



ACADEMIA TAMARGO S.L.U.

Mayo 2024

ACTUALIZACIÓN ADMINISTRATIVO GIJÓN ESTABILIZACIÓN VOL II

Válido para la edición de Enero de 2023



TEMA 7

**LA ORGANIZACIÓN DEL GRUPO AYUNTAMIENTO DE GIJÓN/
XIXÓN. COMPETENCIAS**

1.1. ALCALDÍA - PRESIDENCIA

Competencias delegadas en la Junta de Gobierno Local:

(Delegación efectuada por Resolución de Alcaldía de 12 de julio de 2023)

- Aprobación de planes, programas y directrices de gobierno, que no están atribuidas a otros órganos municipales.
- Denominación de calles, plazas y jardines.
- Aprobación de la propuesta de delimitación de las zonas de gran influencia turística anual, dando traslado a la Administración autonómica.
- Aprobación de los convenios y protocolos, salvo en los casos de acreditada urgencia, si bien en estos casos se dará cuenta de los mismos a la Junta de Gobierno en la siguiente sesión que se convoque.
- La concesión de subvenciones y ayudas, incluidas las de material escolar para alumnos/as de educación infantil y primaria, así como disponer y autorizar el gasto que conlleve la concesión de las mismas.
 - La ordenación del primero pago "a justificar" o único en su caso, sin perjuicio de las competencias de la Alcaldía en lo que se refiere a los fraccionados y las detracciones parciales de las subvenciones.
 - La detracción o reintegro total de las subvenciones o ayudas.

Competencias delegadas por la Junta de Gobierno Local:

(Delegación efectuada por acuerdo de la Junta de Gobierno de 18 de julio de 2023)

a) Patrimonio

- Autorizaciones demaniales excepto las atribuidas a otras Concejalías Delegadas.
- Las concesiones sobre bienes de titularidad municipal sujetas a la legislación patrimonial cuyo valor estimado sea inferior a 600.000 euros, IVA excluido.
- Adquisiciones de bienes inmuebles y derechos sujetos a la legislación patrimonial cuyo valor estimado sea igual o inferior a 600.000 euros, IVA excluido.
- Enajenación y gravamen del patrimonio, cuyo valor estimado sea igual o inferior a 600.000 euros, IVA excluido.
- Los contratos de explotación y cesión del uso de bienes inmuebles y derechos sujetos a la legislación patrimonial, cuyo valor estimado sea igual o inferior a 600.000 euros, IVA excluido.



ACTUALIZACIÓN AL VOL II ADMINISTRATIVO GIJÓN. Ed Enero 2023

b) Contratación

- La aprobación de proyectos de obras y sus modificaciones cualquiera que sea su cuantía.
- La aceptación de la propuesta de clasificación de las ofertas formulada por la Mesa de Contratación con independencia de que la competencia material y cuantitativa esté delegada.
- La aceptación de la propuesta formulada por la Mesa de Contratación en la selección de los candidatos invitados a presentar proposiciones en el procedimiento restringido y cursar la invitación a los mismos.
- La facultad de conceder el acceso al expediente de contratación a los licitadores y demás interesados en el procedimiento.
- La facultad de resolver recursos de reposición que se interpongan contra los actos dictados en materia de contratación pública cuando proceda este recurso en materia de contratación pública con independencia de que la competencia material y cuantitativa esté delegada.
- La facultad de resolver recursos contra actos en materia de contratación pública procedentes de poderes adjudicadores que no tienen la condición de Administración Pública (empresas municipales) dependientes del Ayuntamiento que se interpongan contra los actos dictados en materia de contratación pública contra los que no proceda recurso especial de contratación.
- Las contrataciones incluidas en el ámbito de aplicación de la LCSP cuyo valor estimado sea igual o superior a 200.000 euros en el caso de los contratos de obra e igual o superior a 100.000 euros en el caso de contratos de suministros y servicios así como en el resto de tipos contractuales. En todo caso el presupuesto base de licitación deberá ser inferior a 600.000 euros.
- Los actos de propuesta y de motivación de la necesidad de las contrataciones en el ámbito de su competencia delegada.
- Los actos de autorización y disposición de gastos que genere el ejercicio de la competencia delegada.

1.2. CONCEJALÍA DELEGADA DE URBANISMO

Competencias delegadas por la Alcaldía:

(Delegación efectuada por Resolución de la Alcaldía de fecha 11 de julio de 2023)

- Los asuntos y materias relacionados con la planificación y gestión del suelo y demás actuaciones en relación al Plan General de Ordenación y sus instrumentos de desarrollo y gestión.
- Las cuestiones relacionadas con la confección, dirección y supervisión de los proyectos urbanísticos.
- La comparecencia y firma en todos aquellos documentos que se precise en el desarrollo de los procedimientos de expropiación y la firma de los oficios de remisión de las distintas publicaciones que en esta materia se lleve a efecto.



ACTUALIZACIÓN AL VOL II ADMINISTRATIVO GIJÓN. Ed Enero 2023

- Las licencias de apertura y comunicaciones ambientales relativas al ejercicio de actividades y el Régimen Sancionador del Reglamento de Actividades Molestas.
- Los procedimientos sancionadores en materia urbanística.
- Las órdenes de ejecución, los procedimientos de ejecución subsidiaria, restauración de la legalidad urbanística, paralización de obras y levantamiento de dicha paralización, declaraciones de ruina inminente y órdenes de desalojo.
- La dirección e inspección de las obras y servicios cuya ejecución o realización le hubiese sido encomendada al Área de Urbanismo.
- La gestión del Jardín Botánico Atlántico de Gijón.
- Las solicitudes de subvenciones a otras administraciones o entidades, así como su justificación, en las materias objeto de la presente delegación.
- Los actos de autorización y disposición de gastos que genere el ejercicio de las competencias objeto de la presente delegación, así como de las actuaciones contables y presupuestarias que de tales actos se deriven.
- La Presidencia de la Empresa Municipal de Aguas, S. A.

Competencias delegadas por la Junta de Gobierno Local:

(Delegación efectuada por acuerdo de la Junta de Gobierno de 18 de julio de 2023)

a) Licencias urbanísticas

- Concesión de toda clase de licencias de obras o comunicaciones previas.
- Licencias de obras relativas al ejercicio de actividades o declaraciones responsables; de parcelaciones urbanísticas, de zanjas e instalaciones, de rótulos y, en general, cualquier tipo de licencia relacionada con el urbanismo, así como los expedientes sancionadores relativos a dicha materia.
- Licencias municipales de uso (cédulas de ocupación).
- Licencias para la instalación de terrazas de hostelería.
- Licencias para instalación de elementos publicitarios en espacios privados.
- Licencias de ocupación de la vía pública con medios auxiliares que resulten necesarias para realizar las obras contenidas en las licencias urbanísticas de obras.
- Autorizaciones de vertido cuya concesión sea concurrente con el otorgamiento de licencias de actividad.
- La declaración de la situación legal de ruina.
- Autorizaciones de vados.
- Licencias de apertura de garajes familiares.
- Autorizaciones derivadas de la Instrucción 4/2018, de 15 de octubre, sobre tramitación de los expedientes administrativos de autorización para la celebración de espectáculos públicos y actividades recreativas de carácter extraordinario, cuando impliquen la instalación de camión/escenario, escenarios y carpas de gran tamaño.
- Licencias relativas a la Ley de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas 8/2002, de 21 de octubre no atribuidas a otra Concejalía.



ACTUALIZACIÓN AL VOL II ADMINISTRATIVO GIJÓN. Ed Enero 2023

- b) Licencias para la celebración de espectáculos públicos y actividades recreativas en el ámbito de aplicación de la Ley 8/2002, de 21 de octubre, de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas del Principado de Asturias y el Decreto 91/2004, de 11 de noviembre por el que se establece el catálogo de los espectáculos públicos, las actividades recreativas y los establecimientos, locales e instalaciones públicas en el Principado de Asturias.

En todo caso, cuando se trate de las siguientes actividades de carácter extraordinario:

- Espectáculos cinematográficos.
- Conciertos.
- Festivales musicales.
- Circos.
- Fiestas, verbenas y romerías.
- Juegos de azar.
- Juegos recreativos.
- Rifas y tómbolas.
- Conferencias.
- Congresos.
- Exposiciones artísticas y culturales.
- Ferias.

- c) Sanciones

La gestión de los expedientes sancionadores en aplicación de lo dispuesto en la Ley 8/2002, de Espectáculos públicos y Actividades Recreativas, del Principado de Asturias relativas a:

- La apertura de establecimientos, locales o instalaciones y la celebración de espectáculos públicos o actividades recreativas cuando concurren las siguientes circunstancias:
 - Que carezcan de licencia o autorización o excedan de los límites de la misma.
 - Que no adopten, total o parcialmente, las medidas obligatorias de seguridad o salubridad, éstas no funcionen o lo hagan defectuosamente.
- La apertura de establecimientos, locales o instalaciones y la celebración de espectáculos públicos o actividades recreativas careciendo de licencia o autorización, o excediendo de los límites de las mismas.
- La apertura de establecimientos, locales o instalaciones y la celebración de espectáculos públicos o actividades recreativas que, aun contando con la correspondiente licencia o autorización, no adopten, total o parcialmente, las medidas de seguridad o salubridad obligatorias o cuando aquéllas no funcionen o lo hagan defectuosamente.

- d) Ocupaciones temporales de dominio público

- Aquellas que requiera, en su caso, la realización de las actividades recreativas y espectáculos públicos señalados en el apartado b), que impliquen la instalación de camión-escenario, escenarios y carpas de gran tamaño. Dicha autorización no



ACTUALIZACIÓN AL VOL II ADMINISTRATIVO GIJÓN. Ed Enero 2023

amparará la ocupación por actividades en la vía pública (espacios peatonales no incluidos en este apartado tales como mesas informativas, carteles, paneles, toneles, etc.) que corresponde autorizar a la Concejalía de Hacienda, ni la ocupación de vías de circulación cuya autorización corresponde a la Concejalía de Tráfico, Movilidad y Transporte Público.

e) Informes

- La emisión de informe urbanístico previo a la aprobación de proyectos de obras promovidas por las empresas municipales que, de acuerdo con el artículo 228 del Decreto Legislativo 1/2004, de 22 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones vigentes en materia de Ordenación del Territorio y Urbanismo, modificado por la Ley 4/2021, de 1 de diciembre, de Medidas administrativas urgentes del Principado de Asturias, no exigen licencia municipal.

1.3. CONCEJALÍA DELEGADA DE HACIENDA

Competencias delegadas por la Alcaldía:

(Delegación efectuada por Resolución de la Alcaldía de 11 de julio de 2023)

a) **Organización**

- Los asuntos y materias relacionados con la coordinación administrativa.
- Los asuntos referidos a la gestión de la administración municipal.
- Las cuestiones relacionadas con la coordinación y supervisión de los servicios y empresas municipales.
- Coordinación y supervisión de los Organismos Autónomos.
- Los asuntos y materias derivados de la gestión informática de toda la Administración municipal, así como de la ciberseguridad.

b) **Hacienda**

- **Los asuntos y materias** relativas a la planificación y la gestión económico-financiera, así como las referentes a los Presupuestos Municipales.
- Los asuntos referidos a la tesorería, **recaudación y al patrimonio municipal**

c) **Sanciones**

La gestión de los expedientes sancionadores en aplicación de lo dispuesto en las siguientes normas:

- Tráfico y Seguridad Vial (normas de aplicación)
- Seguridad Ciudadana (normas de aplicación).
- Reglamento de Armas.

d) **Gestión Administrativa**

- Las solicitudes de subvenciones a otras Administraciones o entidades, así como su justificación, en las materias objeto de la presente delegación.



ACTUALIZACIÓN AL VOL II ADMINISTRATIVO GIJÓN. Ed Enero 2023

- Los actos de autorización y disposición de gastos que genere el ejercicio de las competencias objeto de la presente delegación, así como las actuaciones contables y presupuestarias que de tales actos se deriven.

Competencias delegadas por la Junta de Gobierno Local:

(Delegación efectuada por acuerdo de la Junta de Gobierno de 18 de julio de 2023)

a) Personal

- Todas las materias relacionadas con la gestión de personal salvo la aprobación de las bases de las convocatorias para selección de personal y las bases de las convocatorias de selección y provisión de puestos de trabajo.
- El inicio, suspensión, archivo y resolución de cuantos incidentes se planteen durante la tramitación de los expedientes disciplinarios del personal funcionario, así como la imposición de sanciones por faltas leves y graves a los mismos.
- El régimen disciplinario del personal laboral incluido el despido.

b) Gestión económica

- El desarrollo de la gestión económica en lo concerniente a la gestión, liquidación, inspección y recaudación de cualquier ingreso de derecho público, así como la resolución de los recursos que se interpongan contra dichos actos.
- La imposición de sanciones tributarias así como la resolución de los recursos que contra dichos actos se interpongan.

c) Sanciones

La gestión de los expedientes sancionadores en aplicación de lo dispuesto en las siguientes normas:

- Ley 50/1999, de 23 de diciembre, sobre el Régimen Jurídico de la Tenencia de Animales Potencialmente Peligrosos.
- Ordenanza Municipal de Protección de la Convivencia Ciudadana y Prevención de Actuaciones Antisociales.
- Ordenanza Municipal Reguladora de la Protección y Tenencia de Animales de Compañía.
- Ordenanza Municipal Reguladora de la Instalación de Terrazas de Hostelería en la Vía Pública de Gijón.
- Ordenanza Municipal de Residuos e Higiene Urbana, en materia de limpieza y por infracciones de los artículos 73.g) y 74 g).
- Ordenanza Municipal de Movilidad Sostenible del Concejo.
- Ley del Principado de Asturias 8/2002, de 21 de octubre, de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas y normativa de desarrollo, en lo no atribuido a otra Concejalía Delegada.
- Ley 7/2022, de 8 de abril, de Residuos y Suelos Contaminados para una Economía Circular.



ACTUALIZACIÓN AL VOL II ADMINISTRATIVO GIJÓN. Ed Enero 2023

d) Patrimonio

- Autorizaciones demaniales excepto las atribuidas a otras Concejalías Delegadas.
- Las concesiones sobre bienes de titularidad municipal sujetas a la legislación patrimonial cuyo importe de licitación o precio del negocio jurídico, cuando se trate de adjudicación directa, sea igual o inferior a 300.000 euros.
- Adquisiciones de bienes inmuebles y derechos sujetos a la legislación patrimonial cuyo importe de licitación o precio del negocio jurídico, cuando se trate de adjudicación directa, sea igual o inferior a 300.000 euros.
- Enajenación y gravamen del patrimonio, cuyo importe de licitación o precio del negocio jurídico, cuando se trate de adjudicación directa, sea igual o inferior a 300.000 euros.
- Los contratos de explotación y cesión del uso de bienes inmuebles y derechos sujetos a la legislación patrimonial, cuyo importe de licitación o precio del negocio jurídico, cuando se trate de adjudicación directa, sea igual o inferior a 300.000 euros.

