

Empleo público

María DE SANDE PÉREZ-BEDMAR

*Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social
Universidad Autónoma de Madrid*

Palabras clave: funcionarios; miembros no electos; agentes locales

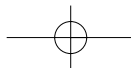
Key words: civil servants; non-elected members; officers

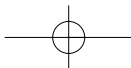
SUMARIO: I. INTRODUCCIÓN.—II. DESARROLLO DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO (EBEP) EN EL ÁMBITO LOCAL.—1. Problemas de delimitación de competencias en materia de ordenación del empleo público local.—2. El, por el momento, escaso recurso a la negociación colectiva como instrumento de desarrollo del EBEP.—3. Elaboración de estudios para la aplicación del EBEP.—III. ALGUNOS PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES RELATIVOS A LA CONTRATACIÓN TEMPORAL EN EL MARCO DEL EMPLEO PÚBLICO LOCAL.—1. A vueltas con el nombramiento de personal eventual.—2. Utilización irregular de la contratación temporal y facultades de organización de las entidades locales.—3. Cuestiones anexas a la contratación laboral temporal: diferencias entre becas y contrato de trabajo.—IV. CUESTIONES RELATIVAS A LA JORNADA DE TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL.

I. INTRODUCCIÓN

El indudable reforzamiento de las capacidades autoorganizativas de las entidades locales a partir de la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), debería permitir a estas administraciones territoriales una más cómoda dirección objetiva de su empleo público. Ciertamente, éste es un ámbito en el que cabe la iniciativa de las Comunidades Autónomas, pero, en este momento y con el texto legal vigente, está reconocida la iniciativa local a través de la reglamentación y la ordenanza, siempre dentro del respeto a la reserva de ley *ex art.* 103.3 CE.

No obstante lo anterior, se observa un lento proceso de puesta en marcha de los mecanismos necesarios para la realización efectiva de tales posibilidades. Ello es en parte comprensible debido a la actual coyuntura económica que impone la adopción de políticas encaminadas a la resolución de los problemas que se van planteando en variados campos y no favorece la planificación, la reflexión y el debate de mecanismos de gestión del empleo con la vista puesta en el medio o largo plazo.





II. DESARROLLO DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO (EBEP) EN EL ÁMBITO LOCAL

1. Problemas de delimitación de competencias en materia de ordenación del empleo público local

No debe dejarse de hacer una mención a los problemas que en materia de desarrollo están planteados a raíz de la entrada en vigor del EBEP. Con especial referencia al marco normativo del empleo público local se presentan innumerables cuestiones aún no resueltas que se han ido evidenciando a lo largo de este año 2008. Se plantean dificultades en la gestión de los recursos precisamente porque la aplicación efectiva de la nueva normativa no es fácil, comenzando por poder saber qué es derecho vigente, qué ha resultado derogado..., etc. En principio contamos con una aparente permanencia o continuidad del sistema, pero en el nuevo contexto que inauguró el texto legal es clara, como decimos, la existencia de un reforzamiento de la autonomía local y de las potestades organizativas de los ayuntamientos dentro de una más flexible gestión de sus recursos humanos.

La cuestión planteada a lo largo de estos meses es si los ayuntamientos pueden, sin más, sin esperar al legislador autonómico, poner en marcha sistema de evaluación del desempeño, sistemas reguladores de una dirección pública o relativos a los directivos públicos, o regular sistemas propios de provisión de puestos de trabajo de concurso y de libre designación, por poner diferentes ejemplos. Sobre estas cuestiones puede verse: R. JIMÉNEZ ASENSIO, «Marco competencial de la Generalitat en materia de empleo público y estructura y ordenación del empleo público desde la perspectiva local», publicado en *Revista Vasca de Administración Pública*, núm. 80, 2008, pp. 145 y ss.

