

**A LA SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL TRIBUNAL  
SUPERIOR DE JUSTICIA DE ARAGÓN**

**Procedimiento ordinario nº 117/2024 Sección número 2**

Doña Belén Gabián Usieto, procuradora de los tribunales, en nombre y representación de la FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS DE ARAGON, ante la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, comparece y, como mejor proceda en Derecho, DICE:

Que mediante NOTIFICACIÓN de diligencia de 13 de marzo de 2024, por la que en virtud del artículo 52 de la Ley 29/1998 Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa se da traslado de expediente administrativo para que se deduzca demanda, se procede a formalizar DEMANDA contra el Acuerdo del Gobierno de Zaragoza publicado el 29/02/2024 que aprueba el Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Zaragoza suscrito el 9 de enero de 2024 por el consejero de Participación Ciudadana y Régimen Interior en representación del Ayuntamiento de Zaragoza y las secciones sindicales de las organizaciones sindicales CSIF, SOLIDARIDAD-FORZAPOL, STAZ y UGT, referido en BOP de 29/02/2024, al objeto de que se tengan por impugnados los artículos 8, 11, 16, 17, 25, 27, 30 y 32 del mismo, en base a los siguientes

**HECHOS**

**PRIMERO.-** Que en el texto íntegro publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza, n.º 49, de 29 de febrero de 2024, no consta el Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Zaragoza suscrito el 9 de enero de 2024, sino

exclusivamente el texto del Acuerdo del Gobierno de Zaragoza en sesión de fecha 22 de febrero de 2024 que lo aprueba, pese a que se indicaba que se incorporaba como anexo que no existe.

No será hasta el 14 de junio de 2024, tras diferentes recursos interpuestos, que se mande publicar por decreto de la Concejalía delegada de Personal de 3 de junio de 2024 en el Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza, n.º 134, de 14 de junio de 2024, ante la falta de cumplimiento de lo recogido en el apartado 6 del artículo 38 del 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) que establece que los Acuerdos, una vez ratificados, deberán ser remitidos a la Oficina Pública y la Autoridad respectiva ordenará su publicación en el Boletín Oficial.

Según consta en expediente administrativo en fecha 22/02/2024 (DOCUMENTO K.- "Publicación BOPZ", hojas 1 y 2) solo se remitió para publicar el texto del Acuerdo adoptado por el Gobierno de Zaragoza en sesión de fecha 22 de febrero de 2024, dando instrucciones de incorporar exclusivamente en la intranet el propio Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Zaragoza una vez incorporados cambios operados por la Oficina de Recursos Humanos del Ayuntamiento, ya finalizada la negociación- a instancia de los cuatro sindicatos firmantes del Acuerdo -del total de los ocho sindicatos presentes durante la negociación- y fuera de la mesa general de negociación. En la hoja 6 del documento K citado, consta remisión de correo indicando que la publicación del texto se haga "exclusivamente en la INTRANET", resaltándolo en negrita, según instrucción clara y concreta de la Jefa de Unidad, de la Oficina de Registro y Gestión de Personal, por delegación del Jefe de Servicio de Relaciones Laborales del Ayuntamiento. Así, en la intranet municipal se publica por un lado el BOP 29/02/2024 con el texto del Acuerdo adoptado por el Gobierno de Zaragoza en sesión de fecha 22 de febrero de 2024 y, consciente de que no está el texto en el BOP indicado el texto del Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal funcionario, se publica un archivo de 1,8 MB con el texto de 9 de enero de 2024 con las modificaciones introducidas en 10 de febrero de 2024 como se dirá.