Todas las cuantías determinantes del límite competencial se entienden, en su caso, IVA excluido.

e) Procesal

- El allanamiento en pleitos relativos al Impuesto sobre el Incremento de Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana en los términos previstos en el artículo 75 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

1.4. CONCEJALÍA DELEGADA DE TRÁFICO, MOVILIDAD Y TRANSPORTE PÚBLICO

Competencias delegadas por la Alcaldía:

(Delegación efectuada por Resolución de la Alcaldía de 11 de julio de 2023)

- Los asuntos relacionados con la movilidad y los transportes.
- La ordenación y gestión de los transportes públicos discrecionales de viajeros por carretera en turismos que discurran íntegramente dentro del término municipal (taxis).
- La ordenación y gestión de los modos de transporte autónomos o no motorizados que discurran íntegramente dentro del término municipal (desplazamientos a pie y en bicicleta u otros medios análogos).
- La ordenación y gestión de las estaciones de transporte de viajeros, centros de transporte y logística de mercancías por carretera o multimodales, así como de los aparcamientos disuasorios, que sean de interés exclusivamente municipal.
- Ejercer las funciones de inspección en relación con los transportes y actividades de competencia municipal.
- La adopción de medidas de planificación y gestión necesarias para asegurar el correcto funcionamiento de la movilidad en el término municipal, así como la ordenación del tráfico, en todas sus modalidades, en las vías públicas de competencia municipal.



ACTUALIZACIÓN AL VOL II ADMINISTRATIVO GIJÓN. Ed Enero 2023

- Las solicitudes de subvenciones a otras administraciones o entidades, así como su justificación, en las materias objeto de la presente delegación.
- Los actos de autorización y disposición de gastos que genere el ejercicio de las competencias objeto de la presente delegación, así como de las actuaciones contables y presupuestarias que de tales actos se deriven.
- La Presidencia de la Empresa Municipal de Transportes Urbanos (EMTUSA), así como de la Empresa Mixta de Tráfico de Gijón y del Centro de Transportes.

Competencias delegadas por la Junta de Gobierno Local:

(Delegación efectuada por acuerdo de la Junta de Gobierno de 18 de julio de 2023)

a) Taxis y tráfico

- Gestión de licencias de taxis.
- Aquellas autorizaciones vinculadas a la legislación en materia de transportes.

1.5. CONCEJALÍA DELEGADA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y EMERGENCIAS

Competencias delegadas por la Alcaldía:

(Delegación efectuada por Resolución de la Alcaldía de 11 de julio de 2023)

- Los asuntos y materias que se concentran en el área denominada Seguridad Ciudadana, en las cuestiones relacionadas con la Policía Local, el Servicio de Prevención y Extinción de Incendios, la Agrupación de Voluntarios de Protección Civil y el Salvamento y Vigilancia de Playas.
- Las solicitudes de subvenciones a otras administraciones o entidades, así como su justificación, en las materias objeto de la presente delegación.
- Los actos de autorización y disposición de gastos que genere el ejercicio de las competencias objeto de la presente delegación, así como de las actuaciones contables y presupuestarias que de tales actos se deriven.

Competencias delegadas por la Junta de Gobierno Local:

(Delegación efectuada por acuerdo de la Junta de Gobierno de 18 de julio de 2023)

a) Policía

- Autorizaciones del uso de espacios públicos vinculadas al tráfico.
- Autorizaciones derivadas de la Instrucción 4/2018, de 15 de octubre, sobre tramitación de los expedientes administrativos de autorización para la celebración de espectáculos públicos y actividades recreativas de carácter extraordinario, cuando se trate de actividades deportivas y/o actividades al aire libre.



ACTUALIZACIÓN AL VOL II ADMINISTRATIVO GIJÓN. Ed Enero 2023

1.6. CONCEJALÍA DELEGADA DE RELACIONES INSTITUCIONALES

Competencias delegadas por la Alcaldía:

(Delegación efectuada por Resolución de la Alcaldía de 11 de julio de 2023)

- Los asuntos y materias derivados de las relaciones institucionales y de colaboración entre el Ayuntamiento de Gijón y las restantes Administraciones Públicas y sus organismos, las entidades sociales y cualesquiera otras relaciones de carácter institucional, así como el seguimiento de las mismas.
- Los asuntos relativos a las relaciones con otras ciudades, incluyendo lo referente al hermanamiento entre ciudades.
- La gestión del Acuario de Gijón.
- Las solicitudes de subvenciones a otras administraciones o entidades, así como su justificación, en las materias objeto de la presente delegación.
- Los actos de autorización y disposición de gastos que genere el ejercicio de las competencias objeto de la presente delegación, así como de las actuaciones contables y presupuestarias que de tales actos se deriven.

1.7. CONCEJALÍA DELEGADA DE ECONOMÍA, EMPLEO, TURISMO E INNOVACIÓN:

Competencias delegadas por la Alcaldía:

(Delegación efectuada por Resolución de la Alcaldía de 11 de julio de 2023)

a) Promoción económica, turismo, comercio e innovación:

- Los asuntos y materias relacionados con la promoción económica, la promoción y gestión del suelo industrial y tecnológico, así como el resto de las infraestructuras municipales vinculadas a este ámbito, la reindustrialización y la reconversión económica de Gijón.
- Los asuntos y materias relacionados con el comercio.
- Los asuntos y materias relacionados con el turismo.
- Los asuntos y materias relativos a la innovación, impulsándola en todos los ámbitos municipales: social, cultural, educativo, urbanístico, económico, servicios públicos, etc.; así como el diseño, el desarrollo y la ejecución de las políticas municipales de apoyo a la innovación, excluida la gestión de los fondos europeos.

b) Empleo:

- Los asuntos y materias relacionadas con el empleo y los programas de empleo social, inserción y formación para el empleo.
- Los programas de orientación laboral a personas desempleadas e intermediación laboral.
- La gestión de los programas de empleo-formación, las Escuelas-Taller y los Talleres de empleo.
- La gestión de la oferta de formación para la mejora de la empleabilidad.



ACTUALIZACIÓN AL VOL II ADMINISTRATIVO GIJÓN. Ed Enero 2023

- La gestión de los planes de empleo municipales, tanto los cofinanciados por el Servicio Público de Empleo como los financiados íntegramente por el Ayuntamiento.
- La gestión y firma de los convenios de colaboración con diferentes entidades y empresas para la realización de prácticas no laborales de personas participantes en los programas de empleo municipales.

c) Gestión:

- Las solicitudes de subvenciones a otras administraciones o entidades, así como su justificación, en las materias objeto de la presente delegación.
- Los actos de autorización y disposición de gastos que genere el ejercicio de las competencias objeto de la presente delegación, así como de las actuaciones contables y presupuestarias que de tales actos se deriven.

d) La Presidencia de Promoción Empresarial y Turística de Gijón S.A. (PETSÁ).

1.8. CONCEJALÍA DELEGADA DE DEPORTES Y EDUCACIÓN

Competencias delegadas por la Alcaldía:

(Delegación efectuada por Resolución de la Alcaldía de 11 de julio de 2023)

- Los asuntos y materias relacionados con el deporte y la actividad física.
- La formalización de acuerdos, convenios y contratos con entidades públicas y/o privadas para la consecución de los fines que motivan el objeto de esta atribución.
- La representación del Ayuntamiento de Gijón ante los organismos públicos y/o privados necesaria para el ejercicio de sus competencias.
- Las solicitudes de subvenciones a otras administraciones o entidades, así como su justificación, en las materias objeto de la presente delegación.
- Los actos de autorización y disposición de gastos que genere el ejercicio de las competencias objeto de la presente delegación, así como de las actuaciones contables y presupuestarias que de tales actos se deriven.
- La Presidencia del Patronato Deportivo Municipal.
- Los asuntos y materias relacionados con la educación en el marco presupuestario.
- Las solicitudes de subvenciones a otras administraciones o entidades, así como su justificación, en las materias objeto de la presente delegación.
- Los actos de autorización y disposición de gastos que genere el ejercicio de las competencias objeto de la presente delegación, así como de las actuaciones contables y presupuestarias que de tales actos se deriven.
- La Presidencia del Consejo Escolar Municipal



ACTUALIZACIÓN AL VOL II ADMINISTRATIVO GIJÓN. Ed Enero 2023

1.9. CONCEJALÍA DELEGADA DE MEDIO AMBIENTE Y SOSTENIBILIDAD

Competencias delegadas por la Alcaldía:

(Delegación efectuada por Resolución de la Alcaldía de 11 de julio de 2023)

- Los asuntos y materias relacionados con la preservación del Medio Ambiente urbano y rural, la protección de la Naturaleza y el seguimiento de los indicadores de calidad y sostenibilidad medioambiental en general.
- La elaboración, dirección y supervisión de las estrategias, planes, programas y proyectos singulares en materia de patrimonio e infraestructura verde y vigilancia y calidad ambiental.
- Las labores de inspección y control relativas a contaminación atmosférica y acústica, calidad de las aguas, autorizaciones de vertidos y residuos urbanos, así como de todas aquellas actividades sujetas a las ordenanzas municipales de carácter medioambiental.
- La vigilancia de la calidad del aire y el cumplimiento de los planes de mejora y protocolos de acción, así como de la calidad de las aguas en ríos, playas y litoral del Concejo.
- El ejercicio de las competencias municipales en materia de protección y bienestar animal.
- Las estrategias, planes y campañas municipales para el control de las especies invasoras establecidas a nivel autonómico y estatal.
- La planificación, redacción y dirección de proyectos relativos a las infraestructuras y patrimonio verde municipal.
- El mantenimiento y conservación de los parques, jardines, zonas verdes, arbolado, sendas y mobiliario y equipamientos propios de estos espacios, así como de la masa forestal del Concejo de Gijón.
- La solicitud y justificación de subvenciones a otras administraciones o entidades en las materias objeto de la presente delegación.
- Los actos de autorización y disposición de gasto que genere el ejercicio de las competencias atribuidas, así como de las actuaciones contables y presupuestarias que de tales actos se deriven.
- La Presidencia de la Empresa Municipal de Servicios de Medio Ambiente Urbano de Gijón S. A.
- La Presidencia del Consejo Sectorial de Medio Ambiente, así como la facultad para efectuar los nombramientos y sustituciones posteriores a la constitución del mismo por parte de la Junta de Gobierno; y la Presidencia del Consejo Sectorial de Protección y Bienestar Animal.

Competencias delegadas por la Junta de Gobierno Local:

(Delegación efectuada por acuerdo de la Junta de Gobierno de 18 de julio de 2023)

a) Sanciones

- Las facultades y atribuciones en relación con la protección contra la contaminación acústica, protección del medio ambiente atmosférico y del medio acuático, así como las relativas a los vertidos de aguas residuales en los sistemas públicos de saneamiento, de conformidad con lo dispuesto en la normativa sectorial.



ACTUALIZACIÓN AL VOL II ADMINISTRATIVO GIJÓN. Ed Enero 2023

- Las relativas a la Ordenanza Municipal de Residuos e Higiene Urbana no atribuidas a la Concejalía de Hacienda.

b) Autorizaciones

- Las relativas a vertidos industriales a sistemas públicos de saneamiento y su revisión, en instalaciones que ya cuenten con licencia de actividad.
- Las relativas a la superación de los niveles sonoros previstos en la Ordenanza Municipal del Ruido.
- Las relativas al control en la aplicación de los productos fitosanitarios.

c) Licencias

- Concesión de licencias en aplicación de la Ley de Tenencia de Animales Potencialmente Peligrosos

1.10. CONCEJALÍA DELEGADA DE SERVICIOS SOCIALES, VIVIENDA

Competencias delegadas por la Alcaldía:

(Delegación efectuada por Resolución de la Alcaldía de 11 de julio de 2023)

- Los asuntos y materias relacionadas con la Acción Social.
- Los asuntos y materias relacionados con la promoción de la salud.
- Los asuntos y materias relacionados con la vivienda en el marco de las competencias municipales.
- La Presidencia de la Fundación Municipal de Servicios Sociales y de la Empresa Municipal de la Vivienda de Gijón, S. L.
- La Presidencia de: el Consejo Sectorial de Personas Mayores, el Consejo Sectorial de Discapacidad, el Consejo Sectorial de Adicciones, el Consejo Sectorial de Infancia y Adolescencia.

1.11. CONCEJALÍA DELEGADA DE PARTICIPACIÓN, ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA, MERCADOS Y CONSUMO, DISTRITOS, COOPERACIÓN AL DESARROLLO E INMIGRACIÓN

Competencias delegadas por la Alcaldía:

(Delegación efectuada por Resolución de la Alcaldía de 11 de julio de 2023)

- Los asuntos y materias relacionadas con la Participación Ciudadana, así como la gestión administrativa de los Distritos.
- Los asuntos y materias relacionadas con la Solidaridad y la Cooperación internacional y al Desarrollo.
- Los asuntos y materias relativos a la Inmigración.
- La gestión del Archivo Municipal.
- Los asuntos relacionados con la Atención a la Ciudadanía.



ACTUALIZACIÓN AL VOL II ADMINISTRATIVO GIJÓN. Ed Enero 2023

- Los asuntos y materias relacionados con los mercados y con la venta ambulante en vía pública de todo tipo, así como la gestión de los mercados municipales y concesiones municipales de esta naturaleza en puesto temporal y desmontable.
- La iniciativa y solicitud del Principado de Asturias para la celebración en la ciudad de certámenes ganaderos.
- Los asuntos relacionados con la protección al consumidor o usuario.
- El control sanitario inicial de la venta y suministro de alimentos, bebidas y demás productos que directa o indirectamente afecten al uso o consumo humanos y su posterior gestión con las autoridades sanitarias autonómicas competentes.
- La participación en los organismos encargados de la salud pública.
- Las solicitudes de subvenciones a otras administraciones o entidades, así como su justificación, en las materias objeto de la presente delegación.
- Los actos de autorización y disposición de gastos que genere el ejercicio de las competencias objeto de la presente delegación, así como de las actuaciones contables y presupuestarias que de tales actos se deriven.
- La Presidencia de Cementerios de Gijón S. A. (CEGISA).
- La Presidencia de los todos los Consejos de Distrito Centro, Este, El Llano, Sur, Oeste y Rural.
- La Presidencia del Consejo Sectorial de Consumo y la Presidencia del Consejo Sectorial para la Cooperación y la Solidaridad.