En todo caso, se trata de una cuestión abierta sobre la que se podría aventurar una, cautelosa, pero afirmativa respuesta: Las Corporaciones Locales tienen margen para efectuar un desarrollo propio del EBEP. La otra cuestión, importante igualmente, es la referente al procedimiento para hacerlo, es decir, ¿mediante la potestad autoorganizativa reconocida a estas entidades o a través de sistemas de negociación colectiva? No es algo que deba quedar a la unilateral decisión de las administraciones locales, al menos no si entendemos aplicables las previsiones del EBEP que llama a la negociación colectiva como vehículo de desarrollo de lo establecido en su articulado. Pero aquí, la vaguedad de la técnica legislativa empleada vuelve a poner de manifiesto problemas de serio calado.

2. El, por el momento, escaso recurso a la negociación colectiva como instrumento de desarrollo del EBEP

Así pues, hay que tener en cuenta la llamada a la negociación colectiva como vehículo de desarrollo de lo dispuesto en el EBEP. No obstante, tampoco en este aspecto se observa por el momento en el ámbito local un verdadero diálogo social encaminado a la implantación o la puesta en marcha del potencial que encierra en principio el texto esta-

Empleo público

477

tutario. Ciertamente, no se trataría ya de una negociación centrada en el incremento de derechos de los empleados públicos, esto es, no se trata de una negociación volcada en determinadas reivindicaciones económicas o de otro tipo, sino que, sin dejar olvidado este campo, tradicional y transitado en exceso, se adentre la negociación colectiva en materia de gestión concertada, o dialogada, o compartida, del empleo público; sobre todo en materias que encierran un alto valor estratégico, tales como la implantación de planes de evaluación del desempeño, el estatuto del directivo, el diseño de la carrera..., etc. Si no se pone en marcha un diálogo fructífero en el marco de la negociación colectiva, se corre el riesgo de perder la oportunidad de que la negociación colectiva sea el instrumento utilizado para consensuar y legitimar un cambio, necesario, por otra parte, en la gestión de los recursos humanos. Y las consecuencias de esta pérdida se traducirán en que las administraciones locales derivarán su iniciativa bajo las competencias de autoorganización unilateral, dejando vacío de contenido el fin perseguido desde el EBEP.

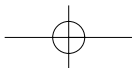
Sobre el régimen jurídico aplicable a esta negociación colectiva son interesantes las reflexiones de R. ROQUETA BUJ, «La negociación colectiva de los funcionarios públicos locales tras el Estatuto Básico del Empleado Público», en *Revista de Administración Local y Autónoma*, núm. 307, 2008, pp. 9 y ss. De entre todos los variados aspectos que trata la autora en su artículo destacan dos, como los más relevantes. Por una parte, el referido a la estructura negocial, y en segundo lugar el ámbito material de negociación en el marco local.

Acerca de la estructura negocial, es sabido que el EBEP establece la constitución de una Mesa General Común de negociación del personal funcionario y laboral en cada entidad local, además prevé la constitución de una Mesa General del personal funcionario y la posibilidad de establecer Mesas Sectoriales en atención a las condiciones específicas de trabajo de las organizaciones administrativas afectadas o a las peculiaridades de sectores concretos.

Parte de la doctrina ha objetado, por considerar que puede multiplicar en exceso la constitución de mesas de negociación local, el que la Ley estableciera el ámbito local como unidad de negociación, pero lo cierto es que así es como ha quedado establecido y ello guarda, en mi opinión, coherencia con un modelo ya descrito que persigue ampliar el ámbito de actuación local en esta materia.

En todo caso, el EBEP también ha previsto la posibilidad de establecer una negociación supramunicipal para todas las entidades locales de una Comunidad Autónoma, como también se cuenta con la posibilidad de adhesión a un Pacto o Acuerdo de otra unidad de negociación, ambas alternativas corrigen en parte los riesgos de una excesiva atomización si se trata de entidades municipales de pequeña dimensión.

