habitantes ha sido nula. Si bien, el tiempo transcurrido desde la reforma, apenas un año y medio, tampoco permite efectuar un balance integral sobre el asunto.

5. CONCLUSIONES

Del estudio realizado se extraen las siguientes conclusiones:

PRIMERA. La primera conclusión ha de ir referida a la dificultad en el acceso a las normas de negociación colectiva aprobadas en el seno de las Corporaciones locales, siendo aconsejable que estas entidades, efectuando un mayor ejercicio de transparencia, den cumplimiento a la norma autonómica que obliga a la publicación de acuerdos o pactos reguladores de las condiciones de trabajo y convenios colectivos vigentes.

SEGUNDA. De las normas paccionadas analizadas resulta llamativa su antigüedad. La media de edad de estos instrumentos se sitúa en aproximadamente los diez años, encontrándose la mayoría de convenios en ultraactividad y sin que ni estos, ni los acuerdos o pactos, hayan asumido modificaciones importantes, habiéndose desvanecido su potencial de adaptación a la realidad y a los cambios producidos en su ámbito. Con todo, y a diferencia del resto del sector público territorial, los Ayuntamientos andaluces de más de 25 mil habitantes cuentan en su inmensa mayoría con normas surgidas de la negociación colectiva para regular las condiciones de trabajo del personal a su servicio.

TERCERA. En los Ayuntamientos de la muestra se ha podido apreciar el fenómeno de asimilación o equiparación de las condiciones laborales entre personal funcionario y laboral, colectivos con situaciones jurídicas claramente diferenciadas. En el estudio se han podido identificar la existencia de dos grupos: uno, el mayoritario, compuesto por Ayuntamientos que regulan las condiciones de forma simétrica para ambos colectivos, ya sea en dos textos distintos o en uno común o mixto, siendo la primera opción la más frecuente; y otro, muy minoritario, que apenas incluye un 16% de las entidades, que recoge las condiciones de ambos colectivos en textos separados y que no guardan similitud, evidenciándose, *a priori*, una negociación separada. Aun en estos últimos supuestos las condiciones laborales contenidas en uno y otro texto suelen ser similares pese a la distinta estructura de los textos finales. Huelga decir que, a efectos de la equiparación de condiciones, la opción más óptima es la de la utilización de un solo texto común o mixto, que sin embargo es utilizada únicamente por 7 de los municipios analizados, lo que puede deberse a las pasadas reticencias legales y jurisprudenciales al respecto.

En este sentido se puede concluir que la *praxis* se acerca a la lógica, configurándose un panorama en el que dos grupos de empleados que prestan servicios para la misma entidad se rigen por condiciones laborales parejas. Pero, además, esta opción resulta

más operativa y eficiente desde un punto de vista económico ya que ofrece una regulación homogénea proveniente de una negociación conjunta. Se ha de predicar, pues, una mejora y armonización de la regulación de las partes legitimadas para negociar y de los contenidos de estas normas comunes, para así fomentar y proporcionar seguridad jurídica a la realización de estos procesos de negociación conjunta que ya suceden en la práctica. Ejemplo de ello es la falta de claridad normativa a la hora de establecer el instrumento concreto que ha de soportar la regulación de las condiciones laborales conjuntas para el personal funcionario y laboral. La homologación en un único cuerpo también ofrece ventajas en futuras actualizaciones y nuevas regulaciones, sin que sea necesaria la publicación de dos textos. En cualquier caso, se ha de cuidar el ámbito subjetivo de aplicación, impidiéndose la exclusión de colectivos específicos que en realidad estén integrados de forma ordinaria en la entidad, como pueden ser las personas contratadas a través de programas de empleo subvencionados. Esta cuestión nos lleva a predicar nuevamente la necesidad de una regulación completa y holística para todo el empleado público municipal.

CUARTA. La estructura retributiva de los Ayuntamientos de la muestra se acerca la prevista a la normativa de la función pública para el funcionariado. La utilización de la estructura a tales efectos prevista en el TREBEP y la transcripción de las partidas salariales que allí se contemplan para su aplicación al personal laboral, junto con la estrecha conexión entre tablas salariales de ambos colectivos, es una muestra más de la tendencia y el interés de las corporaciones locales por unificar ambos regímenes. No obstante, en este punto sí se han detectado algunos problemas con la pretendida equiparación derivados de la mayor rigidez al que queda sometido el régimen retributivo de los funcionarios, que impide el reconocimiento de partidas ajenas a las previstas en la precitada norma. Es lo que sucede con los usuales premios por jubilación.