Competencias delegadas por la Junta de Gobierno Local:

(Delegación efectuada por acuerdo de la Junta de Gobierno de 18 de julio de 2023)

a) Sanciones

La gestión de los expedientes sancionadores en aplicación de lo dispuesto en las siguientes normas:

- Texto refundido de la Ley General para la Defensa de Consumidores y Usuarios y otras leyes complementarias.
- Ordenanza Municipal de la Venta Ambulante.
- Los derivados de los artículos 26 y 29 de la Ley 8/2002, de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas, del Principado de Asturias

1.12. CONCEJALÍA DELEGADA DE FESTEJOS

Competencias delegadas por la Alcaldía:

(Delegación efectuada por Resolución de la Alcaldía de 11 de julio de 2023)

- Los asuntos y materias correspondientes a los festejos que se celebren en el término municipal, incluida la gestión de las subvenciones para la realización de los mismos.
- Las solicitudes de subvenciones a otras administraciones o entidades, así como su justificación, en las materias objeto de la presente delegación.



ACTUALIZACIÓN AL VOL II ADMINISTRATIVO GIJÓN. Ed Enero 2023

- Los actos de autorización y disposición de gastos que genere el ejercicio de las competencias objeto de la presente delegación, así como de las actuaciones contables y presupuestarias que de tales actos se deriven.

1.13. CONCEJALÍA DELEGADA DE INFRAESTRUCTURAS URBANAS Y RURALES

Competencias delegadas por la Alcaldía:

(Delegación efectuada por Resolución de la Alcaldía de 12 de julio de 2023)

- La gestión de los asuntos y materias relacionados con obra nueva, mantenimiento y conservación de infraestructuras viarias y espacios libres urbanos.
- La gestión de los asuntos y materias relacionados con obra nueva, mantenimiento y conservación de la red viaria, infraestructuras y otros servicios de la zona rural.
- La gestión de los asuntos y materias relacionados con la construcción, rehabilitación, mantenimiento y conservación de edificios municipales.
- El seguimiento y coordinación de las materias encomendadas a las empresas adjudicatarias del mantenimiento urbano, rural y el alumbrado público, incluyendo la gestión del contrato vigente de renovación del alumbrado.
- Las solicitudes de subvenciones a otras administraciones o entidades, así como su justificación, en las materias objeto de la presente delegación.
- Los actos de autorización y disposición de gastos que genere el ejercicio de las competencias objeto de la presente delegación, así como de las actuaciones contables y presupuestarias que de tales actos se deriven.

Competencias delegadas por la Junta de Gobierno Local:

(Delegación efectuada por acuerdo de la Junta de Gobierno de 18 de julio de 2023)

- La facultad de aprobar y modificar los planes de trabajo y resto de planificación y coordinación en el marco de la prestación 4, tanto para las instalaciones de alumbrado como para las de edificios, del contrato para la gestión integral e inteligente de los servicios energéticos, del alumbrado público, de los edificios y las instalaciones municipales, del despliegue y operación de la red abierta e interoperable de Internet de las cosas y de la innovación de los servicios municipales para su desarrollo verde y digital financiada a través del Fondo Europeo de Eficiencia Energética.

a) Licencias

- Licencia de tala de arbolado y paso de camiones.
- Licencia de apertura de zanja.



ACTUALIZACIÓN AL VOL II ADMINISTRATIVO GIJÓN. Ed Enero 2023

1.14. CONCEJALÍA DELEGADA DE CULTURA, JUVENTUD Y MUSEOS

Competencias delegadas por la Alcaldía:

(Delegación efectuada por Resolución de la Alcaldía de 12 de julio de 2023)

- La gestión de los asuntos y materias relacionados con la cultura.
- La gestión de asuntos y las funciones relativas a la supervisión y coordinación directa de todos los temas relacionados con la cultura tradicional, el Pueblu d'Asturies y la promoción de la llingua asturiana.
- La gestión de los asuntos y funciones relacionados con la supervisión y coordinación directa de todos los servicios municipales en materia de juventud.
- Las solicitudes de subvenciones a otras administraciones o entidades, así como su justificación, en las materias objeto de la presente delegación.
- Los actos de autorización y disposición de gastos que genere el ejercicio de las competencias objeto de la presente delegación, así como de las actuaciones contables y presupuestarias que de tales actos se deriven.
- La Presidencia de la Fundación Municipal de Cultura, Educación y Universidad Popular.
- La Presidencia del Conseyu Asesor de la Llingua Asturiana.

1.15. EL PLENO

El Pleno es el órgano de máxima representación política de la ciudadanía en el Gobierno Municipal. Está formado por la Alcaldía y la Corporación Municipal. Su órgano de dirección es la Presidencia, que en el desarrollo de sus funciones contará con la asistencia de la Secretaría General del Pleno y de la Junta de Portavoces.

Durante el mandato 2023-2027 el Pleno del Ayuntamiento se compone de siete fuerzas políticas representadas por 27 concejales.

Las Sesiones Plenarias se celebran el segundo miércoles de cada mes, en sesión ordinaria

Se compone de las siguientes comisiones:

- Comisión de Urbanismo, Obras Públicas y Medio Ambiente
- Comisión de Seguridad Ciudadana, Tráfico y Participación Ciudadana
- Comisión de Cultura, Deportes, Festejos y Servicios Sociales
- Comisión de Hacienda, Economía, Empleo y Personal
- Comisión Especial de Sugerencias y Reclamaciones
- Comisión Especial de Reglamentos (comisión no permanente)

1.16. JUNTA DE GOBIERNO LOCAL

La Junta de Gobierno Local es el Órgano que, bajo la presidencia de La Alcaldesa, colabora de forma colegiada en la función de dirección política que a esta corresponde, y ejerce las funciones ejecutivas y administrativas que le confiere la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora



ACTUALIZACIÓN AL VOL II ADMINISTRATIVO GIJÓN. Ed Enero 2023

de las Bases del Régimen Local, en su Título X, añadido por la Ley 57/2003, de 16 de diciembre, de medidas para la modernización del gobierno local.

Régimen de sesiones: las reuniones ordinarias de la Junta de Gobierno Local se celebran todos los martes a las 09:30 horas, excepción hecha de los periodos vacacionales de Semana Santa, verano y Navidad, como es tradicional en este Ayuntamiento.

Actualmente está integrada por La Alcaldesa, y 9 miembros más de la Corporación Municipal (Resoluciones de Alcaldía de 23 de julio de 2023).

Competencias delegadas por la Junta de Gobierno Local:

(Delegación efectuada por acuerdo de la Junta de Gobierno de 18 de julio de 2023)

- Delegar en las Concejalías Delegadas de Área creadas por resoluciones de Alcaldía de 11 y 12 de julio de 2023 las siguientes atribuciones que a la Junta de Gobierno Local corresponden en materia de contratación pública:
 - Las contrataciones incluidas en el ámbito de aplicación de la LCSP cuyo valor estimado sea inferior a 200.000 euros en el caso de los contratos obra e inferior a 100.000 euros en el caso de contratos de suministros y servicios así como en el resto de tipos contractuales.
 - Los actos de propuesta y de motivación de la necesidad de las contrataciones en el ámbito de su competencia delegada.
 - Los actos de autorización y disposición de gastos que genere el ejercicio de la competencia delegada, correspondiendo a la Concejalía de Hacienda todos aquellos gastos que correspondan a una pluralidad de aplicaciones presupuestarias correspondientes a distintas secciones.
- Delegar la firma de los contratos de encargado del tratamiento en aquellas contrataciones que impliquen el tratamiento de datos de carácter personal en las Concejalías Delegadas de Área, en la Concejalía de Hacienda en el caso de contrataciones que afecten a aplicaciones presupuestarias de distintas secciones y en la Alcaldía en el ámbito de su delegación, así como cuando la competencia no haya sido delegada.

1.17. TENIENTES DE ALCALDESA

Son nombrados por la Alcaldesa entre miembros de la Corporación Municipal que forman parte de la Junta de Gobierno Local y sustituyen a esta en sus funciones y por el orden de su nombramiento, en los casos de ausencia, enfermedad o impedimento que imposibilite a esta, para el ejercicio de sus atribuciones.

Por Resolución de la Alcaldía de fecha 23 de junio de 2023, la Alcaldesa resolvió designar 2 Tenientes de Alcaldesa.



TEMA 8

EL ORGANIGRAMA MUNICIPAL

ORGANIGRAMA AYUNTAMIENTO DE GIJÓN (Corporación 2019-2023)

- Alcaldía-Presidencia
 - Gabinete de la Alcaldía
 - Dirección General de Igualdad
 - Servicio Políticas de Igualdad
 - ★ Sección de Asuntos Jurídicos
 - Dirección General de Innovación y Promoción
 - Servicio de Estrategia de Ciudad Inteligente y Sostenible
 - Sección de Estudios
 - Servicio de Promoción e Internacionalización de Ciudad
 - Intervención General
 - Viceintervención
 - Sección de Fiscalización
 - Secretaría General. DPD
 - Vicesecretaría General
 - Secretaría Letrada JGL-
 - Servicio del Tribunal Económico-Adm
 - Asesoría Jurídica
- Concejalía Delegada de Derechos, Bienestar Social, Educación, Infancia y Juventud
 - Dirección de la Fundación Municipal de Servicios Sociales
 - Secretaría Técnica
 - Div Operativa Acción Social
 - ★ Dpt. Personas Mayores y Dependientes
 - ★ Dpt. Inclusión y Coordinación de Centros
 - ★ Dpt. Programas de Atención a la Infancia
 - Div Promoción Social
 - ★ Dpt. Adicciones y promoción de la Salud
 - ★ Dpt. Promoción Igualdad y Participación Social
 - Dpt. Juventud
 - Ser. Educación y programas comunitarios
- Concejalía Delegada de Seguridad Ciudadana
 - Servicio de Extinción y Prevención Incendios
 - Und. Salvamento
 - Servicio de Policía Local



ACTUALIZACIÓN AL VOL II ADMINISTRATIVO GIJÓN. Ed Enero 2023

- Und. Atención Ciudadana
- Und. Comunitaria
- Und. VICOP
- Und. Canina
- Und. Inspección Guardia
- Und. Coordinación Ser
- Und. Vigilancia Ambiental
- Und. Tráfico
- Concejalía Delegada de Hacienda, Organización Municipal y Personal
 - Dirección General de Servicios
 - Servicio de Comunicación y Nuevos proyectos
 - Servicio de Sistemas de Información
 - Servicio de Gestión de Personas
 - Servicio de Prevención y Salud
 - Servicios de Estrategia y Coordinación de Recursos
 - Dirección General Económico-Financiero
 - Servicio de Presupuestos y Control de Gestión
 - Dirección de Área Patrimonio y Compra Pública
 - ★ Servicio de Patrimonio
 - ★ Servicio de Planf. y compra pública
 - Tesorería General
 - ★ Servicio de Tesorería
 - Servicio Gestión de Ingresos
 - Resp. Contabilidad
- Concejalía Delegada de Cultura
 - Dirección Fundación Municipal de Cultura, educación y Universidad Popular
 - Oficina de Comunicación
 - Oficina Normalización Lingüística
 - Secretaria Técnica
 - Div de Cultura
 - Div Educación y UP
- Concejalía Delegada de Actividad Física, Deporte y Distrito Rural
 - Dirección del Patronato Deportivo Municipal
 - Secretaría Técnica
 - Div. De Promoción Deportiva
- Concejalía Delegada de Atención Ciudadana, Distritos y Urbanismo
 - Dirección General de Urbanismo
 - Servicio Administrativo de Urbanismo
 - Servicio de Licencias y Disciplina



ACTUALIZACIÓN AL VOL II ADMINISTRATIVO GIJÓN. Ed Enero 2023

- Servicio Técnico Urbanismo
 - Servicio de Apoyo a Distritos
 - Servicio de Relaciones Ciudadanas
- Concejalía Delegada de Mantenimiento y Obras Públicas
 - Dirección General de Obras Públicas y Proyectos de Ciudad
 - Servicio de Obras Públicas
 - Servicio de Arquitectura y Mantenimiento
 - Servicio de Parques y Jardines
- Concejalía de Medio Ambiente y Movilidad
 - Dirección General de Medio Ambiente y Movilidad
 - Servicio de Calidad y Vigilancia Ambiental
 - Servicio de Movilidad
 - Servicio de Protección y Educación del Medio Natural
- Concejalía de Promoción Económica, Empleo, Turismo y Comercio Local
 - Dirección General de Promoción del Empleo
 - Servicio Promoción Desarrollo e Innovación
 - Servicio de Orientación, Formación y Empleo
- Concejalía de Participación Ciudadana, Memoria Democrática, Mercados y Consumo
 - Servicio de Mercados y Consumo
 - Servicio de Archivo y Documentación
- Concejalía de Cooperación al Desarrollo y Salud Animal

TEMA 12 AYTO GIJÓN. TEMA 13 PDM, FMCEUP Y FMSS

MARCO LEGAL EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL: EL/LA EMPLEADO/A PÚBLICO/A. EL PERSONAL FUNCIONARIO. EL PERSONAL LABORAL. EL PERSONAL EVENTUAL. OTROS TIPOS DE PERSONAL.

La Constitución Española establece en su artículo 103.3 los criterios básicos que han de presidir el régimen jurídico de los funcionarios públicos estableciendo que «la ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, las peculiaridades del ejercicio de su derecho a sindicación, el sistema incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de funciones». De la misma forma, el artículo 149.1.18 preserva a la competencia exclusiva del Estado la regulación de las bases del régimen estatutario los funcionarios, sin perjuicio de las normas de desarrollo que puedan dictar las respectivas Comunidades Autónomas al regular el estatuto de la función pública autonómica. Más concretamente el artículo 92 de la Ley de Bases de Régimen Local establece que los funcionarios al servicio de la Administración Local se rigen por lo dispuesto



ACTUALIZACIÓN AL VOL II ADMINISTRATIVO GIJÓN. Ed Enero 2023

por la Ley de Bases, por la legislación estatal y de las Comunidades Autónomas en los términos del artículo 149.1.18 de la Constitución.

