



EDITORIAL

Hallaréis en este boletín nuestra habitual reseña legislativa, así como dos comentarios jurisprudenciales. El primero, de Jorge Pérez, trata sobre tiempo de trabajo y procesos de elección de representantes, mientras que el segundo, a cargo de Eva Comellas, aborda la inactividad administrativa en el cumplimiento de acuerdos colectivos.

LEGISLACIÓN

REAL DECRETO 625/2023, DE 11 DE JULIO, POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2023 ([acceso al texto](#)) ([corrección de errores](#))

La regulación es muy similar a la contenida en ofertas de empleo público de la Administración General del Estado de otros años. Os destacamos las siguientes novedades:

- Se añade un apartado 2 al art. 9, disponiendo que las plazas no cubiertas durante la ejecución de una convocatoria podrán convocarse nuevamente siempre que no hayan transcurrido más de tres años desde la publicación de la oferta de empleo público que las hubiera autorizado.
- El art. 3.3 introduce que los procesos selectivos no pueden durar más de 9 meses, salvo causa justificada. Asimismo, en las convocatorias se podrá especificar la distribución territorial de las plazas, especialmente en el caso de las autorizadas en la escala de funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional.
- En el art. 3.5 se añade que, para asegurar la agilización de los procesos, se tratará de que la fase de oposición tenga un máximo de cuatro pruebas.
- La gestión de los procesos de promoción interna (art. 5.2) contará con la aplicación de criterios propios. En la fase de concurso, se evaluarán los méritos que pongan en valor y guarden mayor relación con la carrera profesional desarrollada por las empleadas y empleados públicos.
- Se podrá convocar sin que computen a efectos de tasa de reposición, las plazas correspondientes al personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial, no exigiéndose ya que tengan que ser de “administraciones públicas” (DA 3ª).
- La DA 4ª distribuye las plazas adicionales para el adecuado funcionamiento de los servicios públicos esenciales en los diferentes cuerpos de la AGE, mientras que la DA 5ª distribuye aquellas que tienen como finalidad el cumplimiento del objetivo previsto para la reducción de la temporalidad en el empleo público, también en los cuerpos de la AGE, constandingo aquí 500 plazas de la escala de funcionarios con habilitación de carácter nacional. Todas ellas se encuentran incluidas en el anexo del Real Decreto que detalla las plazas (en total, 1.094 plazas para habilitados nacionales, de las cuales 300 de promoción interna).

- La DA 6ª regula los plazos de ejecución de los procesos selectivos.

Asimismo, se mantiene (DA 1ª) que las corporaciones locales que aprueben su oferta de empleo público deberán remitir los acuerdos aprobatorios de la misma a la Administración General del Estado, a través de las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno, a los efectos de lo establecido en el artículo 56.1 de la *Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local*.

RESOLUCIÓN DE 13 DE JULIO DE 2023, DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE FUNCIÓN PÚBLICA, POR LA QUE SE MODIFICA LA DE 16 DE MARZO DE 2023, POR LA QUE SE CREA EL REGISTRO DE PLANES DE IGUALDAD DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y SUS PROTOCOLOS FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO ([acceso al texto](#))

Se modifica el apartado 2, de modo que los órganos competentes en materia de igualdad remitirán al buzón institucional que se indica no solo los planes de igualdad y los protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo, sino también los anexos I y II, que se añaden en esta resolución. Los citados planes, protocolos y anexos se publicarán en la sección de igualdad de la página web de la Dirección General de la Función Pública.

REAL DECRETO 659/2023, DE 18 DE JULIO, POR EL QUE SE DESARROLLA LA ORDENACIÓN DEL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL ([acceso al texto](#))

Esta norma reglamentaria tiene por objeto el desarrollo de un sistema único e integrado de formación profesional regulado por la *Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional*.

REAL DECRETO 677/2023, DE 18 DE JULIO, POR EL QUE SE MODIFICA EL REAL DECRETO 1148/2011, DE 29 DE JULIO, PARA LA APLICACIÓN Y DESARROLLO, EN EL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL, DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE ([acceso al texto](#))

Según su exposición de motivos, diversas novedades en el régimen jurídico y algunos cambios posteriores a su publicación, que afectan principalmente a las referencias normativas de remisión, hacen necesario adecuar la regulación de esta prestación.