En hoja 18 de la documentación aportada en el expediente administrativo en la Parte II.- Información complementaria, hojas 16-18 “Publicación en Intranet”, en el texto del correo -que se transcribe literalmente- se informa de lo que ha sido objeto de publicación:

**“Fecha Inicio: 29 / 02/ 2024**

**Descripción:**

Hola buenos días

Adjunto se remite los 3 documentos que se deben de publicar mañana, viernes día 1 de marzo de 2024 antes de las 8 horas\* exclusivamente en la INTRANET MUNI\*\*CIPAL, en el DESTACAMOS. \*

1.-\*Publicación del Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Zaragoza.\*\* (redireccionando al BOPZ de 29 de febrero de 2024). \*

**2.-Texto del Acuerdo.**

**3.-Presentación del Acuerdo.(ponerlo de forma muy visual ).**

**Un saludo**

Mónica Gajón Oliveros

Jefa de Unidad de la Oficina de Registro y Gestión de Personal

Relaciones Laborales”

97672 LL75”

Que se aporta como documento adjunto a la presente demanda el Acuerdo de aplicación sobre condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Zaragoza firmado en versión final de 09/01/2024 (Documento 1) y el Acuerdo publicado en el BOP de Zaragoza, n.º 134, de 14 de junio de 2024 (Documento 2), siendo relevante la existencia de ambos en cuanto que en el acuerdo de final de negociación del día 9 de enero de 2024, suscrito por cuatro

de los ocho sindicatos (CSIF, SOLIDARIDAD-FORZAPOL, STAZ y UGT) y que las otras cuatro organizaciones sindicales presentes en la mesa de negociación no votaron a favor (CCOO, CGT, OSTA y CSL) establece atribuciones específicas en los artículos 11, 16, 17, 25, 27 y 30 a las “Comisiones Técnicas” que, conforme al artículo 7 del Acuerdo, son creadas por la Mesa General de Negociación para el desarrollo de las actividades de negociación colectiva de naturaleza estrictamente técnica-; sin embargo, en el publicado en la intranet, y ahora en junio en el BOP, aparecen sustituidas dichas “Comisiones Técnicas” por la “Comisión de Seguimiento del acuerdo”, regulada en el artículo 8 del Acuerdo con otro objeto y composición. Así, si las “Comisiones Técnicas” por derivación de la Mesa General de Negociación su composición sindical es la establecida en los artículos 35 y 36 del Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), la composición de la “Comisión de Seguimiento del acuerdo” son las secciones sindicales firmantes, quedando las no firmantes con derecho a voz, pero no a voto. Atendiendo a la representación sindical, los parámetros de validez para la constitución de la Mesa General -que nombrará las “Comisiones Técnicas”- corresponde a las organizaciones sindicales legitimadas en proporción a su representatividad, siempre que 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. Por tanto, la conforman los sindicatos más representativos y los que tiene el 10% de representación, lo que incluye a CCOO y a otros sindicatos no firmantes del Acuerdo. La Comisión de Seguimiento del Acuerdo carece de esa representatividad y legitimidad porque sólo incluye a las secciones sindicales de los sindicatos firmantes, incorporando una amalgama sindical que no cumple el requisito de audiencia electoral legalmente exigido, incorporando sindicatos que no alcanzan el 10% -lo que en principio no sería grave- pero excluyendo sindicatos que sí tienen esa representación (sin derecho a voto y, por tanto, sin capacidad de decisión). En el expediente administrativo, en el Bloque II.- Actas negociación Acuerdo Acta nº 50 sesión 09/01/2024 (páginas 205-207) hoja 207, se indica por el Consejero de Participación Ciudadana y Régimen Interior del Ayuntamiento los porcentajes de representación tanto de las secciones sindicales firmantes, que compondrían la Comisión de Seguimiento del Acuerdo (CSIF, SOLIDARIDAD-FORZAPOL, STAZ y UGT), con un 44,83%, como de las organizaciones sindicales no firmantes del acuerdo, y por tanto sin derecho a voto en la denominada Comisión de Seguimiento del Acuerdo (CCOO, CGT, CSL y OSTA), con un 55,17%. Este dato, viene averado por las actas de representación registradas en el Departamento de Economía y Empleo del Gobierno de Aragón (página 3 de los Documento 3 elecciones del Personal de las Administraciones Públicas, con presencia de los ocho sindicatos, y Documento 4 de Miembros de Comité de empresa, donde no obtienen

presencia CSL, OSTA, SOLIDARIDAD-FORZAPOL y STAZ; se adjunta en Documento 5 gráfica de resultados confeccionado por el Servicio de Relaciones Laborales). Por tanto, sí se produce un cambio fundamental al cambiar la Comisión que se regula en los artículos 11, 16, 17, 25 y 30 en cuanto que todas las atribuciones que el Acuerdo negociado en la Mesa General de Negociación -y que se votó- da a la Comisión Técnica, se imputa con posterioridad -fuera de la mesa de negociación- a una Comisión de Seguimiento del Acuerdo en la que no tiene voto las organizaciones más representativas, favoreciendo a las secciones sindicales que sí han votado a favor de la propuesta municipal aun cuando carezcan de la representación legal determinada como derecho necesario por el TREBEP.

