

SECRETARIA GENERAL: INFORME.

**ASUNTO: MODIFICACION DEL REGLAMENTO
DEL PERSONAL FUNCIONARIO.**

Con relación a las "PROPUESTAS" de Modificación del Texto del Reglamento del Personal Funcionario de este Ayuntamiento, formulada por las representaciones sindicales (CC.00.; U.G.T.; CSI-F; y SPPM) mediante escrito de 23 de mayo de 2014, nº. rgtro.3543, esta Secretaría General tiene a bien manifestar las siguientes **OBSERVACIONES:**

I. Sobre la "PROPUESTA Nº1": (Sustitución Texto de Reglamento. Arts.3,12,13 y 19).

(A). Respecto del Art.3 y como inciso puntual, en cuanto al supuesto de prórroga y consecuente "revisión automática de sus cuantías económicas conforme al I.P.C.", tal previsión debe precisarse y entenderse, en lo referente a la "gastos de personal y retribuciones económicas" del personal funcionario, que en dicha remisión habrá de estarse a lo que se determine y prescriba al respecto en las distintas "Leyes de Presupuestos Generales del Estado" que hayan de aprobarse.

(B). En lo referente al artículo regulador de la "promoción interna", deben efectuarse las siguientes precisiones:

a) "NO PROCEDE" lo estipulado en el Párrafo 2º. La promoción interna, definida legalmente (art.73 del R.D.364/1995, de 10 de marzo; así como, art.12 del propio Reglamento Municipal), viene constituida por el ascenso de un Cuerpo o Escala hacia otro "*inmediatamente superior*", lo

que no se cumple en el supuesto que se cita, sin que lo establecido en la D.T.3ª. del E.B.E.P. avale la pretensión o conclusión que en tal sentido se formula en la Propuesta de texto modificado.

b) En cuanto a la pretendida reserva del "100%" de las plazas de plantilla, cabe observar dos aspectos:

a'). El Ayuntamiento, en virtud de su potestad de autoorganización, deberá decidir previamente de las plazas aludidas si mantiene la misma o procede a su amortización y eliminación.

b'). El agotar la totalidad de las plazas disponibles, eliminando su publicidad y concurrencia públicas, vulneraría el principio y derecho constitucional de igualdad de acceso a los empleos y cargos públicos. Debe, pues, precisarse y habilitarse sólo en un determinado porcentaje que se estime pertinente.

(C). En lo relativo al supuesto de "trabajos de superior categoría", la diferencia a percibir por tal desempeño debe precisarse y referirse a las retribuciones "complementarias", que son las que en puridad y en atención a su objeto, funciones y características son las que definen y retribuyen los elementos constitutivos del puesto de trabajo strictu sensu, y no a "todas" las retribuciones, incluyendo las "básicas", dado que estas últimas y sus propios elementos definidores no responden en sí mismas al contenido y desempeño del puesto de trabajo.

(D). Por lo que respecta a las "pagas extraordinarias", su contenido, vinculación y alcance exacto vendrá determinado por lo que prescriban y se estipule al efecto en las distintas Leyes de Presupuestos Generales del Estado, y no

por lo que venga expresado en una norma reglamentaria municipal.

II. Sobre la "PROPUESTA N°2": (Adición a Texto del Reglamento. Art. 21).

A). En cuanto a las "Retribuciones Complementarias" y la enunciación de los distintos Complementos integrantes de las mismas que se mencionan, cabe decir y apreciar REDUPLICACION e IMPROCEDENCIA de los mismos (en concreto, los de: Rotación, Polivalencia, Responsabilidad y/o Complejidad Técnica, Nocturnidad, Responsabilidad Personal por la Función Pública, y de Penosidad y Exposición al Riesgo).

Es decir, los "contenidos" de los mismos han de considerarse integrantes e integrados en el ya vigente y aplicable "Complemento Específico", recogido en la norma de referencia del Reglamento Municipal, y regulado y tipificado expresamente en norma específica legal aplicable a los funcionarios de la Administración Local (R.D.861/1986, de 25 de abril).