El desarrollo normativo de los referidos preceptos constitucionales lo constituyen fundamentalmente las siguientes normas:

- Ley 30/1984, de 2 de Agosto, sobre Medidas para la Reforma de la Función Pública, ley que fue básica en muchos de sus preceptos, por lo que en estos supuestos era de obligado cumplimiento para el personal de todas las Administraciones Públicas, incluida la Administración Local, teniendo carácter supletorio en todo lo demás, pero que en la actualidad se encuentra derogada prácticamente en su totalidad por el Estatuto Básico del Empleado Público.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP).
- Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas
- Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

En el ámbito de la legislación de régimen local, la Ley 7/1985, de 2 de reguladora de las Bases de Régimen Local, artículos 89 a 104bis y el Real Legislativo 781/1986, de 18 de abril, artículos 126 a 177 son los principales preceptos aplicables a la regulación de la función pública local aunque algunos afectados por la publicación del TREBEP.

Además, también es aplicable a la función pública en la administración local la siguiente normativa:

- Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local.
- Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.
- Real Decreto 480/1993, de 2 de abril, por el que se integra en el Régimen General de la Seguridad Social el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Funcionarios de la Administración Local.
- Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.
- Ley 2/2023, de 15 de marzo, de Empleo Público.

CONCEPTO Y CLASES DE EMPLEADOS PÚBLICOS

La Ley 2/2023, de 15 de marzo, de Empleo Público del Principado de Asturias, establece en su artículo 4 que:

1. Es personal empleado público el que desempeña funciones retribuidas al servicio de los intereses generales en las Administraciones públicas a las que se refiere el artículo 2.1.
2. De conformidad con la legislación básica, el personal empleado público se clasifica en:



ACTUALIZACIÓN AL VOL II ADMINISTRATIVO GIJÓN. Ed Enero 2023

- a) Personal funcionario de carrera.
- b) Personal funcionario interino.
- c) Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.
- d) Personal eventual.

En el artículo 2.1 nos indica las administraciones públicas a las cuales se leS aplica directamente la Ley del Empleo Público del Principado

1. En el marco de la legislación básica, la presente ley se aplica directamente al personal funcionario y, en lo que proceda, al personal laboral de las siguientes Administraciones públicas:
 - a) La Administración del Principado de Asturias.
 - b) Los organismos públicos, entes públicos, sin perjuicio de lo previsto para las fundaciones del sector público del Principado de Asturias en la disposición adicional primera, y demás entidades de derecho público dotadas de personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de la Administración del Principado de Asturias.
 - c) Los consorcios adscritos a la Administración del Principado de Asturias.
 - d) La Universidad de Oviedo, sin perjuicio de lo dispuesto en su legislación específica.
 - e) Las entidades locales, sin perjuicio de lo dispuesto en su legislación específica.

EL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ENTIDADES LOCALES

El artículo 89 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL), establece: “El personal al servicio de las entidades locales estará integrado por funcionarios de carrera, contratados en régimen de derecho laboral y personal eventual que desempeña puestos de confianza o asesoramiento especial”. A esta clasificación hay que añadir el personal directivo, que es una nueva clase de empleado público, que introduce el Estatuto del Empleado público.

FUNCIONARIOS DE CARRERA

Según se establece en el artículo 5 de la LEPPA, “es personal funcionario de carrera el que, en virtud de nombramiento legal tras superar el oportuno proceso selectivo y cumplir los demás requisitos previstos en la legislación, está vinculado a alguna de las Administraciones públicas a que se refiere el artículo 2.1 por una relación estatutaria de carácter permanente, regulada por el derecho administrativo para el desempeño de servicios profesionales retribuidos”.

Los funcionarios de carrera de la administración local se dividen en dos grandes grupos:

- Funcionarios con habilitación de carácter nacional
- Funcionarios de la propia Corporación



ACTUALIZACIÓN AL VOL II ADMINISTRATIVO GIJÓN. Ed Enero 2023

FUNCIONARIOS CON HABILITACIÓN DE CARÁCTER NACIONAL

Artículo 92 bis. Funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional (LRBRL).

1. Son funciones públicas necesarias en todas las Corporaciones locales, cuya responsabilidad administrativa está reservada a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional:
 - a) La de Secretaría, comprensiva de la fe pública y el asesoramiento legal preceptivo.
 - b) El control y la fiscalización interna de la gestión económico-financiera y presupuestaria, y la contabilidad, tesorería y recaudación.

No obstante, en los municipios de gran población se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Título X de la presente Ley y en los municipios de Madrid y de Barcelona la regulación contenida en las Leyes 22/2006, de 4 de julio, de Capitalidad y de Régimen Especial de Madrid y 1/2006, de 13 de marzo, por la que se regula el Régimen Especial del municipio de Barcelona respectivamente.

2. La escala de funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional se subdivide en las siguientes subescalas:
 - a) Secretaría, a la que corresponden las funciones contenidas en el apartado 1.a) anterior.
 - b) Intervención-tesorería, a la que corresponden las funciones contenidas en el apartado 1.b).
 - c) Secretaría-intervención a la que corresponden las funciones contenidas en los apartados 1.a) y 1.b).
3. Los funcionarios de las subescalas de Secretaría e Intervención-tesorería estarán integrados en una de estas dos categorías: entrada o superior.
4. El Gobierno, mediante real decreto, regulará las especialidades de la creación, clasificación y supresión de puestos reservados a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional así como las que puedan corresponder a su régimen disciplinario y de situaciones administrativas.
5. La aprobación de la oferta de empleo público, selección, formación y habilitación de los funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional corresponde al Estado, a través del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, conforme a las bases y programas aprobados reglamentariamente.
6. El Gobierno, mediante real decreto, regulará las especialidades correspondientes de la forma de provisión de puestos reservados a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional. En todo caso, el concurso será el sistema normal de provisión de puestos de trabajo. El ámbito territorial de los concursos será de carácter estatal.

Los méritos generales, de preceptiva valoración, se determinarán por la Administración del Estado, y su puntuación alcanzará un mínimo del 80% del total posible conforme al baremo correspondiente. Los méritos correspondientes a las especialidades de la Comunidad Autónoma se fijarán por cada una de ellas y su puntuación podrá alcanzar hasta un 15% del total posible. Los méritos correspondientes a las especialidades de la



ACTUALIZACIÓN AL VOL II ADMINISTRATIVO GIJÓN. Ed Enero 2023

Corporación local se fijarán por ésta, y su puntuación alcanzará hasta un 5% del total posible.

Existirán dos concursos anuales: el concurso ordinario y el concurso unitario. El concurso unitario será convocado por la Administración del Estado. Las Corporaciones locales con puestos vacantes aprobarán las bases del concurso ordinario, de acuerdo con el modelo de convocatoria y bases comunes que se aprueben en el real decreto previsto en el apartado anterior, y efectuarán las convocatorias, remitiéndolas a la correspondiente Comunidad Autónoma para su publicación simultánea en los diarios oficiales.

Excepcionalmente, los puestos de trabajo reservados a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional podrán cubrirse por el sistema de libre designación, en los municipios incluidos en el ámbito subjetivo definido en los artículos 111 y 135 del texto refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, así como las Diputaciones Provinciales, Áreas Metropolitanas, Cabildos y Consejos Insulares y las ciudades con estatuto de autonomía de Ceuta y Melilla, entre funcionarios de la subescala y categoría correspondiente. Cuando se trate de puestos de trabajo que tengan asignadas las funciones contenidas en el apartado 1.b) de este artículo, será precisa la autorización expresa del órgano competente de la Administración General del Estado en materia de Haciendas locales.

Igualmente, será necesario informe preceptivo previo del órgano competente de la Administración General del Estado en materia de Haciendas locales para el cese de aquellos funcionarios que tengan asignadas las funciones contenidas en el apartado 1.b) de este artículo y que hubieran sido nombrados por libre designación.

En caso de cese de un puesto de libre designación, la Corporación local deberá asignar al funcionario cesado un puesto de trabajo de su mismo grupo de titulación.

7. Las Comunidades Autónomas efectuarán, de acuerdo con la normativa establecida por la Administración del Estado, los nombramientos provisionales de funcionarios con habilitación de carácter nacional, así como las comisiones de servicios, acumulaciones, nombramientos de personal interino y de personal accidental.
8. Los funcionarios deberán permanecer en cada puesto de trabajo, obtenido por concurso, un mínimo de dos años para poder participar en los concursos de provisión de puestos de trabajo o ser nombrados con carácter provisional en otro puesto de trabajo, salvo en el ámbito de una misma Entidad Local.

Excepcionalmente, antes del transcurso de dicho plazo, se podrán efectuar nombramientos con carácter provisional por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, siempre que existan razones y circunstancias que requieran la cobertura del puesto con carácter urgente por estos funcionarios, y la imposibilidad de efectuar un nombramiento provisional conforme a lo establecido en el párrafo anterior.

Reglamentariamente se establecerán las circunstancias excepcionales que justifiquen la solicitud de un nombramiento provisional, debiendo tenerse en cuenta, en todo caso, el posible perjuicio o menoscabo que se generaría en la Entidad Local en la que se ocupe el puesto en el momento de la solicitud.

9. En el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas existirá un Registro de funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional integrado con las Comunidades Autónomas, donde se inscribirán y anotarán todos los actos que afecten a la vida administrativa de estos funcionarios.



ACTUALIZACIÓN AL VOL II ADMINISTRATIVO GIJÓN. Ed Enero 2023

10. Son órganos competentes para la incoación de expedientes disciplinarios a los funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional los siguientes:
- a) El órgano correspondiente de la Corporación donde el funcionario hubiera cometido los hechos que se le imputan, cuando pudieran ser constitutivos de falta leve.
 - b) La Comunidad Autónoma respecto a funcionarios de corporaciones locales en su ámbito territorial, salvo cuando los hechos denunciados pudieran ser constitutivos de faltas muy graves tipificadas en la normativa básica estatal.
 - c) El Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas cuando los hechos denunciados pudieran ser constitutivos de faltas muy graves, tipificadas en la normativa básica estatal.

El órgano competente para acordar la incoación del expediente lo será también para nombrar instructor del mismo y decretar o alzar la suspensión provisional del expedientado, así como para instruir diligencias previas antes de decidir sobre tal incoación.

La instrucción del expediente se efectuará por un funcionario de carrera de cualquiera de los Cuerpos o Escalas del Subgrupo A1 de titulación, incluida la Escala de Funcionarios con Habilitación de carácter nacional, que cuente con conocimientos en la materia a la que se refiera la infracción.

11. Son órganos competentes para la imposición de sanciones disciplinarias a los funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional los siguientes:
- a) El Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas, cuando la sanción que recaiga sea por falta muy grave, tipificada en la normativa básica estatal.
 - b) La Comunidad Autónoma, cuando se trate de imponer sanciones de suspensión de funciones y destitución, no comprendidas en el párrafo anterior.
 - c) El órgano local competente, cuando se trate de imponer sanciones por faltas leves.

La sanción impuesta se ejecutará en sus propios términos, aun cuando en el momento de la ejecución, el funcionario se encontrara ocupando un puesto distinto a aquel en el que se produjeron los hechos que dieron lugar a la sanción.

La sanción de destitución implicará la pérdida del puesto de trabajo, con la prohibición de obtener destino en la misma Corporación en la que tuvo lugar la sanción, en el plazo que se fije, con el máximo de seis años, para las faltas muy graves, y de tres años para las faltas graves.

La sanción de suspensión de funciones tendrá una duración máxima de seis años, para las faltas muy graves, y de tres años para las faltas graves.

FUNCIONARIOS DE LA PROPIA CORPORACIÓN

El artículo 167 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local (TRRL), establece que los funcionarios de carrera de la Administración local que no tengan habilitación de carácter nacional se integrarán en las escalas de Administración General y Administración Especial de cada Corporación, que quedarán agrupadas conforme a lo dispuesto en la legislación básica del Estado sobre función pública, en los grupos que éste determine, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso.



ACTUALIZACIÓN AL VOL II ADMINISTRATIVO GIJÓN. Ed Enero 2023

ESCALA DE ADMINISTRACIÓN GENERAL

El artículo 167 del Texto Refundido establece que la escala de administración general se divide en las subescalas siguientes:

- a) Técnica.
- b) De gestión.
- c) Administrativa.
- d) Auxiliar.
- e) Subalterna.

La creación de Escalas, Subescalas y clases de funcionarios y la clasificación de los mismos dentro de cada una de ellas, se hará por cada Corporación, de acuerdo con lo previsto en esta Ley.

Conforme al artículo 76 del TREBEP desaparece la citada clasificación siendo sustituida por la siguiente:

Los cuerpos y escalas se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes grupos:

- Grupo A: Dividido en dos Subgrupos, A1 y A2.

Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

- Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.
- Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.
 - C1: Título de Bachiller o Técnico.
 - C2: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

El personal laboral se clasificará de conformidad con la legislación laboral.

Las funciones específicas de cada una de las subescalas vienen determinadas en el artículo 167 del Texto Refundido. Este artículo establece:

Corresponde a los funcionarios de la Escala de Administración General el desempeño de funciones comunes al ejercicio de la actividad administrativa. En consecuencia, los puestos de trabajo predominantemente burocráticos habrán de ser desempeñados por funcionarios técnicos, de gestión, administrativos o auxiliares de Administración General.

La Administración del Estado fijará los criterios de población, clasificación de la Secretaría respectiva, y demás que sirvan para la determinación de las Corporaciones en que puedan existir puestos de trabajo a desempeñar por funcionarios de cada una de las Subescalas de la Escala de Administración General.



ACTUALIZACIÓN AL VOL II ADMINISTRATIVO GIJÓN. Ed Enero 2023

- a) Pertenerán a la Subescala Técnica de Administración General, los funcionarios que realicen tareas de gestión, estudio y propuesta de carácter administrativo de nivel superior.
- b) Pertenerán a la subescala de gestión de Administración General los funcionarios que realicen tareas de apoyo a las funciones de nivel superior.
- c) Pertenerán a la Subescala Administrativa de Administración General, los funcionarios que realicen tareas administrativas, normalmente de trámite y colaboración.
- d) Pertenerán a la Subescala Auxiliar de Administración General, los funcionarios que realicen tareas de mecanografía, taquigrafía, despacho de correspondencia, cálculo sencillo, manejo de máquinas, archivo de documentos y otros similares.
- e) Pertenerán a la Subescala de Subalternos de Administración General, los funcionarios que realicen tareas de vigilancia y custodia interior de oficinas, así como misiones de Conserje, Ujier, Portero u otras análogas en edificios y servicios de la Corporación.

Podrá establecerse la normativa adecuada para que los puestos de trabajo atribuidos a esta Subescala puedan ser desempeñados por funcionarios de Servicios Especiales que, por edad u otras razones, tengan disminuida su capacidad para misiones de particular esfuerzo o penosidad, pero que conserven la requerida para las tareas de Subalterno.

ESCALA DE ADMINISTRACIÓN ESPECIAL

El artículo 167 del Texto Refundido establece que la escala de administración especial se divide en las subescalas siguientes:

- a) Técnica.
- b) De Servicios Especiales.