En cuanto al ámbito objetivo de la negociación colectiva en empleo público local, el punto de partida lo señalaba el EBEP al establecer (art. 37.1) que las materias recogidas dentro del ámbito objetivo de la negociación serían objeto de negociación, efectivamente, pero *en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en su caso*. Así pues, el texto legal



es poco claro y es necesario concretarlo atendiendo a los aspectos que son competencia del Estado, los que son competencia de las Comunidades Autónomas y los que entrarían dentro del poder de ordenanza municipal, siendo estos últimos los que podrían ser objeto de negociación en las mesas del ámbito local. Ello lleva a algunos autores, como la citada más arriba, a la conclusión de que el poder negocial en el ámbito local es residual, pues sólo podrá operar en aspectos en los que no se ha actuado por el poder normativo estatal o autonómico.

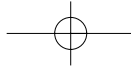
No obstante, ello supondría admitir que el EBEP no ha cambiado en nada el panorama anterior a su entrada en vigor y ello se compadece mal con los objetivos perseguidos. En consecuencia, hay que suponer que el EBEP está previendo la existencia de un marco material de competencias más amplio; si se admiten mayores facultades autoorganizativas a las entidades locales hay que admitir la posibilidad de que el contenido de determinadas materias sea susceptible de negociación con los representantes de los empleados. Otra cuestión es que exista una voluntad de hacerlo de este modo, lo cual, de momento, no parece estar claro.

3. Elaboración de estudios para la aplicación del EBEP

La mencionada ampliación del espacio normativo de las administraciones públicas locales con el fin de que las mismas puedan definir un modelo propio de función pública no se ha dejado pasar, dada la oportunidad que representa para reflexionar sobre el modelo mismo, y esto es lo que se ha emprendido desde algunos ayuntamientos como el de Madrid, que ha valorado el escenario y entendido que la adaptación al EBEP es complicada dadas las referencias asistemáticas del EBEP y el insuficiente o escaso reconocimiento a la posición institucional de las entidades locales en materia de empleo público. En consecuencia, ha optado por prepararse para ello y ha creado un grupo de trabajo para reflexionar sobre el alcance y la capacidad normativa de la ciudad de Madrid para desarrollar el Estatuto y concretar las distintas alternativas que se pueden plantear en el momento del establecimiento de su propio modelo de empleo público.

Fruto de este trabajo es el *Estudio sobre el Estatuto Básico del Empleado Público*, publicado por la Dirección General de Organización de Régimen Jurídico, el Instituto de Formación y Estudios del Gobierno Local de Madrid y el Área de Gobierno de Hacienda y Administración Pública en la Editorial Thomson Aranzadi en 2008. Se trata de una aportación de interés por cuanto expresa el trabajo y las reflexiones de un grupo de profesionales pertenecientes a la Administración y a la Universidad y apunta las líneas que se pretenden seguir en el desarrollo y concreción del modelo de empleo público del ayuntamiento de Madrid.

El citado estudio está estructurado en once capítulos, y cada uno de ellos guarda la misma organización, realizando en primer lugar una exposición de cada uno de los elementos más importantes introducidos por el EBEP; se incorporan después las propuestas que se han considerado oportunas y una referencia concreta a la capacidad del ayun-

**Empleo público**

479

tamiento en los diferentes aspectos temáticos planteados. Por su claridad expositiva y su calidad, es un documento importante a estos efectos.