ORDEN EFP/805/2023, DE 17 DE JULIO, POR LA QUE SE ESTABLECE LA EQUIVALENCIA DE LA CATEGORÍA DE OFICIAL DE POLICÍA DE LA ESCALA BÁSICA DEL CUERPO DE LA POLICÍA NACIONAL AL TÍTULO DE TÉCNICO SUPERIOR CORRESPONDIENTE A LA FORMACIÓN PROFESIONAL ([acceso al texto](#))

DICTAMEN DEL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO SOBRE «NEGOCIACIÓN COLECTIVA VERDE: BUENAS PRÁCTICAS Y PERSPECTIVAS DE FUTURO» ([acceso al texto](#))

DICTAMEN DEL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO SOBRE «LA IGUALDAD DE TRATO DE LA JUVENTUD EN EL MERCADO LABORAL» ([acceso al texto](#))

SENTENCIAS

¿ES TIEMPO DE TRABAJO EL EMPLEADO POR LOS MIEMBROS DE LAS MESAS ELECTORALES EN PROCESOS DE ELECCIÓN DE REPRESENTANTES, PARA LLEVAR A CABO LAS FUNCIONES INHERENTES A DICHOS NOMBRAMIENTOS?

SAN de 5 de junio de 2023, recurso 86/2023 ([acceso al texto](#))

Comentada por Jorge Pérez

El Título II ET regula los derechos de representación colectiva y de reunión de las personas trabajadoras en la empresa, dedicando los arts. 69 a 76 al procedimiento electoral. Tanto en las empresas como en las administraciones públicas -en este

caso, en relación con su personal laboral- rigen estos preceptos en la determinación de la elección, ya sea para delegados de personal o para comité de empresa, en la configuración de las Mesas electorales y sus funciones, en las votaciones y en las reclamaciones en esta materia.

Como es sabido, los órganos de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa son el comité de empresa y los delegados de personal. Estos últimos ostentarán la representación de las personas trabajadoras en las empresas o centros de trabajo que tengan menos de 50 y más de 10 personas trabajadoras. En empresas de mayor dimensión, esa representación corresponderá al comité de empresa.

En la regulación del procedimiento electoral, el art. 73 del ET establece que en la empresa o centro de trabajo se constituirá una mesa por cada colegio de 250 personas trabajadoras electoras o fracción. La mesa será la encargada de vigilar todo el proceso electoral, presidir la votación, realizar el escrutinio, levantar el acta correspondiente y resolver cualquier reclamación que se presente, y estará formada por el presidente, que será la persona trabajadora de más antigüedad en la empresa, y dos vocales, que serán los electores de mayor y menor edad. Las funciones de la mesa son, a tenor de lo dispuesto en el art. 74.2 ET, las siguientes: hacer público entre los trabajadores el censo laboral con indicación de quiénes son electores; fijar el número de representantes y la fecha tope para la presentación de candidaturas; recibir y proclamar las candidaturas que se presenten; señalar la fecha de votación; y redactar el acta de escrutinio en un plazo no superior a tres días naturales.

Pues bien, se ha planteado la calificación que deba tener el tiempo que las personas designadas para formar parte de las mesas electorales y, muy señaladamente, si ese tiempo debe ser considerado como de trabajo o no. La AN se pronuncia a favor de que el tiempo empleado por las personas trabajadoras designadas miembros de las mesas electorales para la elección de sus representantes en la empresa, sea considerado tiempo de trabajo.

En el caso planteado, las posiciones iniciales de las partes en conflicto eran absolutamente opuestas: mientras que los sindicatos demandantes consideran que la *Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo* y la jurisprudencia del TJUE reclaman que se considere tiempo de trabajo, la empresa -en este caso, pública- entiende que el tiempo empleado para desempeñar tales funciones debe encuadrarse en una licencia retribuida, semejante a la concedida para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, prevista en el art. 37.3.d) ET. Añade además que la propia AN, en sentencia de 8 de mayo de 2007, ya había rechazado la pretensión de cobrar -por parte de los integrantes de la mesa electoral en las elecciones a representantes de los trabajadores- las horas extraordinarias devengadas por llevar a cabo funciones en un periodo que excedía de su jornada laboral, al no considerarlo tiempo de trabajo.