La creación de Escalas, Subescalas y clases de funcionarios y la clasificación de los mismos dentro de cada una de ellas, se hará por cada Corporación, de acuerdo con lo previsto en esta Ley.

- Pertenerán a la **Subescala Técnica** de Administración Especial, los funcionarios que desarrollen tareas que son objeto de una carrera para cuyo ejercicio exigen las leyes estar en posesión de determinados títulos académicos o profesionales. En atención al carácter y nivel del título exigido, dichos funcionarios se dividen en Técnicos Superiores, Medios y Auxiliares, y, a su vez, cada clase podrá comprender distintas ramas y especialidades (artículo 171 del Texto Refundido).

El ingreso en esta Subescala se hará por oposición, concurso o concurso-oposición libre, según acuerde la Corporación respectiva, y se requerirá estar en posesión del título académico o profesional correspondiente a la clase o especialidad de que se trate; todo ello sin perjuicio de las normas que pueda dictar la Administración del Estado, en uso de la autorización contenida en el artículo 100.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril.

- Pertenerán a la **Subescala de Servicios Especiales**, los funcionarios que desarrollen tareas que requieran una aptitud específica, y para cuyo ejercicio no se exija, con carácter general, la posesión de títulos académicos o profesionales determinados. Se comprenderán en esta Subescala, y sin perjuicio de las peculiaridades de cada Corporación, las siguientes clases:
 - a) Policía Local y sus auxiliares.



ACTUALIZACIÓN AL VOL II ADMINISTRATIVO GIJÓN. Ed Enero 2023

- b) Servicio de Extinción de Incendios.
- c) Plazas de Cometidos Especiales.
- d) Personal de Oficios.

El ingreso en la Subescala de Servicios Especiales se hará por oposición, concurso o concurso-oposición libre, según acuerde la Corporación respectiva, sin perjuicio de lo que dispongan las normas específicas de aplicación a los funcionarios de Policía Local y del Servicio de Extinción de Incendios.

El Personal de Oficios, los funcionarios que realicen tareas de carácter predominantemente manual, se clasificarán, dentro de cada oficio, industria o arte, en Encargado, Maestro, Oficial, Ayudante y Operario.

PERSONAL LABORAL

El artículo 7 de la LEPPA define al personal laboral como “el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos dentro del ámbito de organización y dirección de las Administraciones públicas a las que se refiere el artículo 2.1, que ostentarán respecto de aquel la condición de empleador o empresario. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal”.

Las Corporaciones locales formarán públicamente su oferta de empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal (artículo 91.1 LRBRL).

La selección de todo el personal, sea funcionario o laboral, debe realizarse de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad (artículo 91.2 LRBRL).

Solo tres artículos del Régimen Local (artículo 103 y 103 bis de la LRBRL y el 177 del TRRL) están destinados específicamente a la regulación del personal laboral.

Artículo 103 (LRBRL)

El personal laboral será seleccionado por la propia Corporación ateniéndose, en todo caso, a lo dispuesto en el artículo 91 y con el máximo respeto al principio de igualdad de oportunidades de cuantos reúnan los requisitos exigidos.

Artículo 103 bis. Masa salarial del personal laboral del sector público local (LRBRL)

1. Las Corporaciones locales aprobarán anualmente la masa salarial del personal laboral del sector público local respetando los límites y las condiciones que se establezcan con carácter básico en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.
2. La aprobación indicada en el apartado anterior comprenderá la referente a la propia Entidad Local, organismos, entidades públicas empresariales y demás entes públicos y sociedades mercantiles locales de ella dependientes, así como las de los consorcios adscritos a la misma en virtud de lo previsto en la legislación básica de régimen jurídico de las Administraciones Públicas y de las fundaciones en las que concurra alguna de las siguientes circunstancias:



ACTUALIZACIÓN AL VOL II ADMINISTRATIVO GIJÓN. Ed Enero 2023

- a) Que se constituyan con una aportación mayoritaria, directa o indirecta, de las entidades citadas en este apartado.
 - b) Que su patrimonio fundacional, con un carácter de permanencia, esté formado en más de un 50 por 100 por bienes o derechos aportados o cedidos por las referidas entidades.
3. La masa salarial aprobada será publicada en la sede electrónica de la Corporación y en el Boletín Oficial de la Provincia o, en su caso, de la Comunidad Autónoma uniprovincial en el plazo de 20 días.

Artículo 177 (TRRL)

1. La selección del personal laboral se rige por lo establecido en el artículo 103 de la Ley 7/1985, de 2 de abril.
2. La contratación laboral puede ser por tiempo indefinido, de duración determinada, a tiempo parcial, y demás modalidades previstas en la legislación laboral.
El régimen de tales relaciones será, en su integridad, el establecido en las normas de Derecho Laboral.
3. Será nulo el contrato laboral por tiempo indefinido celebrado por una Entidad local con persona incurso en alguna de las causas de incapacidad específica que sean de aplicación a los funcionarios y al personal interino.

PERSONAL EVENTUAL

Artículo 9. Personal eventual (LEPPA)

1. De conformidad con la legislación básica, es personal eventual el que, en virtud de nombramiento legal y con carácter no permanente, realiza en las Administraciones públicas a las que se refiere el artículo 2.1 exclusivamente funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial, que no impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas en los términos del artículo 8, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin.
2. En la Administración del Principado de Asturias, podrán contar con personal eventual sus órganos superiores. Corresponde al Consejo de Gobierno, a propuesta de la Consejería competente en materia de empleo público, la determinación del número máximo y de las condiciones retributivas de esta clase de personal en las Administraciones públicas a las que se refiere el artículo 2.1.a), b) y c). Este número y las condiciones retributivas serán públicos.
3. La totalidad de los puestos de trabajo de personal eventual dotados presupuestariamente figurará recogida en el correspondiente instrumento de ordenación de los puestos de trabajo, cuya configuración y requisitos se determinarán reglamentariamente.
4. De conformidad con la legislación básica, el nombramiento y cese del personal eventual serán libres. Se publicarán en el «Boletín Oficial del Principado de Asturias» y se someterán al régimen de publicidad activa que contempla la normativa en materia de transparencia. El cese tendrá lugar en todo caso cuando se produzca el de la autoridad a la que se preste la función de confianza o asesoramiento.



ACTUALIZACIÓN AL VOL II ADMINISTRATIVO GIJÓN. Ed Enero 2023

5. El personal eventual deberá estar en posesión de la misma titulación exigida al personal funcionario a cuyo grupo o subgrupo se asimile a efectos retributivos.
6. De conformidad con la legislación básica, la condición de personal eventual no podrá constituir mérito para el acceso a la función pública, a la promoción interna ni a la promoción profesional.
7. De conformidad con la legislación básica, al personal eventual le será aplicable, en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general del personal funcionario de carrera.
8. El número, características y retribuciones del personal eventual de la Universidad de Oviedo y las entidades locales serán determinados por sus órganos de gobierno en los términos establecidos en su legislación específica y en el marco de esta ley respecto de este tipo de personal empleado público.

Artículo 104 (LRBRL)

1. El número, características y retribuciones del personal eventual será determinado por el Pleno de cada Corporación, al comienzo de su mandato. Estas determinaciones sólo podrán modificarse con motivo de la aprobación de los presupuestos anuales.
2. El nombramiento y cese de estos funcionarios es libre y corresponde al Alcalde o al Presidente de la entidad local correspondiente. Cesan automáticamente en todo caso cuando se produzca el cese o expire el mandato de la autoridad a la que presten su función de confianza o asesoramiento.
3. Los nombramientos de funcionarios de empleo, el régimen de sus retribuciones y su dedicación se publicarán en el «Boletín Oficial» de la Provincia y, en su caso, en el propio de la Corporación.

Artículo 104 bis. Personal eventual de las Entidades Locales (LRBRL)

1. Las dotaciones de puestos de trabajo cuya cobertura corresponda a personal eventual en los Ayuntamientos deberán ajustarse a los siguientes límites y normas:
 - a) Los Municipios de población entre 2.000 a 5.000 habitantes podrán excepcionalmente contar con un puesto de trabajo cuya cobertura corresponda a personal eventual cuando no haya miembros de la corporación local con dedicación exclusiva.
 - b) Los Ayuntamientos de Municipios con población superior a 5.000 y no superior a 10.000 habitantes podrán incluir en sus plantillas puestos de trabajo de personal eventual por un número que no podrá exceder de uno.
 - c) Los Ayuntamientos de Municipios con población superior a 10.000 y no superior a 20.000 habitantes podrán incluir en sus plantillas puestos de trabajo de personal eventual por un número que no podrá exceder de dos.
 - d) Los Ayuntamientos de Municipios con población superior a 20.000 y no superior a 50.000 habitantes podrán incluir en sus plantillas puestos de trabajo de personal eventual por un número que no podrá exceder de siete.
 - e) Los Ayuntamientos de Municipios con población superior a 50.000 y no superior a 75.000 habitantes podrán incluir en sus plantillas puestos de trabajo de personal



ACTUALIZACIÓN AL VOL II ADMINISTRATIVO GIJÓN. Ed Enero 2023

eventual por un número que no podrá exceder de la mitad de concejales de la Corporación local.

- f) Los Ayuntamientos de Municipios con población superior a 75.000 y no superior a 500.000 habitantes podrán incluir en sus plantillas puestos de trabajo de personal eventual por un número que no podrá exceder del número de concejales de la Corporación local.
- g) Los Ayuntamientos de Municipios con población superior a 500.000 habitantes podrán incluir en sus plantillas puestos de trabajo de personal eventual por un número que no podrá exceder al 0,7 por ciento del número total de puestos de trabajo de la plantilla de las respectivas Entidades Locales, considerando, a estos efectos, los entes que tengan la consideración de Administración pública en el marco del Sistema Europeo de Cuentas.

Estos Ayuntamientos, si lo fueran del Municipio de mayor población dentro de un Área Metropolitana, podrán incluir en sus plantillas un número adicional de puestos de trabajo de personal eventual, que no podrá exceder del siguiente número:

- Seis, si el Municipio tiene una población entre 500.000 y 1.000.000 de habitantes.
 - Doce, si el Municipio tiene una población entre 1.000.001 y 1.500.000 habitantes.
 - Dieciocho, si el Municipio tiene una población de más de 1.500.000 habitantes.
2. El número de puestos de trabajo cuya cobertura corresponda a personal eventual en las Diputaciones provinciales será el mismo que el del tramo correspondiente a la Corporación del Municipio más poblado de su Provincia. En el caso de los Consejos y Cabildos insulares, no podrá exceder de lo que resulte de aplicar el siguiente criterio: en las islas con más de 800.000 habitantes, se reduce en 2 respecto al número actual de miembros de cabildo, y, en las de menos de 800.000 habitantes, el 60% de los cargos electos en cada Cabildo o Consejo Insular.
 3. (Anulado).
 4. (Anulado).
 5. Las Corporaciones locales publicarán semestralmente en su sede electrónica y en el Boletín Oficial de la Provincia o, en su caso, de la Comunidad Autónoma uniprovincial el número de los puestos de trabajo reservados a personal eventual.
 6. El Presidente de la Entidad Local informará al Pleno con carácter trimestral del cumplimiento de lo previsto en este artículo.

Artículo 176 (TRRL)

1. El personal eventual se rige por lo establecido en el artículo 104 de la Ley 7/1985, de 2 de abril.
2. Los puestos de trabajo reservados a este tipo de personal deberán figurar en la plantilla de personal de la Corporación.
3. Podrán ser desempeñados por personal eventual determinados puestos de trabajo de carácter directivo, incluidos en la relación de puestos de trabajo de la Corporación, de acuerdo con lo que dispongan las normas que dicte el Estado para su confección. En estos



ACTUALIZACIÓN AL VOL II ADMINISTRATIVO GIJÓN. Ed Enero 2023

supuestos, el personal eventual deberá reunir las condiciones específicas que se exijan a los funcionarios que puedan desempeñar dichos puestos.

4. En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual constituirá mérito para el acceso a la función pública o a la promoción interna.

PERSONAL DIRECTIVO

Artículo 10. Personal directivo profesional (LEPPA)

1. En la Administración del Principado de Asturias y en el marco de la legislación básica, es personal directivo profesional el funcionario de carrera del grupo A, subgrupo A1, que desarrolle funciones directivas profesionales mediante el desempeño del puesto de trabajo correspondiente a una Subdirección General, en atención a la necesaria autonomía en el ejercicio de sus funciones y por la especial responsabilidad en su gestión, al estar sujeta a rendición de cuentas y control de resultados con arreglo a parámetros y criterios objetivos. El personal funcionario de carrera que sea nombrado como personal directivo profesional mantendrá la situación administrativa de servicio activo en el cuerpo o escala al que pertenezca.
2. Será posible el nombramiento de personal directivo profesional que no sea personal funcionario de carrera del grupo A, subgrupo A1, sometido a una relación laboral de carácter especial de alta dirección, de acuerdo con los siguientes requisitos:
 - a) Para la cobertura de las Subdirecciones Generales directamente dependientes de los Consejeros y Viceconsejeros creadas con carácter excepcional de acuerdo con lo previsto en la legislación de organización de la Administración del Principado de Asturias.
 - b) En el Decreto de estructura orgánica en el que se cree la Subdirección General, deberá acreditarse que sus funciones no entran en el ámbito reservado al personal funcionario y las razones objetivas de cualificación y especialización por las que se considera de interés la exención del requisito de ostentar la condición de personal funcionario de carrera del grupo A, subgrupo A1.
 - c) Tener la titulación específica que exija la convocatoria, que, en todo caso, será equivalente a la que habilita para el acceso al grupo A.
3. De conformidad con la legislación básica, el nombramiento atenderá a principios de mérito y capacidad, criterios de idoneidad, y se llevará a cabo mediante procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia, y tendrá carácter temporal, en los términos que expresamente establezca la legislación vigente en materia de organización de la Administración del Principado de Asturias.
4. De conformidad con la legislación básica, el personal directivo profesional estará sujeto a evaluación con arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con los objetivos que le hayan sido fijados. Su desempeño se ajustará a los siguientes principios:
 - a) Autonomía funcional en el desempeño de su ejercicio profesional, únicamente limitada por los criterios e instrucciones directas emanados de los altos cargos que sean sus superiores jerárquicos.



ACTUALIZACIÓN AL VOL II ADMINISTRATIVO GIJÓN. Ed Enero 2023

b) Sujeción al programa anual de objetivos, que será establecido por el órgano competente para su nombramiento y sujeto a los principios de evaluación y de rendición de cuentas y que será objeto de publicidad activa en el portal de transparencia.