Inclusive el propio artículo del Reglamento Municipal añade asimismo que: *" 21.2.En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones mencionadas en el apartado anterior, que puedan concurrir en el puesto de trabajo"*.

Por consiguiente los conceptos que abarca tal complemento y supuestos adicionales que se enuncian y pretenden han de encuadrarse "dentro" de algunos de los elementos o factores determinantes del mismo, es decir:

especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.

En suma, tales Complementos, obedecen a supuestos o condiciones particulares de los puestos de trabajos ya definidos y tipificados en el citado Complemento Específico. En todo caso y a tenor de lo cual, por el momento no habría lugar o necesidad de mayor extensión o pormenorización jurídica en cuanto a la propia definición, justificación, causas y otros aspectos de aquellos que la Propuesta refleja, dada la literalidad con que se expresan, en unos términos de generalidad, indeterminación e insuficiencia conceptual y de motivación que se reseña de los mismos.

B). En hipótesis, pues, de quererse estudiar, considerar y viabilizar la Propuesta en el sentido que se pretende, deberá efectuarse la debida y preceptiva reordenación y nueva regulación global y conjunta de "todos" los puestos de trabajo municipales respecto del vigente "Complemento Específico", en la correspondiente Relación y Valoración de Puestos de Trabajo existente en el Ayuntamiento.

La precedente opción o posibilidad, EN TODO CASO, ha de entenderse que "NO" debe ni puede producir o conllevar incremento de gasto alguno en la masa salarial (con la subsiguiente, redistribución y minoraciones económicas que hubieran de resultar), todo ello en aplicación y cumplimiento de lo que en esta materia viene preceptuándose en las distintas Leyes de Presupuestos Generales del Estado, la última para 2014 (Ley 22/2013: arts.20.Dos., 20.Ocho., y 24.Uno.D).

En resumen, no ha lugar a "aumento" alguno, ni provisional ni permanente, ni de los conceptos o supuestos que se citan ni de cantidades retributivas que se expresa y

pretenden en la modificación de la norma reglamentaria que se plantea, por lo que el Anexo o Tablas que se acompañan carecen de validez jurídica.

(C). En cuanto al denominado "Complemento Personal Transitorio" que asimismo se refleja, de un lado, el objeto y finalidad del mismo, asociados a conceptos de homologación retributiva y antigüedad, no se corresponden ni constituyen factores o elementos legales que hayan de integrarse en un complemento específico; y de otro lado, el abono efectivo del mismo que haya podido efectuarse (ello con los subsiguientes reparos de la Intervención General Municipal), en base y en derivación de lo previsto en la Disposición Transitoria 2ª del Reglamento Municipal, no viene avalado por norma o disposición legal en esta materia que le otorgue cobertura jurídica. Se trataría, pues, de una norma reglamentaria municipal "contra legem", sin validez ni eficacia jurídica.

III. Sobre la "PROPUESTA N°3": (Sustitución Texto de Reglamento. Art.22).

Respecto del "Complemento de Productividad" y modificaciones al texto reglamentario que se proponen, deben efectuarse algunas precisiones puntuales, a saber:

1ª). De orden jurídico-formal, la definición y conceptos retributivos de dicho Complemento en los términos conjuntos que se recogen en los Apartados (1) y (2), como supuestos "diferenciados" o "adicionables" del mismo, NO SON CORRECTOS en aplicación de la adecuada técnica jurídica que de aquél ha de efectuarse.

Es decir, el Apartado (1) y conceptos definitorios que se expresan, "SÍ" están jurídica y correctamente plasmados, puesto que no hace más que trasponer la propia definición

legal de dicho concepto, tipificada en su norma específica: artículo 5 del R.D.861/1986, de 25 de abril.

Pero el Apartado (2), reseñado como "asistencia al trabajo", tal aserto y expresión, independiente y diferenciada del Apartado (1) y elementos de éste, "NO" cabe configurarlo o tipificarlo separadamente, como si fuera un elemento o supuesto jurídico distinto o adicional de aquél, "NO" es un elemento legal "más" de la productividad.