QUINTA. Si bien la reforma laboral de 2021 no otorga apenas margen al convenio colectivo empresarial para modular los aspectos por ella reformados, lo cierto es que ninguno de los convenios o modificaciones aprobadas con posterioridad a su entrada en vigor han asumido su contenido. Es frecuente encontrar referencias en los convenios que en la actualidad no tienen amparo legal alguno como, por ejemplo, las que establecen los plazos máximos de duración de los contratos temporales. Esto es muestra del desinterés de los agentes negociales de este ámbito por incluir estas cuestiones que, pese a no estar previstas en exclusiva para la función pública, sí tienen trascendencia en este ámbito.

Por último, se ha de señalar nuevamente las limitaciones cuantitativas y cualitativas de este estudio, que se ve condicionado por aspectos temporales y de extensión. Bien merece el objeto del mismo una muestra más amplia y un tratamiento más extenso en el que se tengan presente otras condiciones laborales, como pueden ser, entre otras, el tiempo de trabajo o los permisos, lo que no se descarta para trabajos futuros. Con todo, las conclusiones que aquí se extraen tienen correspondencia con las obtenidas en los estudios análogos, los cuales han sido citados a lo largo del presente y se relacionan en el apartado que sigue.

6. BIBLIOGRAFÍA

BOLTAINA BOSCH, X.: El personal laboral de la Administración y del Sector Público Local. Algunos puntos críticos de la gestión técnico-jurídica, *El Consultor de los Ayuntamientos*, núm. V, Wolters Kluwer (online), 2019.

CALVO GALLEGO, F. J.: “La negociación colectiva en las Administraciones locales andaluzas”, en AA.VV. CRUZ VILLALÓN, J. (Coord.), *La Negociación Colectiva en la Administración Pública Andaluza*, Instituto Andaluz de Administración Pública, Sevilla, 2005.

CRUZ VILLALÓN, J.: “Algunas especialidades de la Negociación Colectiva (Laboral y Funcionarial) en la Administración Pública”, en AA.VV. CRUZ VILLALÓN, J. (Coord.), *La Negociación Colectiva en la Administración Pública Andaluza*, Instituto Andaluz de Administración Pública, Sevilla, 2005.

GARCÍA BLASCO, J.: “La negociación colectiva en las administraciones públicas”, *Fundación Democracia y Gobierno Local*, Serie Claves del Gobierno Local núm. 2, 2004.

GARCÍA MURCIA, J. Y RODRÍGUEZ CARDO, I. A.: “La entrada en vigor del convenio colectivo estatutario”, *Revista española de Derecho del Trabajo*, núm. 143, 2009.

MARÍN ALONSO, I.: *La negociación colectiva conjunta del personal laboral y funcionarial en la Administración Pública. Los acuerdos mixtos*, Comares, Granada, 1999.

- “La estructura de la negociación colectiva en la administración pública andaluza”, *Temas laborales*, Vol. II. núm. 100, 2009.

MAURI MAJÓS, J.: “Negociación colectiva y función pública local”, *Fundación Democracia y Gobierno Local*, Cuadernos de Derecho Local, octubre 2022.

MONEREO PÉREZ, J. L.; MORENO VIDA, M^a N.; FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A. y LÓPEZ INSUA, B. M.: “Delimitación jurídica del derecho a la negociación colectiva en el sector público. El reconocimiento de un sistema (peculiar) de negociación colectiva en el empleo público”, en AA. VV. GARCÍA BLASCO, J. (Dir.), *La negociación colectiva en el sector público*, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, colección informes y estudios, serie Relaciones Laborales núm. 116, Madrid, 2019.

PRADOS DE REYES, F. J.: “Relaciones laborales y Administración pública: problemática de la negociación colectiva en los entes públicos locales”, en AA.VV. PRADOS DE REYES, F. J. (Coord.), *La Negociación Colectiva en los Entes Públicos Locales de Andalucía*, Instituto Andaluz de la Administración Pública, Sevilla, 2007.

ROQUETA BUJ, R.: “La negociación colectiva conjunta del personal funcionario y laboral de las Administraciones Públicas. Las materias objeto de negociación colectiva en la mesa de materias comunes. El papel del comité de empresa en la negociación de la mesa de materias comunes”, *Federació de Municipis de Catalunya, Seminari sobre relacions col·lectives*, 2008, p. 9 (Online).

- *Negociación colectiva en el ámbito de las Administraciones Locales*, Cemci, Granada, 2013.

SOLER ARREBOLA, J. A.: “Los salarios en la negociación colectiva de la Administración local, en AA.VV. PRADOS DE REYES, F. J. (Coord.), *La Negociación Colectiva en los Entes Públicos Locales de Andalucía*, Instituto Andaluz de la Administración Pública, Sevilla, 2007.

VÁZQUEZ BELTRÁN, A.: La negociación colectiva como respuesta a las reformas que el empleo público necesita, *Revista De Trabajo Y Seguridad Social, CEF*, núm. 475, 2023.