5. El personal directivo profesional desarrollará las funciones directivas profesionales que se correspondan con el ámbito material de la Subdirección General para la que haya sido nombrado, al objeto de ejecutar aquellos planes, proyectos, objetivos o actividades que le sean asignados, impulsar decisiones adoptadas por los órganos superiores y proponer nuevas actividades de mejora o innovación.

Son funciones directivas la promoción, el desarrollo y ejecución de las políticas públicas que se impulsan mediante planes y proyectos aprobados por el órgano correspondiente. Las funciones directivas se desarrollan bajo los principios de responsabilidad, discrecionalidad y confianza. Corresponde al personal directivo la fijación de los objetivos de los puestos de trabajo de su ámbito de aplicación.

6. Corresponderá a los decretos de estructura orgánica determinar las Subdirecciones Generales de la Administración del Principado de Asturias, con arreglo a los límites y determinaciones establecidos en la legislación vigente en materia de organización de la Administración del Principado de Asturias.

Los puestos de trabajo correspondientes a las Subdirecciones Generales figurarán en el instrumento de ordenación de los puestos de trabajo que corresponda, con la indicación expresa de su carácter directivo, y se proveerán por el sistema de libre designación.

7. Reglamentariamente se determinarán el estatuto del personal directivo profesional, los criterios que deben conformar el programa anual de objetivos, el principio de rendición de cuentas, la formación específica obligatoria para el desempeño de los puestos directivos, así como todos aquellos aspectos que sean necesarios para dar cumplimiento a lo dispuesto en este precepto. La determinación de las condiciones de empleo del personal directivo profesional no tendrá la consideración de materia objeto de negociación colectiva a los efectos de esta ley.

8. El personal directivo profesional de las entidades locales se regirá por los requisitos, procedimiento de nombramiento, criterios de evaluación y realización de funciones de acuerdo con la regulación prevista en este artículo. La determinación de los puestos de naturaleza directiva se hará en el marco de los instrumentos de ordenación de puestos de trabajo de cada entidad local. Con carácter excepcional, siempre que el contenido del puesto directivo no conlleve la realización de funciones reservadas a personal funcionario, será posible el nombramiento de personal directivo profesional que no sea personal funcionario de carrera del grupo A, subgrupo A1, debiendo motivarse las razones objetivas de cualificación y especialización por las que se considera de interés la exención del citado requisito.

Lo previsto en este artículo se entiende sin perjuicio de lo establecido en la legislación de régimen local respecto de los órganos directivos de los municipios de gran población.

9. El personal directivo profesional de la Universidad de Oviedo se regirá por los requisitos, procedimiento de nombramiento, criterios de evaluación y realización de funciones de acuerdo con la regulación prevista en este artículo. La determinación de los puestos de naturaleza directiva se hará en el marco de su instrumento de ordenación de los puestos de trabajo.



ACTUALIZACIÓN AL VOL II ADMINISTRATIVO GIJÓN. Ed Enero 2023

En relación con la Administración Local, el personal directivo está previsto para los Municipios de Gran Población (artículo 130.1.b LRBRL) en el que se establece que son Órganos directivos:

- a) Los coordinadores generales de cada área o concejalía.
- b) Los directores generales u órganos similares que culminen la organización administrativa dentro de cada una de las grandes áreas o concejalías.
- c) El titular del órgano de apoyo a la Junta de Gobierno Local y al concejal-secretario de la misma.
- d) El titular de la asesoría jurídica.
- e) El Secretario general del Pleno.
- f) El interventor general municipal.
- g) En su caso, el titular del órgano de gestión tributaria.

Tendrán también la consideración de órganos directivos, los titulares de los máximos órganos de dirección de los organismos autónomos y de las entidades públicas empresariales locales, de conformidad con lo establecido en el artículo 85 bis, párrafo b).

El nombramiento de los coordinadores generales y de los directores generales, atendiendo a criterios de competencia profesional y experiencia deberá efectuarse entre funcionarios de carrera del Estado, de las Comunidades Autónomas, de las Entidades Locales o con habilitación de carácter nacional que pertenezcan a cuerpos o escalas clasificados en el subgrupo A1, salvo que el Reglamento Orgánico Municipal permita que, en atención a las características específicas de las funciones de tales órganos directivos, su titular no reúna dicha condición de funcionario.

En relación con el personal directivo de Diputaciones, Cabildos y Consejos Insulares, el artículo 32 bis de la LRBRL establece que “el nombramiento del personal directivo que, en su caso, hubiera en las Diputaciones, Cabildos y Consejos Insulares deberá efectuarse de acuerdo a criterios de competencia profesional y experiencia, entre funcionarios de carrera del Estado, de las Comunidades Autónomas, de las Entidades Locales o con habilitación de carácter nacional que pertenezcan a cuerpos o escalas clasificados en el subgrupo A1, salvo que el correspondiente Reglamento Orgánico permita que, en atención a las características específicas de las funciones de tales órganos directivos, su titular no reúna dicha condición de funcionario”.

PERSONAL INTERINO

Artículo 6. Personal funcionario interino (LEPPA)

1. De conformidad con la legislación básica, es personal funcionario interino el que, por razones expresamente justificadas y debidamente acreditadas de inaplazable necesidad y urgencia, es nombrado como tal para el desempeño de funciones propias de personal funcionario de carrera en alguna de las Administraciones públicas a que se refiere el artículo 2.1 cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:
 - a) La existencia de puestos de trabajo vacantes cuando no sea posible su cobertura por personal funcionario de carrera, por el plazo máximo que establezca la legislación básica.



ACTUALIZACIÓN AL VOL II ADMINISTRATIVO GIJÓN. Ed Enero 2023

- b) La sustitución transitoria de quien sea titular de un puesto de trabajo durante el tiempo estrictamente necesario.
 - c) La ejecución de programas de carácter temporal, con una duración máxima de tres años, ampliable hasta doce meses más, previa acreditación de la vigencia del programa, la necesidad de ampliación, y la existencia de dotación presupuestaria.
 - d) El exceso o acumulación de tareas por el plazo máximo previsto en la legislación básica.
2. Deberán reunirse los requisitos generales de titulación y las demás condiciones exigidas para participar en las pruebas de acceso a los correspondientes cuerpos o escalas de personal funcionario y, además, en los supuestos a los que se refieren las letras a) y b) del apartado anterior, los específicos consignados en los instrumentos de ordenación de puestos de trabajo correspondientes para proveer el puesto a que el nombramiento aparezca referido o los que se establezcan como necesarios para la ejecución de programas de carácter temporal y exceso o acumulación de tareas, previstos en los apartados c) y d).
3. La selección de personal funcionario interino, que será objeto de regulación reglamentaria, habrá de realizarse mediante procedimientos ágiles, que respetarán, en todo caso, los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y celeridad y tendrán por finalidad la cobertura inmediata del puesto, a través de la constitución de listas vinculadas al desarrollo de las ofertas de empleo público, en las que preferentemente podrán inscribirse quienes hayan superado al menos una de las pruebas del proceso selectivo. No obstante, podrán preverse otras vías de acceso de personal interino a través de convocatorias específicas que garanticen los principios señalados en este artículo.
- A efectos del cumplimiento del principio de publicidad, será válida la publicación de los actos del procedimiento de selección en la sede electrónica de la Administración correspondiente, accesible a toda la ciudadanía.
4. El cese del personal funcionario interino se producirá, además de por las causas previstas en el artículo 56.1, y en la legislación básica, por remoción cuando se den los supuestos de hecho previstos en el apartado 2 del artículo 78 y siguiendo el procedimiento establecido en su apartado 3.
5. Al personal funcionario interino le será aplicable el régimen general del personal funcionario de carrera en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición temporal y al carácter extraordinario y urgente de su nombramiento, salvo aquellos derechos inherentes a la condición de personal funcionario de carrera.
6. Los puestos vacantes desempeñados por personal funcionario interino serán objeto de provisión de acuerdo con los requisitos, procedimiento, plazos y regulación establecidos en esta ley y en la legislación básica.

El artículo 128. 2 del Texto Refundido establece que “no podrá nombrarse personal interino para plazas que no se hayan incluido en la oferta de empleo público, salvo cuando se trate de vacantes realmente producidas con posterioridad a su aprobación. El personal que ostentare la condición de interino cesará automáticamente al tomar posesión como funcionarios de carrera los aspirantes aprobados en la respectiva convocatoria. Sólo podrá procederse al nombramiento del nuevo personal interino para las plazas que continúen vacantes una vez concluidos los correspondientes procesos selectivos”.



ACTUALIZACIÓN AL VOL II ADMINISTRATIVO GIJÓN. Ed Enero 2023

La Orden APU 1461/2002, de 6 de junio, por la que se establecen las normas para la selección y nombramiento de personal funcionario interino establece que el nombramiento del personal interino quedará revocado por alguna de las siguientes causas:

1. Cuando la plaza ocupada interinamente se provea por funcionario de carrera por alguno de los sistemas de provisión previstos reglamentariamente.
2. Cuando se extinga el derecho a la reserva del puesto de trabajo del funcionario de carrera sustituido.
3. Cuando por causas sobrevenidas la plaza sea amortizada.
4. Cuando la Administración considere que ya no existen las razones de urgencia que motivaron la cobertura interina.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL. DERECHO DE REUNIÓN (LEPPA)

Artículo 121. Normativa aplicable.

El personal empleado público en el ámbito de aplicación de esta ley tiene derecho a la negociación colectiva, a la representación y a la participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo, en los términos y con el alcance establecidos en la legislación básica, rigiéndose por esta y por lo previsto en este capítulo.

Artículo 122. Mesa General de Función Pública.

1. En el marco de la legislación básica, a los efectos de la negociación colectiva del personal funcionario incluido en el ámbito de aplicación del artículo 2.1.a), del personal estatutario y del personal funcionario docente a que se refiere el artículo 2.2 y del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia del Principado de Asturias, se constituirá una mesa general de negociación en el ámbito de la Administración del Principado de Asturias, que será comprensiva, además, de la totalidad de las entidades de derecho público a que se refiere el artículo 2.1.b).
2. Corresponde a la Mesa General de Función Pública la negociación de las materias relacionadas con condiciones de trabajo comunes a los funcionarios y al personal estatutario incluido en su ámbito.
3. La Mesa General de Función Pública se compondrá de forma paritaria por los representantes de la Administración y por los representantes de las organizaciones sindicales legitimadas, en proporción a su representatividad. La representación de las organizaciones sindicales legitimadas para estar presentes, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, se distribuirá en función de los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal empleado público a los que se refiere el apartado 1 del presente artículo.



ACTUALIZACIÓN AL VOL II ADMINISTRATIVO GIJÓN. Ed Enero 2023

4. La constitución de la Mesa prevista en este artículo en el resto de Administraciones públicas incluidas en el ámbito de aplicación de esta ley se regirá por lo dispuesto en la legislación básica.

Artículo 123. Mesas sectoriales.

1. En el marco de la legislación básica, dependiendo de la Mesa General de Función Pública, y por acuerdo de la misma, podrán constituirse mesas sectoriales, en atención a las condiciones específicas de trabajo de las organizaciones administrativas afectadas o a las peculiaridades de sectores concretos de personal funcionario y a su número.
2. La competencia de las mesas sectoriales se extenderá a los temas comunes de los funcionarios o del personal estatutario del sector que no hayan sido objeto de decisión por parte de la Mesa General de Función Pública o a los que esta explícitamente les reenvíe o delegue.

Artículo 124. Funcionamiento.

1. En el marco de la legislación básica, las mesas de negociación se compondrán de forma paritaria por los representantes de la Administración y por los representantes de las organizaciones sindicales legitimadas, en proporción a su representatividad. La composición numérica se determinará de mutuo acuerdo entre las partes, sin que ninguna de ellas pueda superar el número de quince miembros. La designación de los componentes de las mesas negociadoras corresponderá a las partes, que podrán contar con la asistencia de asesores, que intervendrán con voz pero sin voto.
2. Cada mesa contará con un reglamento de funcionamiento que establecerá la composición de cada una de las mismas, su estructura y reglas de funcionamiento.
3. Las mesas generales de negociación se convocarán de conformidad con el reglamento recogido en el apartado anterior, previa fijación del orden del día por parte de la Administración.

Artículo 125. Objeto de la negociación.

Serán objeto de negociación las materias contempladas en la legislación básica y cualquier otra que se establezca en la normativa; asimismo, serán objeto de negociación los planes de igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Artículo 126. Mesa General de Negociación de la Administración del Principado de Asturias.

1. Para la negociación de todas aquellas materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario de la Administración del Principado de Asturias y de las entidades de derecho público previstas en el artículo 2.1.b), estatutario y laboral de la Administración del Principado de Asturias se constituirá la Mesa General de Negociación de la Administración del Principado de Asturias.
2. Estarán legitimados para estar presentes en la Mesa General de la Administración del Principado de Asturias, por una parte, los representantes de la Administración del Principado de Asturias y, por otra, las organizaciones sindicales, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Dicha representación se distribuirá en función de los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración del Principado de Asturias y de las entidades referidas en el artículo 2.1.b).



ACTUALIZACIÓN AL VOL II ADMINISTRATIVO GIJÓN. Ed Enero 2023

3. Además, también estarán presentes en esta Mesa General las organizaciones sindicales que formen parte de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas siempre que hubieran obtenido el diez por ciento de los representantes a personal funcionario o personal laboral en el ámbito referenciado en el párrafo primero.

Artículo 127. Pactos y acuerdos.

1. De conformidad con y en el marco de la legislación básica, los representantes de la Administración del Principado de Asturias podrán concertar pactos y acuerdos con la representación de las organizaciones sindicales legitimadas a tales efectos, para la determinación de las condiciones de trabajo del personal empleado público de la Administración del Principado de Asturias.
2. El contenido y efectos de los pactos y acuerdos, así como de la falta de acuerdo o ratificación de lo acordado, son los que establece la legislación básica del Estado. Corresponde al Consejo de Gobierno del Principado de Asturias ratificar los acuerdos y, en su caso, establecer las condiciones de trabajo de los funcionarios, así como suspender o modificar pactos, acuerdos y convenios colectivos en los términos previstos en dicha legislación básica.
3. Se garantiza el cumplimiento de los convenios colectivos y acuerdos que afecten al personal laboral, salvo cuando los órganos de gobierno de las Administraciones públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de convenios colectivos o acuerdos ya firmados en los términos previstos en la legislación básica.

Artículo 128. Órganos de representación.