Que el citado cambio se produjo en fecha 20 de febrero de 2024 concluida la mesa negociadora (según consta en documento incorporado al expediente administrativo Parte II.- Información complementaria, “Informe Consejería correcciones Acuerdo”, hojas 1-8) y, por tanto, de espaldas a la misma, mediante el procedimiento de una supuesta corrección técnico jurídica o/y subsanación de errores que se encomendaba a la Oficina de Recursos Humanos conforme al punto tercero del Acuerdo de fecha 9 de enero de 2024 suscrito en el marco de la Mesa General de negociación colectiva. En base al informe “técnico-jurídico” aludido de fecha 20 de febrero de 2024 que emiten los técnicos de la Oficina, a instancias presuntamente de los sindicatos que votaron a favor del Acuerdo-Convenio de aplicación al personal municipal del Ayuntamiento de Zaragoza (en hoja 65 del Bloque III.- Peticiones sindicales Acuerdo, Propuestas Plataforma P4, aparece una solicitud sin fecha ni sello de recepción alguno, realizada ya finalizada la negociación del Acuerdo en cuanto dice “Hemos sido firmantes del acuerdo” -en pretérito perfecto-), se produce la modificación de las condiciones ya negociadas -y, por tanto, ya concluidas- fuera de la mesa de negociación mediante la apariencia de una mera corrección técnica. De las actas nº 49 de 28/12/2023 y nº 50 de 09/01/2024 (en expediente administrativo Bloque II.- “Actas negociación Acuerdo” hojas 1-207) se aprecia que el 9 de enero de 2024 fueron convocados todos los sindicatos a la última reunión de negociación, para pronunciarse sobre el texto del documento definitivo del Acuerdo-Convenio entregado el 28/12/2023, según expresa el Consejero de Participación Ciudadana y Régimen Interior: “El Sr. Mendoza comienza expresando que en esta sesión nº 49 se va hacer entrega a la representación sindical del documento definitivo del Acuerdo-Convenio sobre el que solicitará la opinión de cada una de las secciones sindicales” (hoja 201); “El Sr. Mendoza manifiesta que el martes día 9 de enero de 2024 a las 10 horas, de forma individual a cada sección sindical se recogerá el si o el no al presente documento de Pacto-Convenio” (hoja 204). Sobre ese texto

que era el definitivo y sobre el que todos los sindicatos manifiestan estar a favor o en contra, y hasta que este fue aprobado por el Gobierno de Zaragoza el 22 de febrero de 2024, se produce el cambio denunciado de sustitución “comisión técnica” por “comisión de seguimiento”.

El iter del cambio se inicia así ante la negativa a suscribir el Acuerdo de cuatro de los ocho sindicatos -que conforman la mayoría con el 55,17%- el día 9 de enero, lo que supone para el Consejero de Participación Ciudadana y Régimen Interior como responsable de la comisión negociadora del Ayuntamiento no ser avalado por la mayoría de las organizaciones sindicales, y en respuesta, aprovechando la revisión formal que el Acuerdo suscrito el 9 de enero prevé en su punto tercero, “Habilitar a la Oficina de Recursos Humanos para, a instancia de cualquiera de las partes, proceda a la corrección técnica y jurídica del texto que se adjunta, así como a la subsanación de errores que pudieran apreciarse. cualquier modificación del texto será puesta en conocimiento de ambas partes”, se le remite a la citada oficina escrito de 10 de enero (Documento D, del expediente administrativo, “Documentos remisión a la Intervención General”) para que la Oficina de Recursos Humanos emita el correspondiente informe sobre la corrección técnica y jurídica del texto, así como a la subsanación de errores, siendo en este trámite donde se introducen los cambios sustanciales aludidos. Es patente, que el texto del Acuerdo se modifica a posteriori del concluido en la mesa de negociación, a la vista de la propia afirmación de la Oficina de Recursos Humanos que en su informe de 20 de febrero de 2024, en su punto primero, recoge expresamente:

“...tras la entrega del texto del Acuerdo el día 9 de enero de 2024, a toda la Representación sindical, en reunión convocada al efecto de la Mesa General de Negociación del Acuerdo/Convenio, debemos manifestar que todas las modificaciones gramaticales, subsanaciones de errores, cambios ortográficos y modificaciones de términos fijados en el texto de 9 de enero, se han realizado por parte de los funcionarios de la Oficina de Recursos Humanos, **a solicitud y a propuesta** de la Representación sindical firmante del Acuerdo, con la conformidad de la parte técnica por cuanto se ha entendido que mejoran el texto y en ningún caso provocan un cambio de las condiciones laborales acordadas”.

En la hoja 1 en su apartado SEGUNDO, SUBAPARTADO 2.2 titulado “Modificación del término <comisión técnica> por <comisión de seguimiento>”, se limita a describir el ámbito de negociación de la Mesa General de Negociación y el de la Comisión Técnica -sin decir qué es la Mesa General ni quién la crea- y el de la Comisión de Seguimiento

del Acuerdo. Acto seguido, sin razonamiento ni explicación alguna, se decide quitar las Comisiones Técnicas -en el papel asignado en la mesa de negociación del Acuerdo- para poner a la “Comisión de seguimiento” en los artículos 11, 16, 25 y 30.

Es llamativo a sí mismo que en su punto cuarto del citado informe de 20 de febrero de 2024, hoja 4, se diga:

“Como conclusión a todo lo expuesto, es opinión de los Técnicos de la Oficina de RRHH el que las modificaciones, correcciones y subsanaciones producidas no implican en ningún caso modificaciones de las condiciones pactadas con la Representación sindical, ni alteración de derechos u obligaciones que fueron integrados en la versión del texto definitivo de fecha 9 de enero de 2024”.

Si la Oficina de RRHH del Ayuntamiento de Zaragoza, a través de sus técnicos, modifican los artículos 11, 16, 25 y 30 para sustituir una comisión por otra e informan que las mismas no suponen en “las condiciones pactadas con la Representación sindical, ni alteración de derechos u obligaciones que fueron integrados en la versión del texto definitivo de fecha 9 de enero de 2024”, es obvio que la versión del texto definitivo de fecha 9 de enero de 2024 incorporaba la Comisión Técnica en los citados artículos y que es modificada con posterioridad (independientemente de quién y cuándo fuera la petición) en base a unas erróneamente denominadas “correcciones técnicas” ajenas a lo acordado.

También es llamativo que en el expediente administrativo aportado, este informe se incorpore en la Parte II de “Información Complementaria” como “Informe Consejería correcciones Acuerdo” y no se halle en la Parte I Expediente 80024/023 del que forma parte.

En la Diligencia que hace constar una reunión informativa el día 9 de FEBRERO para dar traslado “de las **correcciones y subsanaciones** producidas en el documento de "Acuerdo sobre las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Zaragoza", a raíz del escrito presentado en la Oficina de Recursos Humanos por las cuatro secciones sindicales que no han suscrito el citado Acuerdo (CSL, CCOO, CGT y OSTA)”, se dice que se han realizado las mismas en “el tiempo de espera del informe de intervención”, el cual según consta en Documento G del expediente fue emitido con fecha 25/01/2024. No nos hallamos ante correcciones ni subsanaciones, discrepando con lo referido por la Oficina Técnica

de que lo que ha habido son correcciones ortográficas, mejoras de redacción (incluido lenguaje inclusivo) y subsanación de errores del mencionado Acuerdo (“una vez incluidas las correcciones planteadas”). Nos hallamos ante un cambio sustancial que impide a determinados organizaciones sindicales ejercitar su derecho constitucional a la negociación colectiva, para favorecer y potenciar a otras cuya cualidad determinante es ser firmantes del Acuerdo, hallándonos ante una situación injerencia en los derechos de libertad sindical.