Pero entiende ahora la Sala de lo Social de la AN que procede revisar este criterio, en base a las siguientes argumentaciones:

- a) En primer lugar, la propia regulación del tiempo de trabajo en el art. 34 ET, cuyo apartado 5 lo concreta en el transcurrido desde el comienzo hasta el final de la jornada diaria.
- b) La *Directiva 2003/88/CE*, que define el tiempo de trabajo como "todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales" y como tiempo de descanso "todo periodo que no sea tiempo de trabajo".
- c) Por otra parte, el art. 37 ET prevé, en su apartado 3.d), el permiso retribuido de la persona trabajadora "por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica".
- d) La propia normativa electoral, recogida en el ya referido Título II ET, que establece el contenido y las funciones de la mesa electoral y que ha sido desarrollado por el *Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa*.

Así pues, entiende la Sala de lo Social de la AN que no puede realizarse una comparación mimética entre el proceso electoral general, regulado en la *Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General*, y el proceso de elección de los representantes de las personas trabajadoras en la empresa. En el primer caso, se hace efectivo el derecho al sufragio

universal reconocido en el art. 23.1 de la Constitución, mientras que en el segundo se institucionaliza el derecho de participación de las personas trabajadoras en la empresa a través de los órganos de representación previstos en el ET. En este sentido, tal participación no es un derecho unidireccional, sino que revierte directamente en la expectativa de la empresa de obtener un interlocutor válido a efectos de negociación colectiva, consulta y participación con la representación legal de las personas trabajadoras.

Por otra parte, la insoslayable condición de personas trabajadoras de aquellas que son elegidas para la mesa electoral, siendo su nombramiento irrenunciable -art. 5.3 del *Real Decreto 1844/1994*-, determina y condiciona la situación de las personas designadas, eliminando el elemento de voluntariedad y reafirmando la necesidad de que, durante el proceso electoral, las personas trabajadoras designadas permanezcan en el centro de trabajo, en tiempo de trabajo y bajo la supervisión del empresario, quedando sustituidas las funciones propias de sus puestos de trabajo por aquellas atinentes a su condición de miembros de la mesa electoral.

Es la obligatoriedad del nombramiento durante el proceso electoral la que hace que las funciones propias de su puesto de trabajo de las personas trabajadoras designadas se vean sustituidas, de manera irrenunciable, por aquellas que conforman el mandato legal y que se dirigen a hacer efectivo su derecho de participación en la empresa. Así, estas últimas se convierten, el día del proceso electoral, en "su actividad". A juicio de la AN, no se puede sostener que tales funciones sean ajenas al ámbito de organización empresarial, ni que se trate de una "ausencia del trabajo" en los términos previstos en el art. 37 ET. Consecuentemente, deben ser acogidas las argumentaciones de los sindicatos y declarar que el tiempo dedicado al desempeño de las funciones como miembros de las mesas electorales de los procesos de elección de representaciones unitarias de las personas trabajadoras, es tiempo de trabajo a todos los efectos.

LA INACTIVIDAD ADMINISTRATIVA EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS ACUERDOS COLECTIVOS

SAN de 27 de junio de 2023, recurso 110/2022 ([acceso al texto](#))

Comentada por Eva Comellas

El objeto del recurso contencioso-administrativo en este caso es la inactividad de la Administración pública en relación al cumplimiento de acuerdos colectivos. Más allá de los hechos concretos, son de interés los fundamentos jurídicos que tratan sobre la inadmisibilidad de solicitudes, por un lado, y la inactividad administrativa, por otro.

Los acuerdos incumplidos son las cláusulas 3ª y 8ª del Acuerdo de 12 de marzo de 2018 alcanzado entre el Ministerio del Interior y los sindicatos de Policía Nacional y asociaciones profesionales de la Guardia Civil. La cláusula 3ª preveía destinar 100 millones de euros cada ejercicio para incentivar el reintegro de personal al servicio activo. Esta actuación debía llevarse a cabo al menos durante tres ejercicios sucesivos (2018, 2019 y 2020). En la cláusula 8ª, el Ministerio se comprometía a impulsar las medidas legislativas necesarias para garantizar que en el futuro no se pudiera producir una disfunción salarial entre cuerpos policiales que realizan las mismas funciones, en términos comparativos entre las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado y los cuerpos de policía autonómicos. En ambos casos, la efectividad de los acuerdos pasaba por aprobar medidas presupuestarias y legislativas, entre otras en las leyes de presupuestos generales del Estado.