1. Los órganos específicos de representación de los funcionarios son los delegados de personal y las juntas de personal, de conformidad con la legislación básica.
2. De conformidad con la legislación básica, en las unidades electorales donde el número de funcionarios sea igual o superior a seis e inferior a cincuenta, su representación corresponderá a los delegados de personal. Hasta 30 funcionarios se elegirá un delegado y de 31 a 49 se elegirán tres, que ejercerán su representación conjunta y mancomunadamente.
3. Se constituirán juntas de personal en cada una de las siguientes unidades electorales:
 - a. Una para la Administración del Principado de Asturias y las entidades de derecho público a que se refiere el artículo 2.1.b).
 - b. Dos para el personal docente de los centros públicos no universitarios, una para el personal funcionario agrupado en cuerpos de Educación Primaria y otra para el personal funcionario agrupado en los restantes cuerpos de la función pública docente no universitaria.
 - c. Dos en la Universidad de Oviedo, una para el personal de administración y servicios y otra para el personal docente e investigador.
 - d. Para el personal al servicio de centros e instituciones sanitarias públicas del Servicio de Salud del Principado de Asturias, tantas juntas como áreas de salud del Mapa Sanitario del Principado de Asturias.
4. Previo acuerdo con las organizaciones sindicales representativas, el Consejo de Gobierno del Principado de Asturias podrá modificar o establecer juntas de personal en razón al



ACTUALIZACIÓN AL VOL II ADMINISTRATIVO GIJÓN. Ed Enero 2023

número o peculiaridades de sus colectivos, adecuando las mismas a las estructuras administrativas o a los ámbitos de negociación constituidos o que se constituyan.

5. Los órganos de representación en el ámbito de las entidades locales se registrarán por lo establecido en la legislación básica.

Artículo 129. Solución extrajudicial de conflictos colectivos.

Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias de seguimiento de los pactos y acuerdos, se podrá acordar la creación, configuración y desarrollo de sistemas de solución extrajudicial de conflictos colectivos, ya sean de mediación o arbitraje, en los términos previstos por la legislación básica.

Artículo 130. Derecho de reunión.

El derecho de reunión del personal empleado público incluido en el ámbito de aplicación de esta ley se registrará por lo previsto en la legislación básica.

DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL. DERECHO DE REUNIÓN (TREBEP)

Artículo 31. Principios generales

1. Los empleados públicos tienen derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo.
2. Por negociación colectiva, a los efectos de esta ley, se entiende el derecho a negociar la determinación de condiciones de trabajo de los empleados de la Administración Pública.
3. Por representación, a los efectos de esta ley, se entiende la facultad de elegir representantes y constituir órganos unitarios a través de los cuales se instrumenta la interlocución entre las Administraciones Públicas y sus empleados.
4. Por participación institucional, a los efectos de esta ley, se entiende el derecho a participar, a través de las organizaciones sindicales, en los órganos de control y seguimiento de las entidades u organismos que legalmente se determine.
5. El ejercicio de los derechos establecidos en este artículo se garantiza y se lleva a cabo a través de los órganos y sistemas específicos regulados en el presente capítulo, sin perjuicio de otras formas de colaboración entre las Administraciones Públicas y sus empleados públicos o los representantes de éstos.
6. Las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de la Función Pública están legitimadas para la interposición de recursos en vía administrativa y jurisdiccional contra las resoluciones de los órganos de selección.
7. El ejercicio de los derechos establecidos en este capítulo deberá respetar en todo caso el contenido del presente Estatuto y las leyes de desarrollo previstas en el mismo.
8. Los procedimientos para determinar condiciones de trabajo en las Administraciones Públicas tendrán en cuenta las previsiones establecidas en los convenios y acuerdos de carácter internacional ratificados por España.



ACTUALIZACIÓN AL VOL II ADMINISTRATIVO GIJÓN. Ed Enero 2023

Artículo 32. Negociación colectiva, representación y participación del personal laboral

1. 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.
2. Se garantiza el cumplimiento de los convenios colectivos y acuerdos que afecten al personal laboral, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de convenios colectivos o acuerdos ya firmados en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.

Artículo 33. Negociación colectiva

1. La negociación colectiva de condiciones de trabajo de los funcionarios públicos que estará sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia, se efectuará mediante el ejercicio de la capacidad representativa reconocida a las organizaciones sindicales en los artículos 6.3.c); 7.1 y 7.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y lo previsto en este capítulo.

A este efecto, se constituirán Mesas de Negociación en las que estarán legitimados para estar presentes, por una parte, los representantes de la Administración Pública correspondiente, y por otra, las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal, las organizaciones sindicales más representativas de comunidad autónoma, así como los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 o más de los representantes en las elecciones para Delegados y Juntas de Personal, en las unidades electorales comprendidas en el ámbito específico de su constitución.

2. Las Administraciones Públicas podrán encargar el desarrollo de las actividades de negociación colectiva a órganos creados por ellas, de naturaleza estrictamente técnica, que ostentarán su representación en la negociación colectiva previas las instrucciones políticas correspondientes y sin perjuicio de la ratificación de los acuerdos alcanzados por los órganos de gobierno o administrativos con competencia para ello.

Artículo 34. Mesas de Negociación

1. A los efectos de la negociación colectiva de los funcionarios públicos, se constituirá una Mesa General de Negociación en el ámbito de la Administración General del Estado, así como en cada una de las Comunidades Autónomas, ciudades de Ceuta y Melilla y Entidades Locales.
2. Se reconoce la legitimación negocial de las asociaciones de municipios, así como la de las Entidades Locales de ámbito supramunicipal. A tales efectos, los municipios podrán adherirse con carácter previo o de manera sucesiva a la negociación colectiva que se lleve a cabo en el ámbito correspondiente.

Asimismo, una Administración o Entidad Pública podrá adherirse a los acuerdos alcanzados dentro del territorio de cada comunidad autónoma, o a los acuerdos alcanzados en un ámbito supramunicipal.

3. Son competencias propias de las Mesas Generales la negociación de las materias relacionadas con condiciones de trabajo comunes a los funcionarios de su ámbito.



ACTUALIZACIÓN AL VOL II ADMINISTRATIVO GIJÓN. Ed Enero 2023

4. Dependiendo de las Mesas Generales de Negociación y por acuerdo de las mismas podrán constituirse Mesas Sectoriales, en atención a las condiciones específicas de trabajo de las organizaciones administrativas afectadas o a las peculiaridades de sectores concretos de funcionarios públicos y a su número.
5. La competencia de las Mesas Sectoriales se extenderá a los temas comunes a los funcionarios del sector que no hayan sido objeto de decisión por parte de la Mesa General respectiva o a los que ésta explícitamente les reenvíe o delegue.
6. El proceso de negociación se abrirá, en cada Mesa, en la fecha que, de común acuerdo, fijen la Administración correspondiente y la mayoría de la representación sindical. A falta de acuerdo, el proceso se iniciará en el plazo máximo de un mes desde que la mayoría de una de las partes legitimadas lo promueva, salvo que existan causas legales o pactadas que lo impidan.
7. Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe y proporcionarse mutuamente la información que precisen relativa a la negociación.

Artículo 35. Constitución y composición de las Mesas de Negociación

1. Las Mesas a que se refieren los artículos 34, 36.3 y disposición adicional duodécima de este Estatuto quedarán válidamente constituidas cuando, además de la representación de la Administración correspondiente, y sin perjuicio del derecho de todas las organizaciones sindicales legitimadas a participar en ellas en proporción a su representatividad, tales organizaciones sindicales representen, como mínimo, la mayoría absoluta de los miembros de los órganos unitarios de representación en el ámbito de que se trate.
2. Las variaciones en la representatividad sindical, a efectos de modificación en la composición de las Mesas de Negociación, serán acreditadas por las organizaciones sindicales interesadas, mediante el correspondiente certificado de la Oficina Pública de Registro competente, cada dos años a partir de la fecha inicial de constitución de las citadas Mesas.
3. La designación de los componentes de las Mesas corresponderá a las partes negociadoras que podrán contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán con voz, pero sin voto.
4. En las normas de desarrollo del presente Estatuto se establecerá la composición numérica de las Mesas correspondientes a sus ámbitos, sin que ninguna de las partes pueda superar el número de quince miembros.

Artículo 36. Mesas Generales de Negociación

1. Se constituye una Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas. La representación de éstas será unitaria, estará presidida por la Administración General del Estado y contará con representantes de las Comunidades Autónomas, de las ciudades de Ceuta y Melilla y de la Federación Española de Municipios y Provincias, en función de las materias a negociar.

La representación de las organizaciones sindicales legitimadas para estar presentes de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, se distribuirá en función de los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal, Delegados de Personal, Juntas de Personal y Comités de Empresa, en el conjunto de las Administraciones Públicas.



ACTUALIZACIÓN AL VOL II ADMINISTRATIVO GIJÓN. Ed Enero 2023

2. Serán materias objeto de negociación en esta Mesa las relacionadas en el artículo 37 de este Estatuto que resulten susceptibles de regulación estatal con carácter de norma básica, sin perjuicio de los acuerdos a que puedan llegar las comunidades autónomas en su correspondiente ámbito territorial en virtud de sus competencias exclusivas y compartidas en materia de Función Pública.

Será específicamente objeto de negociación en el ámbito de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas el incremento global de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que corresponda incluir en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

3. Para la negociación de todas aquellas materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de cada Administración Pública, se constituirá en la Administración General del Estado, en cada una de las comunidades autónomas, ciudades de Ceuta y Melilla y entidades locales una Mesa General de Negociación.

Son de aplicación a estas Mesas Generales los criterios establecidos en el apartado anterior sobre representación de las organizaciones sindicales en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, tomando en consideración en cada caso los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal funcionario y laboral del correspondiente ámbito de representación.

Además, también estarán presentes en estas Mesas Generales, las organizaciones sindicales que formen parte de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas siempre que hubieran obtenido el 10 por 100 de los representantes a personal funcionario o personal laboral en el ámbito correspondiente a la Mesa de que se trate.

Artículo 37. Materias objeto de negociación

1. Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:
 - a) La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las comunidades autónomas.
 - b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios.
 - c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.
 - d) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.
 - e) Los planes de Previsión Social Complementaria.
 - f) Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.
 - g) Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.
 - h) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.



ACTUALIZACIÓN AL VOL II ADMINISTRATIVO GIJÓN. Ed Enero 2023

- i) Los criterios generales de acción social.
 - j) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.
 - k) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de ley.
 - l) Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.
 - m) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.
2. Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación, las materias siguientes:
- a) Las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización.
Cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre condiciones de trabajo de los funcionarios públicos contempladas en el apartado anterior, procederá la negociación de dichas condiciones con las organizaciones sindicales a que se refiere este Estatuto.
 - b) La regulación del ejercicio de los derechos de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos, así como el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.
 - c) La determinación de condiciones de trabajo del personal directivo.
 - d) Los poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica.
 - e) La regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional.

Artículo 38. Pactos y Acuerdos

1. En el seno de las Mesas de Negociación correspondientes, los representantes de las Administraciones Públicas podrán concertar Pactos y Acuerdos con la representación de las organizaciones sindicales legitimadas a tales efectos, para la determinación de condiciones de trabajo de los funcionarios de dichas Administraciones.
2. Los Pactos se celebrarán sobre materias que se correspondan estrictamente con el ámbito competencial del órgano administrativo que lo suscriba y se aplicarán directamente al personal del ámbito correspondiente.
3. Los Acuerdos versarán sobre materias competencia de los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas. Para su validez y eficacia será necesaria su aprobación expresa y formal por estos órganos. Cuando tales Acuerdos hayan sido ratificados y afecten a temas que pueden ser decididos de forma definitiva por los órganos de gobierno, el contenido de los mismos será directamente aplicable al personal incluido en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de que a efectos formales se requiera la modificación o derogación, en su caso, de la normativa reglamentaria correspondiente.

Si los Acuerdos ratificados tratan sobre materias sometidas a reserva de ley que, en consecuencia, sólo pueden ser determinadas definitivamente por las Cortes Generales o las asambleas legislativas de las comunidades autónomas, su contenido carecerá de



ACTUALIZACIÓN AL VOL II ADMINISTRATIVO GIJÓN. Ed Enero 2023

eficacia directa. No obstante, en este supuesto, el órgano de gobierno respectivo que tenga iniciativa legislativa procederá a la elaboración, aprobación y remisión a las Cortes Generales o asambleas legislativas de las comunidades autónomas del correspondiente proyecto de ley conforme al contenido del Acuerdo y en el plazo que se hubiera acordado.

Cuando exista falta de ratificación de un Acuerdo o, en su caso, una negativa expresa a incorporar lo acordado en el proyecto de ley correspondiente, se deberá iniciar la renegociación de las materias tratadas en el plazo de un mes, si así lo solicitara al menos la mayoría de una de las partes.

4. Los Pactos y Acuerdos deberán determinar las partes que los conciertan, el ámbito personal, funcional, territorial y temporal, así como la forma, plazo de preaviso y condiciones de denuncia de los mismos.
5. Se establecerán Comisiones Paritarias de seguimiento de los Pactos y Acuerdos con la composición y funciones que las partes determinen.
6. Los Pactos celebrados y los Acuerdos, una vez ratificados, deberán ser remitidos a la Oficina Pública que cada Administración competente determine y la Autoridad respectiva ordenará su publicación en el Boletín Oficial que corresponda en función del ámbito territorial.
7. En el supuesto de que no se produzca acuerdo en la negociación o en la renegociación prevista en el último párrafo del apartado 3 del presente artículo y una vez agotados, en su caso, los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos, corresponderá a los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas establecer las condiciones de trabajo de los funcionarios con las excepciones contempladas en los apartados 11, 12 y 13 del presente artículo.
8. 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.
9. Los Pactos y Acuerdos en sus respectivos ámbitos y en relación con las competencias de cada Administración Pública, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre las negociaciones de distinto ámbito y los criterios de primacía y complementariedad entre las diferentes unidades negociadoras.
10. Se garantiza el cumplimiento de los Pactos y Acuerdos, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de Pactos y Acuerdos ya firmados, en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.

En este supuesto, las Administraciones Públicas deberán informar a las organizaciones sindicales de las causas de la suspensión o modificación.

11. Salvo acuerdo en contrario, los Pactos y Acuerdos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de una de las partes.
12. La vigencia del contenido de los Pactos y Acuerdos una vez concluida su duración, se producirá en los términos que los mismos hubieren establecido.



ACTUALIZACIÓN AL VOL II ADMINISTRATIVO GIJÓN. Ed Enero 2023

13. Los Pactos y Acuerdos que sucedan a otros anteriores los derogan en su integridad, salvo los aspectos que expresamente se acuerde mantener.