III. ALGUNOS PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES RELATIVOS A LA CONTRATACIÓN TEMPORAL EN EL MARCO DEL EMPLEO PÚBLICO LOCAL**1. A vueltas con el nombramiento de personal eventual**

La *STSJ Extremadura de 4 de marzo de 2008 (recurso de suplicación núm. 62/ 2008)*, resuelve el supuesto planteado por quien trabajó para un ayuntamiento demandado con un contrato temporal por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos en trabajos de albañilería. Cuando finalizó el contrato, se acordó por el Pleno del ayuntamiento, en la aprobación del presupuesto general ordinario, la previsión de contratación del actor como personal eventual de gabinete. Por resolución del alcalde se confirmó posteriormente el nombramiento del actor como personal eventual, para ocupar el puesto de trabajo de confianza y/o asesoramiento especial de oficial de obra. Al mismo día siguiente de la citada resolución se celebró contrato hasta el final de la legislatura para la realización de las tareas propias de categoría como oficial de obra. Cuando acabó la legislatura del gobierno local en cuestión, se le comunicó al trabajador la finalización de su contrato y éste demandó al ayuntamiento. El Juzgado de lo Social que conoció de la demanda, sin entrar en el fondo del asunto estimó la excepción de incompetencia de jurisdicción. Dicha sentencia se recurrió en suplicación frente al Tribunal Superior de Justicia.

En su sentencia, la Sala de lo Social del TSJ expresa el reconocimiento de que el actor, efectivamente, ostentaba nombramiento como personal eventual para ocupar un puesto de trabajo de confianza o asesoramiento especial de oficial de obra. Así pues, lo acordado por el ayuntamiento era eso mismo, pero, según considera probado la Sala, aquello que fue acordado acabó siendo un contrato de naturaleza laboral de duración determinada en la modalidad de obra o servicio determinado para prestar servicios como oficial de obra. En este contrato se identificaba la obra o servicio como «tareas propias de categoría durante la legislatura actual» y se remitía a la regulación de dicho tipo contractual en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el contrato, haciendo constar que no existía pactado convenio colectivo. En consecuencia, frente a lo que el Pleno del ayuntamiento acordó, lo cierto es que las partes formalizaron un contrato laboral, quedando confirmada la naturaleza laboral de la relación, además, por los actos posteriores efectuados en el devenir del contrato o en la ejecución del mismo. Todo ello no permite considerar, a juicio del Tribunal, que exista un nombramiento administrativo para cargo de confianza, por mucho que sus retribuciones se hayan satisfecho con cargo a la dotación presupuestaria para ello prevista, porque el consentimiento que las partes finalmente otorgaron lo fue para un contrato de trabajo de naturaleza temporal. En virtud de lo

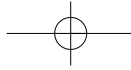
argumentado, la Sala considera competente por razón de la materia a la jurisdicción social y en consecuencia anula la sentencia recurrida para que el juzgador de instancia con libertad de criterio entre a conocer sobre el fondo de la pretensión del demandante.

Es interesante este supuesto, ya que afecta a variados aspectos. Por un lado se presenta la cuestión de la discordancia entre lo que fue acordado por el órgano facultado para ello, en este caso el Pleno del ayuntamiento, que en uso de facultades atribuidas legalmente efectúa un nombramiento administrativo para cargo de confianza, y la realización posterior consentida por las partes de un contrato de trabajo de carácter temporal y sometido a la legislación laboral. Por otro lado, llama la atención del supuesto la singularidad de las funciones de confianza que en principio se le iban a atribuir al ahora demandante, toda vez que esas funciones de confianza o asesoramiento especial, como miembro del gabinete, por ejemplo de un órgano administrativo suelen revestir perfiles diferentes de los expuestos en el presente caso.

El personal eventual al servicio de las administraciones públicas se ha situado en el punto de intersección de dos importantes vectores del empleo público: el mérito y la confianza política. Las peculiares características de estos empleados que se incorporan al empleo público mediante un sistema de ingreso diferente del ordinario en este ámbito y para ejercer funciones calificadas de «confianza», explican que se trate de una categoría de profesionales que frecuentemente ha estado rodeada de polémica. Esto es evidente, sobre todo en referencia a la figura del personal eventual en las Corporaciones locales, ámbito en el que ha sido usual el nombramiento de personal eventual para desempeñar funciones directivas.