La aludida expresión de asistencia al trabajo, a juicio de esta Secretaría, sí venía mejor y debidamente formulada y tipificada en el texto-norma original, que disponía literalmente: *"5. A los efectos anteriores, como criterios y parámetros determinantes, vinculados a la asistencia al trabajo, y definitorio del especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa....."*.

En definitiva, la asistencia al trabajo se definía como un criterio integrante o definidor de los conceptos legales que constituyen y tipifican dicho complemento, pero "NO" un elemento o aspecto distinto y diferente del mismo. Deberá, pues, corregirse la estructuración jurídica que del concepto en cuestión se propone en orden a su adecuado ajuste a Derecho.

2ª). En cuanto al supuesto puntual "f)" que se adiciona en relación al texto de origen, dicho contenido o determinación no supone alteración o irregularidad legal, sino en todo caso, un aspecto más posible a acordar y regularizar entre las partes si así lo consideran conveniente.

3ª). Finalmente, sobre el desarrollo legal de este Complemento, debe igualmente significarse que deberá respetar

lo preceptuado concretamente al respecto por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2014, art.24.Uno.E): los créditos totales disponibles no experimentarán ningún incremento, en términos anuales, respecto al establecido a 31 de diciembre de 2013.

IV. Sobre la "PROPUESTA Nº4": (Adición a Texto de Reglamento. Art.23.4.):

La pretensión, supuesto y determinación puntual que se pretende añadir al articulado será de libre evaluación y apreciación, a estimar o no por parte del Ayuntamiento.

Única e igualmente debe señalarse y tomarse en consideración la observación final (3ª) que se hacía al anterior Apartado IV y su remisión presupuestaria: en este caso Artículo 24.Uno.F) de la L.P.G.E.

V. Sobre la "PROPUESTA Nº5": (Adición a Texto de Reglamento. Art.25.BIS)".

El supuesto que plantea la Propuesta, en todo caso y en propiedad, no constituye legalmente un "gasto de desplazamiento", como su ordinal homónimo aparece regulado en el Reglamento. Más bien se trataría, visto su contenido, de una "Indemnización", cuya configuración legal y normativa estatal viene regulada en el R.D.462/2002, de 24 de mayo, sobre "Indemnizaciones por razón del servicio", entre cuyas clases y tipos no se contempla el supuesto planteado.

No obstante, y como estudio y viabilidad de la pretensión, e inclusive denominación del concepto que utiliza, "Ayuda", podría derivarse su tratamiento hacia este

tipo de concepto y supuestos, sea siquiera de “carácter social” (de lo que más adelante se abundará con relación a siguientes Propuestas que se presentan), con cargos a los denominados “gastos sociales” para el personal, en este caso funcionario, que la Corporación incluyera en su Presupuesto.

Por lo demás, de su regulación, con independencia de su evaluación y posible apreciación global y general por parte del Ayuntamiento, sí sería de aplicación, en analogía con el personal laboral, lo relativo al concepto de “gasto de acción social” (art.20.4. L.P.G.E.-2014) como componente de la masa salarial, y por ende, la preceptividad legal de no suponer incremento de gasto con respecto al año y ejercicio de 2013.

VI. Sobre la “PROPUESTA Nº6” (Sustitución de Texto de Reglamento. Art.31):

(A). Observaciones Generales Previas:

La normativa funcionarial vigente en esta materia de “permisos” para los funcionarios locales en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, viene constituida por las siguientes disposiciones legales:

- a) Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP): arts. 48 (conforme a la modificación operada por el R.D-L. 20/2012, de 13 de julio) y 49.
- b) R.D-L. 20/2012, de 13 de julio: Artículo 8.3.
- c) R.D.L. 781/1986, de 18 de abril: Artículo 142
- d) Decreto 349/1996, de 16 de julio (redacción dada por Decreto 347/2003, de 9 de diciembre, de la Consejería de Justicia y Administración Pública): arts. 11 y 12.
- e) Acuerdo de 9 de julio de 2013 del Consejo de Gobierno, que aprueba el “Acuerdo Marco de la Mesa General de

Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Junta de Andalucía" (Cláusulas 3ª; 4ª; y 5ª.3. y 5ª.4.).