En el año 2021, la parte recurrente reclamó en vía administrativa el cumplimiento de los acuerdos, pero su solicitud fue inadmitida (art. 88.5 de la *Ley 39/2015*). En el proceso contencioso solicitó la declaración de inactividad de la Administración en aplicación del art. 29.1 de la *Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa* (LJCA), en cuya virtud "Cuando la Administración, en virtud de una disposición general que no precise de actos de aplicación o en virtud de un acto, contrato o convenio administrativo, esté obligada a realizar una prestación concreta en favor de una o varias personas determinadas, quienes tuvieran derecho a ella pueden reclamar de la Administración el cumplimiento de dicha obligación (...)".

La Administración argumenta que no se trata de un caso de inactividad administrativa porque no se dan los presupuestos del art. 29.1 LJCA. Por un lado, porque no estamos ante una disposición de carácter general ni un acto, contrato o convenio administrativo. Y por otro, porque el contenido de los acuerdos excedía la competencia del Ministerio, órgano que los adoptó.

La AN señala que el grado de vinculación jurídica del Acuerdo de marzo de 2018 se debe valorar a la luz de los principios generales de la negociación, la delimitación de su ámbito objetivo y subjetivo, la competencia y potestades de los firmantes, la regularidad formal y su publicación. El Acuerdo publicado en el mes de marzo de 2018 es un acuerdo válido de ámbito sectorial (art. 34 EBEP), negociado en cumplimiento de los principios de legalidad y buena fe, que se limita a los cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado, sin sobrepasar por tanto el ámbito propio de la competencia del Ministerio del Interior. Pero no todo su contenido es directamente aplicable y eficaz, ya que las cláusulas en disputa tratan materias que están sometidas a reserva de ley y en este caso solo las Cortes Generales pueden determinarlas definitivamente (art. 38.3 EBEP).

Sin embargo, de acuerdo con la fuerza obligatoria reconocida a los pactos y acuerdos válidamente alcanzados, la AN considera que el incumplimiento de las cláusulas 3ª y 8ª sí tiene la consideración de inactividad de la Administración en los términos establecidos en el art. 29.1 LJCA. En la cláusula 3ª se asumía válidamente la obligación de destinar una cantidad cierta de dinero -100 millones de euros- durante un tiempo determinado -como mínimo 3 ejercicios presupuestarios- para alcanzar un objetivo concreto –reincorporación al servicio de determinado personal-. Y esto no se llevó a cabo. En cuanto a la cláusula 8ª, tampoco se impulsaron las medidas legislativas necesarias. El Ministerio del Interior debía procurar con todos los medios a su alcance cumplir con las obligaciones y compromisos adquiridos, aunque no le fuera jurídicamente exigible conseguir la presentación de iniciativas legislativas ni su aprobación (art. 87 CE). Todo esto anterior escapa de sus competencias y potestades.

De acuerdo con el art. 38.3 EBEP, a falta de ratificación de un Acuerdo o, en su caso, ante la negativa expresa a incorporar lo acordado en el proyecto de ley correspondiente, se debe iniciar la renegociación de las materias tratadas en el plazo de un mes, si así lo solicita al menos la mayoría de una de las partes.

En consecuencia, la AN ordena al Ministerio del Interior que inicie una renegociación para el cumplimiento de las cláusulas 3ª y 8ª con los sindicatos y asociaciones profesionales que suscribieron aquel Acuerdo.

En esta sentencia se constata la fuerza obligatoria de los acuerdos alcanzados en la negociación colectiva. Los acuerdos colectivos válidos que contienen compromisos concretos y determinados generan en el órgano de gobierno que los acordó la obligación de actuar para lograr su cumplimiento. Cuando esto no sucede, se puede incurrir en inactividad administrativa y se deberán aplicarse las consecuencias previstas a estos efectos en el ordenamiento jurídico.