En el supuesto presente, no parecen ser de contenido directivo las funciones que se le atribuyen en el acuerdo del Pleno que autoriza el nombramiento para cargo de confianza, y ello es, a mi juicio, una muestra más de la considerable confusión que provoca la diversidad de clases de personal en el empleo público y de regímenes jurídicos reguladores de cada una de esas clases. Esta confusión se hace evidente también en una vertiente terminológica, ya que incluso es usual utilizar indistintamente, y sin efectuar mayores precisiones, términos como «empleado», «funcionario», «personal», «personal eventual», «interino»..., cuando la precisión en los conceptos resulta extremadamente necesaria para la correcta y clara descripción de cada uno de los regímenes existentes en este ámbito. Esta dificultad es una lógica consecuencia de la pluralidad de personal que puede prestar servicios para una Administración pública, sin que se observe en la práctica una clara distribución del lugar destinado a cada uno, posiblemente debido a la carencia de un marco regulador homogéneo y seguro.

El art. 12 de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público, regula la figura del personal eventual y lo define como aquel que, «en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin». La principal novedad que se ha introducido en esta regulación es que cada administración, en este caso las Corporaciones locales, dentro de



Empleo público

481

los márgenes que les sean aplicables, deben especificar el número máximo de puestos que pueden ser desempeñados por personal eventual y qué funciones pueden desempeñar. No parece que en el supuesto presente sean las funciones previstas las propias de esta categoría de empleados, sino que más bien se trata de cometidos que se corresponden mejor con la figura del trabajador asalariado. Hay que esperar a ver cuál es la resolución del juez de lo social en su sentencia, pero en principio parece que la utilización de la figura del personal de confianza no era adecuada en este caso.

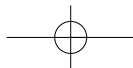
2. Utilización irregular de la contratación temporal y facultades de organización de las entidades locales

Por su parte, la *Sala de lo Social del TSJ de Cantabria en sentencia de 9 de mayo de 2008 (núm. de recurso 353/2008)* se detiene sobre la realización de contratos temporales por las entidades locales y los problemas que plantean en su adaptación a las singularidades de un entorno público. En concreto en la sentencia en cuestión se examina el supuesto de un despido improcedente como consecuencia de la extinción de un contrato de duración determinada, de un contrato para obra o servicio. En la sentencia se analizan los requisitos para su validez, pero sobre todo lo más interesante de esta sentencia es el análisis de la utilización de la contratación temporal y la reglamentaria provisión de la plaza hasta ese momento cubierta por el trabajador temporal. Éste es el asunto de fondo planteado en este caso y vuelve a poner de manifiesto las complejidades que encierra la aplicación del derecho del trabajo al ámbito del Derecho administrativo.

El supuesto de hecho es el siguiente: una trabajadora había sido contratada para prestar servicios en un ayuntamiento de Cantabria, en Campoo de Yuso, como auxiliar administrativo. La relación laboral se suscribió mediante un contrato de obra o servicio en el que se señalaba como objeto del contrato *necesidades del servicio*. Por otra parte, en la relación de puestos de trabajo del ayuntamiento constaba una plaza vacante de funcionario de la Escala de Administración General, Subescala Auxiliar; la trabajadora pasó a desempeñar dicha plaza.

Por Decreto de la Alcaldía se aprobó la oferta de empleo público en la que se contenía la citada plaza. Mediante providencia del alcalde se convocaron pruebas selectivas para la cobertura de esa plaza, y una vez celebradas dichas pruebas, resultó seleccionado uno de los candidatos, el cual obtuvo el nombramiento mediante Decreto de la Alcaldía. Igualmente, se dictó Decreto de la Alcaldía acordando extinguir la relación laboral que mantenía la trabajadora con el ayuntamiento, en atención a la provisión reglamentaria de la plaza que venía ocupando.