Con la nueva redacción operada por el R.D-L 20/2012, el artículo 48 EBEP (supresión de la expresión "en defecto de legislación aplicable...") se modifica la definición del concepto en cuanto desaparece la posibilidad de ampliar estos permisos por parte de las Administraciones Públicas, conforme se precisa a continuación.

En general y en resumen, el E.B.E.P. constituye legislación "básica" del Estado, al amparo de lo dispuesto en la Disposición Final Primera de dicho Estatuto, aplicable por ello a todas las Administraciones Públicas, como común denominador normativo, a partir del cual cada Comunidad Autónoma (C.A.), en defensa de sus propios intereses y respetando en todo caso su contenido, puede introducir las peculiaridades que estime convenientes y oportunas. El Estado dicta la legislación básica sobre la materia y la C.A. desarrolla la Ley y la ejecuta.

En este sentido, pues, entendiendo que los arts. 48 y 49 del EBEP tienen carácter de legislación básica (que no de legislación plena), dicho artículo puede ser desarrollado tanto por la vía específica del artículo 142 del TRRL (vigente y no expresamente derogado) como directamente por la Comunidad Autónoma, siempre que se respete su carácter básico, ya que las facultades de desarrollo normativo de la C.A. no puede suponer ampliar o infringir el núcleo de lo básico.

Es decir y en síntesis: si los supuestos concretos y contenidos de permisos están previstos tanto en los arts. 48 y 49 del EBEP, como en la legislación de la Comunidad

Autónoma, se aplicará la regulación del EBEP por tratarse de norma básica indisponible para la C.A. y que agota la regulación de la materia. Y si los supuestos de permisos "sólo" están regulados en la C.A. se aplicarán directamente en virtud de la remisión del art.142 del TRRL a la legislación autonómica.

(B). POR CONSIGUIENTE Y EN CONCLUSION, de los múltiples supuestos de permisos recogidos en la pretendida nueva formulación y ampliación del Art.31 del Reglamento, lo que cabe considerar de correcta aplicación legal y operar es una remisión automática y directa a la normativa básica estatal y autonómica de desarrollo antes indicada en el Apartado (A), por lo que deben entenderse *válidos y admisibles únicamente aquellos supuestos que aparecen refrendados y tipificados expresamente en aquéllas, en sus estrictos términos de literalidad, sin que quepan, pues, otro tipo o mayores consideraciones complementarias o añadidas, precisiones, innovaciones, o ampliaciones que se quieran o pretendan reflejar para cada uno de los supuestos de que se trate.* (Ej: en el supuesto de matrimonio, no es de recibo y está fuera de lugar la adición de quince días más prorrogables que se cita.)

De otro lado y finalmente, sigue estando vigente y de aplicación lo estipulado singularmente para determinados tipos de permisos puntuales, en el Artículo 8.Tres. del reseñado R.D-L. 20/2012, que dispone:

" Desde la entrada en vigor de este Real Decreto-Ley, quedan suspendidos y sin efecto, los Acuerdos, Pactos y Convenios para el personal funcionario y laboral, suscritos por las Administraciones Públicas y sus Organismos y Entidades, vinculadas o dependientes de las mismas, en lo relativo al permiso por asuntos particulares, vacaciones y

días adicionales a los de libre disposición o de similar naturaleza".

VII. Sobre la "PROPUESTA N°7": (Adición a Texto de Reglamento. Art.31-Bis.1., 31.-Bis.2. y 31-Bis.3)".

A). Del propuesto "Artículo 31-bis.1.Mantenimiento del poder adquisitivo", dicha materia y asunto cabría considerarla igualmente dentro del ámbito negociador, y su redacción, desde el punto de vista jurídico, puede estimarse planteable, habida cuenta de la determinación incluida en la misma de que "una vez la legislación lo permita", a resultas de la cual queda, pues, supeditada la eficacia del precepto, entendiendo que cabe referirlo a las disposiciones que en tal sentido puedan venir determinadas por las Leyes de Presupuestos Generales del Estado

B). Del propuesto "Artículo 31-Bis.2.Mantenimiento del Puesto de Trabajo", la redacción y referencia a causas y "motivaciones socio-laborales" y de que "en ningún caso" sea considerada ausencia injustificada al trabajo, esta Secretaría estima que dicha causa o motivación se expresa o refleja en forma insuficientemente detallada o concretada, en orden a "tipificar" cuáles sean y constituyan el supuesto de hecho que se pretende regular.