Artículo 39. Órganos de representación

1. Los órganos específicos de representación de los funcionarios son los Delegados de Personal y las Juntas de Personal.
2. En las unidades electorales donde el número de funcionarios sea igual o superior a 6 e inferior a 50, su representación corresponderá a los Delegados de Personal. Hasta 30 funcionarios se elegirá un Delegado, y de 31 a 49 se elegirán tres, que ejercerán su representación conjunta y mancomunadamente.
3. Las Juntas de Personal se constituirán en unidades electorales que cuenten con un censo mínimo de 50 funcionarios.
4. El establecimiento de las unidades electorales se regulará por el Estado y por cada Comunidad Autónoma dentro del ámbito de sus competencias legislativas. Previo acuerdo con las Organizaciones Sindicales legitimadas en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas podrán modificar o establecer unidades electorales en razón del número y peculiaridades de sus colectivos, adecuando la configuración de las mismas a las estructuras administrativas o a los ámbitos de negociación constituidos o que se constituyan.
5. Cada Junta de Personal se compone de un número de representantes, en función del número de funcionarios de la Unidad electoral correspondiente, de acuerdo con la siguiente escala, en coherencia con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores:
 - De 50 a 100 funcionarios: 5.
 - De 101 a 250 funcionarios: 9.
 - De 251 a 500 funcionarios: 13.
 - De 501 a 750 funcionarios: 17.
 - De 751 a 1.000 funcionarios: 21.
 - De 1.001 en adelante, dos por cada 1.000 o fracción, con el máximo de 75.
6. Las Juntas de Personal elegirán de entre sus miembros un Presidente y un Secretario y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en el presente Estatuto y legislación de desarrollo, remitiendo copia del mismo y de sus modificaciones al órgano u órganos competentes en materia de personal que cada Administración determine. El reglamento y sus modificaciones deberán ser aprobados por los votos favorables de, al menos, dos tercios de sus miembros.

Artículo 40. Funciones y legitimación de los órganos de representación

1. Las Juntas de Personal y los Delegados de Personal, en su caso, tendrán las siguientes funciones, en sus respectivos ámbitos:
 - a) Recibir información, sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento.



ACTUALIZACIÓN AL VOL II ADMINISTRATIVO GIJÓN. Ed Enero 2023

- b) Emitir informe, a solicitud de la Administración Pública correspondiente, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones e implantación o revisión de sus sistemas de organización y métodos de trabajo.
 - c) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
 - d) Tener conocimiento y ser oídos en el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, así como en el régimen de vacaciones y permisos.
 - e) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, Seguridad Social y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.
 - f) Colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.
2. Las Juntas de Personal, colegiadamente, por decisión mayoritaria de sus miembros y, en su caso, los Delegados de Personal, mancomunadamente, estarán legitimados para iniciar, como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

Artículo 41. Garantías de la función representativa del personal

1. Los miembros de las Juntas de Personal y los Delegados de Personal, en su caso, como representantes legales de los funcionarios, dispondrán en el ejercicio de su función representativa de las siguientes garantías y derechos:
 - a) El acceso y libre circulación por las dependencias de su unidad electoral, sin que se entorpezca el normal funcionamiento de las correspondientes unidades administrativas, dentro de los horarios habituales de trabajo y con excepción de las zonas que se reserven de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.
 - b) La distribución libre de las publicaciones que se refieran a cuestiones profesionales y sindicales.
 - c) La audiencia en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.
 - d) Un crédito de horas mensuales dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo, de acuerdo con la siguiente escala:
 - Hasta 100 funcionarios: 15.
 - De 101 a 250 funcionarios: 20.
 - De 251 a 500 funcionarios: 30.
 - De 501 a 750 funcionarios: 35.
 - De 751 en adelante: 40.
- Los miembros de la Junta de Personal y Delegados de Personal de la misma candidatura que así lo manifiesten podrán proceder, previa comunicación al órgano que ostente la Jefatura de Personal ante la que aquélla ejerza su representación, a la acumulación de los créditos horarios.



ACTUALIZACIÓN AL VOL II ADMINISTRATIVO GIJÓN. Ed Enero 2023

- e) No ser trasladados ni sancionados por causas relacionadas con el ejercicio de su mandato representativo, ni durante la vigencia del mismo, ni en el año siguiente a su extinción, exceptuando la extinción que tenga lugar por revocación o dimisión.
2. Los miembros de las Juntas de Personal y los Delegados de Personal no podrán ser discriminados en su formación ni en su promoción económica o profesional por razón del desempeño de su representación.
3. Cada uno de los miembros de la Junta de Personal y ésta como órgano colegiado, así como los Delegados de Personal, en su caso, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los asuntos en que la Administración señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento reservado entregado por la Administración podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la Administración para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Artículo 42. Duración de la representación

El mandato de los miembros de las Juntas de Personal y de los Delegados de Personal, en su caso, será de cuatro años, pudiendo ser reelegidos. El mandato se entenderá prorrogado si, a su término, no se hubiesen promovido nuevas elecciones, sin que los representantes con mandato prorrogado se contabilicen a efectos de determinar la capacidad representativa de los Sindicatos.

Artículo 43. Promoción de elecciones a Delegados y Juntas de Personal

1. Podrán promover la celebración de elecciones a Delegados y Juntas de Personal, conforme a lo previsto en el presente Estatuto y en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical:
 - a) Los Sindicatos más representativos a nivel estatal.
 - b) Los sindicatos más representativos a nivel de comunidad autónoma, cuando la unidad electoral afectada esté ubicada en su ámbito geográfico.
 - c) Los sindicatos que, sin ser más representativos, hayan conseguido al menos el 10 por 100 de los representantes a los que se refiere este Estatuto en el conjunto de las Administraciones Públicas.
 - d) Los sindicatos que hayan obtenido al menos un porcentaje del 10 por 100 en la unidad electoral en la que se pretende promover las elecciones.
 - e) Los funcionarios de la unidad electoral, por acuerdo mayoritario.
2. Los legitimados para promover elecciones tendrán, a este efecto, derecho a que la Administración Pública correspondiente les suministre el censo de personal de las unidades electorales afectadas, distribuido por organismos o centros de trabajo.

Artículo 44. Procedimiento electoral

El procedimiento para la elección de las Juntas de Personal y para la elección de Delegados de Personal se determinará reglamentariamente teniendo en cuenta los siguientes criterios generales:

- a) La elección se realizará mediante sufragio personal, directo, libre y secreto que podrá emitirse por correo o por otros medios telemáticos.



ACTUALIZACIÓN AL VOL II ADMINISTRATIVO GIJÓN. Ed Enero 2023

- b) Serán electores y elegibles los funcionarios que se encuentren en la situación de servicio activo. No tendrán la consideración de electores ni elegibles los funcionarios que ocupen puestos cuyo nombramiento se efectúe a través de real decreto o por decreto de los consejos de gobierno de las comunidades autónomas y de las ciudades de Ceuta y Melilla.
- c) Podrán presentar candidaturas las organizaciones sindicales legalmente constituidas o las coaliciones de éstas, y los grupos de electores de una misma unidad electoral, siempre que el número de ellos sea equivalente, al menos, al triple de los miembros a elegir.
- d) Las Juntas de Personal se elegirán mediante listas cerradas a través de un sistema proporcional corregido, y los Delegados de Personal mediante listas abiertas y sistema mayoritario.
- e) Los órganos electorales serán las Mesas Electorales que se constituyan para la dirección y desarrollo del procedimiento electoral y las oficinas públicas permanentes para el cómputo y certificación de resultados reguladas en la normativa laboral.
- f) Las impugnaciones se tramitarán conforme a un procedimiento arbitral, excepto las reclamaciones contra las denegaciones de inscripción de actas electorales que podrán plantearse directamente ante la jurisdicción social.

Artículo 45. Solución extrajudicial de conflictos colectivos

1. Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias previstas en el artículo 38.5 para el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de los Pactos y Acuerdos, las Administraciones Públicas y las organizaciones sindicales a que se refiere el presente capítulo podrán acordar la creación, configuración y desarrollo de sistemas de solución extrajudicial de conflictos colectivos.
2. Los conflictos a que se refiere el apartado anterior podrán ser los derivados de la negociación, aplicación e interpretación de los Pactos y Acuerdos sobre las materias señaladas en el artículo 37, excepto para aquellas en que exista reserva de ley.
3. Los sistemas podrán estar integrados por procedimientos de mediación y arbitraje. La mediación será obligatoria cuando lo solicite una de las partes y las propuestas de solución que ofrezcan el mediador o mediadores podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las mismas.

Mediante el procedimiento de arbitraje las partes podrán acordar voluntariamente encomendar a un tercero la resolución del conflicto planteado, comprometiéndose de antemano a aceptar el contenido de la misma.

4. El acuerdo logrado a través de la mediación o de la resolución de arbitraje tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación de los Pactos y Acuerdos regulados en el presente Estatuto, siempre que quienes hubieran adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un Pacto o Acuerdo conforme a lo previsto en este Estatuto.

Estos acuerdos serán susceptibles de impugnación. Específicamente cabrá recurso contra la resolución arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto o cuando la



ACTUALIZACIÓN AL VOL II ADMINISTRATIVO GIJÓN. Ed Enero 2023

resolución hubiese versado sobre puntos no sometidos a su decisión, o que ésta contradiga la legalidad vigente.

5. La utilización de estos sistemas se efectuará conforme a los procedimientos que reglamentariamente se determinen previo acuerdo con las organizaciones sindicales representativas.

Artículo 46. Derecho de reunión

1. Están legitimados para convocar una reunión, además de las organizaciones sindicales, directamente o a través de los Delegados Sindicales:
 - a) Los Delegados de Personal.
 - b) Las Juntas de Personal.
 - c) Los Comités de Empresa.
 - d) Los empleados públicos de las Administraciones respectivas en número no inferior al 40 por 100 del colectivo convocado.
2. Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocarlas.

La celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios y los convocantes de la misma serán responsables de su normal desarrollo.

DEONTOLOGÍA PROFESIONAL Y ÉTICA DEL SERVICIO PÚBLICO

El Artículo 144 del TRRL establece: “Los funcionarios de Administración local tienen las obligaciones determinadas por la legislación sobre función pública de la correspondiente Comunidad Autónoma y, en todo caso, las previstas en la legislación básica del Estado sobre función pública”.

LEGISLACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTONOMA

Ley 2/2023 de Empleo Público del Principado de Asturias

Artículo 137. Deberes. Código de conducta.

1. De conformidad con la legislación básica, el personal empleado público incluido en el ámbito de aplicación de esta ley deberá desempeñar con diligencia las tareas que tenga asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución, del Estatuto de Autonomía y del resto del ordenamiento jurídico.
2. En el marco de la legislación básica, el código de conducta del personal empleado público incluido en el ámbito de aplicación de esta ley está integrado por los principios éticos y de conducta regulados en la legislación básica, debiendo ajustar su actuación a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad,



ACTUALIZACIÓN AL VOL II ADMINISTRATIVO GIJÓN. Ed Enero 2023

accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres.

3. Los órganos competentes de las Administraciones públicas incluidas en el artículo 2.1 podrán aprobar códigos de conducta específicos que desarrollen lo previsto en el apartado anterior para colectivos de empleados públicos en que la peculiaridad del servicio público prestado lo haga necesario.
4. Con carácter general, el personal empleado público no estará obligado a residir en el concejo en que radicara su centro de trabajo.
5. Los anteriores principios inspirarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario del personal empleado público.

LEGISLACIÓN BÁSICA DEL ESTADO

Artículo 52. Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta (TREBEP)

Los empleados públicos deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que inspiran el Código de Conducta de los empleados públicos configurado por los principios éticos y de conducta regulados en los artículos siguientes.

Los principios y reglas establecidos en este capítulo informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los empleados públicos.

Artículo 53. Principios éticos (TREBEP)

1. Los empleados públicos respetarán la Constitución y el resto de normas que integran el ordenamiento jurídico.
2. Su actuación perseguirá la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos y se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común, al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, clientelares o cualesquiera otras que puedan colisionar con este principio.
3. Ajustarán su actuación a los principios de lealtad y buena fe con la Administración en la que presten sus servicios, y con sus superiores, compañeros, subordinados y con los ciudadanos.
4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
5. Se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público.



ACTUALIZACIÓN AL VOL II ADMINISTRATIVO GIJÓN. Ed Enero 2023

6. No contraerán obligaciones económicas ni intervendrán en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades cuando pueda suponer un conflicto de intereses con las obligaciones de su puesto público.
7. No aceptarán ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas.
8. Actuarán de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia, y vigilarán la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la organización.
9. No influirán en la agilización o resolución de trámite o procedimiento administrativo sin justa causa y, en ningún caso, cuando ello comporte un privilegio en beneficio de los titulares de los cargos públicos o su entorno familiar y social inmediato o cuando suponga un menoscabo de los intereses de terceros.
10. Cumplirán con diligencia las tareas que les correspondan o se les encomienden y, en su caso, resolverán dentro de plazo los procedimientos o expedientes de su competencia.
11. Ejercerán sus atribuciones según el principio de dedicación al servicio público absteniéndose no solo de conductas contrarias al mismo, sino también de cualesquiera otras que comprometan la neutralidad en el ejercicio de los servicios públicos.
12. Guardarán secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente, y mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público.

Artículo 54. Principios de conducta (TREBEP)

1. Tratarán con atención y respeto a los ciudadanos, a sus superiores y a los restantes empleados públicos.
2. El desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo se realizará de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos.
3. Obedecerán las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso las pondrán inmediatamente en conocimiento de los órganos de inspección procedentes.
4. Informarán a los ciudadanos sobre aquellas materias o asuntos que tengan derecho a conocer, y facilitarán el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.
5. Administrarán los recursos y bienes públicos con austeridad, y no utilizarán los mismos en provecho propio o de personas allegadas. Tendrán, asimismo, el deber de velar por su conservación.
6. Se rechazará cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.
7. Garantizarán la constancia y permanencia de los documentos para su transmisión y entrega a sus posteriores responsables.
8. Mantendrán actualizada su formación y cualificación.
9. Observarán las normas sobre seguridad y salud laboral.
10. Pondrán en conocimiento de sus superiores o de los órganos competentes las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones de la unidad en la que estén destinados. A estos efectos se podrá prever la creación de la instancia



ACTUALIZACIÓN AL VOL II ADMINISTRATIVO GIJÓN. Ed Enero 2023

adecuada competente para centralizar la recepción de las propuestas de los empleados públicos o administrados que sirvan para mejorar la eficacia en el servicio.

11. Garantizarán la atención al ciudadano en la lengua que lo solicite siempre que sea oficial en el territorio.