En la instancia, la sentencia estimó la demanda de la trabajadora por entender que su contrato temporal era en realidad un contrato indefinido. De contrario, la entidad demandada argumenta que no ha existido despido sino extinción de la relación laboral por provisión reglamentaria de la plaza. El Tribunal se detiene sobre todo en su argumen-

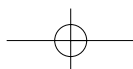


tación jurídica a estudiar los requisitos necesarios para la validez del contrato de obra o servicio determinado. A este respecto, el Tribunal Supremo se ha pronunciado repetidamente sobre la necesidad de que concurran conjuntamente los dos requisitos de este tipo contractual: *a)* que la obra o servicio que constituya el objeto del contrato presenta autonomía y sustantividad propia dentro de lo que es la actividad laboral de la empresa, y *b)* que se especifique con claridad y precisión dentro del contrato la obra o servicio que constituye su objeto.

Como consecuencia de la aplicación de esta doctrina al supuesto de hecho planteado, la sentencia concluye que no se expresó el objeto con claridad, toda vez que se hizo una mera referencia a las necesidades del servicio, por tanto se aprecia vaguedad e imprecisión, pues la expresión empleada utiliza términos de tal vaguedad que permiten cubrir cualquier actividad en cualquier lugar, sin especificar si se trataba de labores permanentes de ayuntamiento. En consecuencia, el Tribunal concluye que se trata de una actividad indefinida y el cese un despido improcedente.

Hasta aquí la argumentación, más centrada como advertíamos al principio en la interpretación y aplicación de la norma laboral, pero en el presente supuesto, precisamente por tratarse de una entidad local, se perciben otras aristas de cierto calado como lo es el dato de la existencia de un proceso de cobertura reglamentaria de una plaza que estaba ocupando la trabajadora. Eso por una parte, pero por otro lado es de notar también el hecho de que se trataba de una plaza funcional cubierto con personal laboral. A estos efectos, destaca, y sorprende, que la única referencia a esta circunstancia tan relevante sea sólo la afirmación de que no consta que el ayuntamiento de Campoo de Yuso creara, antes de la contratación de la trabajadora, una plaza de Auxiliar de Administración General. De hecho, tras tan lacónica referencia, el Tribunal concluye que no resultará aplicable la doctrina del Tribunal Supremo relativa a la extinción del contrato por ocupación de la plaza a través de los trámites reglamentarios.

Debido a la parca referencia en este preciso aspecto, no tenemos los datos suficientes para estimar con precisión el alcance de la situación, en todo caso, se trata de una cuestión importante. Ya es conocida la doctrina del Tribunal por la cual, la declaración de las irregularidades en la contratación laboral temporal en el ámbito del empleo público determina la consideración del trabajador como indefinido no fijo de plantilla, ello supone que su permanencia en la relación laboral será un hecho mientras no se determine la cobertura reglamentaria de plaza vacante. Son muchos los aspectos que en este punto se plantean porque por una parte la Administración tendría que tener la obligación de proceder a la convocatoria de la plaza, algo a lo que no está obligada por ningún precepto normativo; así, a pesar de que el puesto esté creado y figure incluido en la correspondiente Relación de Puestos de trabajo, la decisión acerca de la conveniencia de su cobertura encierra una considerable discrecionalidad, por otra parte, la OEP no tiene por qué incluir todas las vacantes (a excepción de aquellas que se hallan desempeñadas en ese momento por personal interino); en fin, todos estos elementos permiten concluir que la Administración en cuestión no resulta obligada a disponer las medidas necesarias



Empleo público

483

para la cobertura, y cuando menos habrá que entender que se trata de una materia que entra de lleno dentro de sus facultades de gestión de la plantilla.