C). Finalmente, ambos supuestos precedentes (así como el siguiente art.31.bis.3), a juicio de esta Secretaría, no parece lo más correcto o adecuado se ubiquen y añadan formalmente dentro del citado art.31, que regula los permisos retribuidos. En su caso, deberían articularse quizás en otro Capítulo o apartado normativo del mismo.

VIII. SOBRE LA "PROPUESTA N°8": (Sustitución de Texto de Reglamento.Art.38.).

Respecto de la posibilidad de concertación de seguro colectivo de vida y especificaciones que refleja, cabría su opción y viabilidad, en desarrollo y aplicación de lo establecido en la materia en la Ley de Presupuestos Generales del Estado-2014.

En este sentido igualmente y con un tratamiento similar al personal laboral, deberá en todo caso respetarse y acreditarse el cumplimiento de lo preceptuado en esta materia en el Artículo 20.Tres.párrafo 2º. de dicha L.P.G.E., que lo supedita a que "no se produzca incremento de la masa salarial", considerando ésta, por contenido analógico, que está integrada por las retribuciones salariales, extrasalariales y gastos de acción social que estén determinados para el personal funcionario.

IX. SOBRE LA "PROPUESTA N°9": (Adición-Modificación a Texto de Rgto.Arts.43.1.;43.2.A)A.2.;43.D;43.B.; y 43.E.).

(A). En este asunto de "Ayudas Sociales" y las percepciones económicas que se contemplan, debe significarse, con carácter previo, que el régimen retributivo de los funcionarios viene regulado en el R.D.861/1986, de 25 de abril, art. 1º, y el R.D.L. 781/1986 (TRRL), art. 153, que nos remiten ambos a los supuestos tasados estipulados en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, en cuyos conceptos no tienen encaje tales tipos de asignaciones o remuneraciones.

Asimismo la L.P.G.E.-2014, art.31, reitera la prohibición de ingresos atípicos para los empleados públicos. En principio, pues, dichas remuneraciones no tendrían la cobertura legal adecuada.

(B). No obstante lo anterior, la cuestión principal sería otra considerar sería el evaluar y analizar si este tipo de remuneraciones tienen o no “carácter retributivo”.

De inicio, cabe observar que las distintas determinaciones expresadas en el citado artículo y subsiguientes epígrafes y apartados se inscriben dentro del articulado y Capítulo de “Derechos Sociales”, ello con la finalidad de mejorar el bienestar social del colectivo funcionarial concediendo una serie de ayudas en función de unas específicas o especiales necesidades.

A este respecto la propia Comunidad Autónoma de Andalucía, en sus Acuerdos con las Organizaciones Sindicales y F.E.M.P., y subsiguientes normas reglamentarias asimismo aprobadas, recoge este tipo de medidas y asignaciones con cargo a un denominado Fondo de Acción Social.

En definitiva, visto lo anterior y a juicio de esta Secretaría, puede manifestarse que tales pagos no necesariamente tienen naturaleza o carácter retributivo ya que, si bien se abonan a un colectivo caracterizado por una relación estatutaria de empleo con el Ayuntamiento, es lo cierto que “no se pagan en función del trabajo desarrollado”, sino que se trata más bien de medidas de acción social orientadas hacia la finalidad antes enunciada.

En todo caso, “SÍ” debe tenerse en consideración que para este tipo de gastos, y en consonancia con el tratamiento analógico que para esta materia se recoge en la propia L.P.G.E.-2014, la evaluación y cuantificación global y, en su caso, apreciación o no general de las distintas y diversas pretensiones sobre tales tipos de “Ayudas” que se proponen y formulan, debe salvaguardar y respetar el principio general de “NO” incremento del gasto público que la Ley mencionada

preceptúa y corrobora en distintos preceptos de su articulado (ej: art.20.Cuatro),

X. SOBRE LA "PROPUESTA N°10": (Adición a Texto de Reglamento. Art.7.1.).

(A) Como primera observación incidental, cabría apreciar error formal en cuanto a la referencia ordinal del artículo del Reglamento que se cita ("Vinculación de lo pactado") y el contenido material de la Propuesta, que no se corresponde en absoluto con el mismo.

Al respecto, vista la redacción y términos de la Propuesta que en sus "determinaciones y literalidad" coincide con otra idéntica, presentada por el Comité de Empresa con relación al Convenio Colectivo del Personal Laboral, esta Secretaría General entiende que la Propuesta hace referencia a un asunto y materia de "PROMOCION INTERNA", y desde esta perspectiva y consideración es objeto de las observaciones y precisiones que siguen.

(B) Así pues y al hilo de lo anterior cabe expresar lo siguiente:

Las determinaciones contempladas en esta Propuesta puntual, a juicio de esta Secretaría, resultan CONTRADICTORIAS e IMPROCEDENTES.

De un lado, no responden al concepto, objeto y finalidad específico del concepto referenciado, la "promoción interna", que, como dice el propio Reglamento (art.12) consiste "en el ascenso desde el Cuerpo o Escala en Grupos inferiores a otros correspondientes de los Grupos *inmediatamente* superiores..". No es este el supuesto legal que se contempla en la modificación puntual que se plantea.

De otro lado, se ampara y remite a un concepto retributivo, Complemento de Mayor Complejidad Técnica, que constituye un factor más o elemento definidor e integrante del "Complemento Específico", ya objeto de tratamiento y comentario en este Informe en su análisis y observaciones al anterior "Apartado II-Propuesta N°2", a cuyas consideraciones me remito y doy por reproducidas, reiterando por extensión la disconformidad ya expresada en aquél.

En resumen, más bien se trata de enmascarar la introducción e inclusión singular de un concepto retributivo y pretendidas y supuestas funciones, causas o compromisos que darían lugar a su reconocimiento, que no se ajusta en modo alguno a su debida regulación y procedimiento legal, mezclándolo además con otro elemento (antigüedad) que ni viene al caso ni tiene nada que ver, puesto que su esencia y regulación del mismo modo obedece a otro concepto, ya definido y tratado diferenciadamente (art.18 R.F.).

XI. SOBRE LAS "CLAUSULAS DE SALVAGUARDIA":

Sobre este particular y determinaciones que se reflejan, no proceden mayores consideraciones jurídicas para su evaluación, posible acuerdo e inclusión en el Reglamento, ello en virtud del principio de negociación colectiva entre las partes, a cuyas resultas y acuerdos procederá o no su inclusión en el texto reglamentario.

Lógicamente la precedente observación, en concreto a la Cláusula Segunda, y la previsible "aplicación automática" que se reseña, debe entenderse en cuanto en cuanto así se desprenda y deduzca de su propia y expresa tipificación y aplicación que resulte en virtud del principio de competencia y su consecuente vinculación respecto de la Administración Pública a la que se pretenda aplicar.

XII. SOBRE "ADICION A DISPOSICIONES ADICIONALES":
(QUINTA y SEXTA).

(A). En lo que se refiere a la primera de ellas y su contenido, Plan Integral de Recursos Humanos, cabe expresar idéntica apreciación jurídica a la mencionada en el Apartado anterior y otros similares.

En cuanto al elemento de su ubicación formal y ordinalidad, así como de errores puntuales de temporalidad que cabe apreciar, deberán efectuarse las adaptaciones oportunas e incidencias de redacción en el texto normativo de Convenio Colectivo resultante.