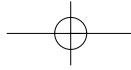
3. Cuestiones anexas a la contratación laboral temporal: diferencias entre becas y contratos de trabajo

Es una cuestión recurrente, también en las entidades locales, la dificultad planteada en la práctica a la hora de diferenciar entre becas y contratos de trabajo; es ésta una materia que ha suscitado análisis doctrinales diversos, pronunciamientos judiciales [*STS de Canarias (Santa Cruz de Tenerife) de 28 de marzo de 2008 (recurso de suplicación núm. 102/2008)*] y de la que se han ocupado a través de consultas revistas especializadas en el ámbito local desde un punto de vista práctico (*vid.*, por ejemplo, *El Consultor*, 7, 2008, sección consultas, pp. 1301 y ss.). Es claro que la jurisprudencia social ha establecido de forma indubitada el tratamiento de las características definidoras del contrato de trabajo, y ya es clara en materia de indicios para examinar los presupuestos de la ajenidad y la dependencia como elementos clave a la hora de determinar la existencia de una relación laboral frente a otras formas posibles de prestación de servicios [*STS de 22 de julio de 2008 (recurso de casación para la Unificación de Doctrina núm. 3334/2007)*].

El rasgo fundamental de la beca es la formación del becario, y esa formación que se incorpora al beneficiario de la misma se obtiene a través de la realización de determinados cometidos o actividades en el ámbito organizativo de la institución que la financia y la promueve. Pero no se trata de incorporar al ciclo productivo de tal institución el resultado o los frutos de dicha actividad. Por el contrario, deberá considerarse relación laboral si la actividad encomendada no va enderezada a su propia formación sino a la satisfacción de necesidades administrativas o de gestión de la entidad local que concedió la beca. En esta cuestión, no basta atenerse a la denominación que le hayan dado las partes, sino que más allá de esto lo realmente relevante a efectos de su calificación jurídica es saber a quién aprovecha o beneficia la situación descrita. Así pues, es necesario examinar las actividades realizadas y valorar en cada caso dónde está el mayor interés o beneficio principal, si en el supuesto becario o en el ayuntamiento en cuestión.

IV. CUESTIONES RELATIVAS A LA JORNADA DE TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL

En referencia a la jornada de trabajo de los empleados públicos locales, el art. 47 EBEP establece que las Administraciones Públicas establecerán la jornada general y las especiales de trabajo de sus funcionarios públicos y que la jornada de trabajo podrá ser a tiempo completo o parcial. Se trata de un precepto entera y plenamente aplicable de conformidad con lo dispuesto en la disposición final cuarta, relativa a la entrada en vigor del Estatuto Básico, que establece que hasta que se dicten las normas reglamentarias de desarrollo se mantenen-



drán en vigor en cada administración pública las normas vigentes sobre ordenación, planificación y gestión de los recursos humanos; así pues, será de aplicación lo previsto en el art. 94 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, que establece que la jornada del personal funcionario será en cómputo anual la misma que la establecida para el personal funcionario de la Administración Civil del Estado.

Se debe tener en cuenta a este respecto que lo aplicable a los funcionarios de la Administración Local es la jornada anual, puesto que corresponde a cada Administración; dentro de la potestad de autoorganización de los servicios, la distribución de la jornada anual, así como la fijación de las jornadas diarias. Además, es necesario puntualizar que el EBEP incluye el horario de trabajo entre las materias que es obligatorio negociar colectivamente con las representaciones sindicales de los empleados públicos. Así pues, una cuestión es la jornada anual y otra es la distribución de la misma y la posibilidad de determinar horarios diferentes a los del Estado con respecto a los funcionarios públicos locales.

Vid., sobre esta cuestión, la colaboración de M.^a S. GONZÁLEZ DE MENDOZA VILLACÉ, «Jornada, vacaciones, permisos y licencias de los empleados públicos locales», publicado por *El Consultor*, núm. 18, 2008, pp. 3036 y ss. Según se expone, la normativa vigente no establece con carácter general un horario igual para todas las corporaciones locales, cada una en función de su potestad de autoorganización será la que lo establezca. El órgano competente será el alcalde, pero conviene recordar aquí también que se trata de una materia que debe ser objeto de negociación con la representación de los funcionarios.