(B). En lo que hace a la citada Comisión Paritaria del Reglamento y determinación que incorpora, debe precisarle lo siguiente:

El vigente Art.5 recoge que su objeto (misión) "será velar por la fiel y puntual aplicación de lo establecido en el presente Reglamento, así como interpretar y desarrollar las partes dudosas o incompletas del mismo que pudieran existir". Ello es así habida cuenta del sentido lógico de las funciones y finalidad de este tipo de Comisiones, que es de "seguimiento" de los Acuerdos alcanzados, como expresamente se recoge en el propio E.B.E.P. (Art.38.5.).

Quiere ello decir, de un lado, que "NO" tiene capacidad normativa, por lo que no podrá adoptar acuerdos que supongan alteración, innovaciones o modificaciones sustanciales, de fondo o ex novo del Texto Reglamentario. Por ello no cabe incorporación o aplicación automática al texto de todos o de cualesquiera de sus acuerdos; éstos serán de aplicación directa cuando actúe en el ámbito estricto de sus competencias o funciones interpretativas y de seguimiento.

Si lo que se pretende o resulta son "Acuerdos" que hayan de calificarse como "normativos" del texto, habrá que acudir para estos supuestos a la norma y procedimiento habilitado para tal fin en el propio E.B.E.P., en su artículo 38.2. Es decir, será preceptiva la aprobación previa expresa y formal por parte del Pleno del Ayuntamiento. Una vez esto se produzca, sí serán de aplicación directa e inmediata dichos acuerdos, con independencia de la modificación o derogación formal de la normativa reglamentaria municipal.

XIII. SOBRE LAS "DISPOSICIONES TRANSITORIAS" (CUARTA, QUINTA Y SEXTA).

En lo concerniente a las enunciadas como "Cuarta" y "Quinta" no tienen mayores inconvenientes de orden jurídico, reiterándose lo ya dicho en anteriores Apartados en cuanto al principio de negociación colectiva de las partes.

Por lo que se refiere a la reseñada como "Tercera", cabe efectuar dos precisiones:

a) De índole formal, sus referencias a los términos de "Condiciones Económicas" y "Condiciones Sociales", estos no figuran formal y expresamente en el texto de Reglamento, por lo que deberán efectuarse las oportunas clarificaciones y subsanaciones puntuales sobre este particular.

b) De índole sustancial, la pretendida aplicación automática de incrementos retributivos (inciso segundo de su redacción: "...resultarán, en su caso de aplicación...") a determinados "conceptos" incluidos en las "Condiciones" (¿?) antes señaladas, supuesto se refieran (y así pareciera entenderse) a las expuestas con anterioridad en la "PROPUESTA N°2", cabe "REITERAR LA DISCONFORMIDAD" ya manifestada al respecto por esta Secretaría, y por ende, pues, el no ajuste a Derecho de la pretensión que se formula.

XIV. OBSERVACION FINAL.

Desde esta Secretaría General se quiere significar en cualquier caso que las precedentes observaciones y consideraciones jurídicas a las Propuestas presentadas sobre modificaciones a distinto articulado del Reglamento Municipal, en nada prejuzgan ni desestiman o corroboran las posibles y pertinentes consideraciones de orden jurídico que respecto del resto y totalidad del Texto Reglamentario vigente pudieran resultar procedentes.

En este sentido, habida cuenta ya de la propia temporalidad y antigüedad del Texto Reglamentario así como de disposiciones legales posteriores producidas en normas de mayor rango jerárquico vinculantes, vigentes y aplicables en la materia, y una vez alcanzado entre las partes, Ayuntamiento y representantes sindicales, el correspondiente acuerdo y texto final resultante, por parte de esta Secretaría General, y si así lo estimara y ordenara la Alcaldía-Presidencia, se elaboraría y complementaría el subsiguiente Informe Final con relación a la redacción y articulado del texto definitivo, en orden a su debida adaptación y adecuación a la legalidad normativa existente en la actualidad.

Es todo cuanto tengo a bien Informar sobre el presente asunto, sometiendo el presente dictamen a cualquier otro mejor fundado en Derecho.

Castilleja de la Cuesta, a 20 de junio de 2014.

El Secretario.

Fdo: Manuel Martín Navarro.