En la Diligencia que hace constar una segunda reunión informativa el día 21/02/2024 para dar respuesta al escrito suscrito por las Secciones sindicales no firmantes del Acuerdo (CSL, CCOO, CGT y OSTA) donde éstas indican que se ha seguido negociando el texto del "Acuerdo sobre condiciones de trabajo del Personal Funcionario del Ayuntamiento de Zaragoza" sólo con los firmantes del mismo, después del día 9 de enero de 2024, dejando al margen a las secciones sindicales no firmantes de CCOO, CGT, CSL y OSTA (Documento J, página 1), el consejero que asiste en lugar de la alcaldesa, en la página 2 manifiesta:

“a) Que las correcciones técnicas y jurídicas, así como la subsanación de errores realizada sobre la versión del Texto del Acuerdo de fecha 9 de enero de 2024 en relación a la versión remitida el 8 de febrero de 2024, se han efectuado conforme a lo previsto en el apartado tercero del Acuerdo alcanzado con las Secciones sindicales firmantes del mismo que literalmente dice:

"Habilitar a la Oficina de Recursos Humanos para, a instancia de cualquiera de las partes, proceda a la corrección técnica y jurídica del texto que se adjunta, así como a la subsanación de errores que pudieran apreciarse. Cualquier modificación del texto será puesta en conocimiento de ambas partes

b) Que mayoritariamente las correcciones y subsanaciones realizadas se han realizado a propuesta de las 4 Secciones sindicales firmantes del Acuerdo, siendo tales propuestas realizadas directamente a los técnicos de la Oficina de Recursos Humanos, siendo aceptadas exclusivamente aquellas que así consta y se relacionan y exponen en esta sesión. "

Es decir, las “correcciones” consistentes en cambiar el tipo de Comisión se realizan sobre el Acuerdo de fecha 9 de enero de 2024 y constan en la versión remitida el 8 de febrero de 2024. Es indiscutible que el Acuerdo de 9 de enero era uno, y el Acuerdo tras pasar por la Oficina de Recursos Humanos era otro, y en este segundo se alteran por arte de birlibirloque



las competencias acordadas para las Comisiones técnicas a fin de que las detente otra Comisión conformada por sindicatos que, como firmantes, han sido más afines a la administración empleadora aun cuando no representen a la mayoría del personal funcionario.

A instancias de esta parte debe tenerse por impugnado el documento B del expediente administrativo, denominado “Acuerdo firmado por representación sindical” (erróneamente denominado en cuanto crea la apariencia de firma por la “representación sindical” en su conjunto o mayoría) en tanto que el texto que aparece no es el firmado por la representación sindical el 9 de enero de 2024 conforme a las actas 49 y 50 de la negociación colectiva, sino el modificado por actuación de la Oficina Técnica, supuestamente a instancias de los sindicatos firmantes, con posterioridad y fuera de la mesa de negociación en 20 de febrero de 2024.

Se considera por tanto que la aprobación en Acuerdo del Gobierno de Zaragoza del Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Zaragoza suscrito el 9 de enero de 2024 por el consejero de Participación Ciudadana y Régimen Interior en representación del Ayuntamiento de Zaragoza y las secciones sindicales de las organizaciones sindicales CSIF, SOLIDARIDAD-FORZAPOL, STAZ y UGT que se impugna en los términos indicados, vulnera el derecho fundamental a la libertad sindical limitando la capacidad de representación, negociación y acción sindical de CCOO en tanto que la Comisión Técnica deriva de la Mesa de negociación general (con sindicatos legitimados legalmente para negociar, entre ellos CCOO, según el TREBEP), en cambio la Comisión de Seguimiento del Acuerdo, a la que se le atribuye las nuevas funciones en fecha 20/02/2024 fuera del Acuerdo derivado de negociación colectiva concluido en fecha 09/01/2024, está conformada con sindicatos que carecen del 50% de representación de las personas funcionarias en conjunto, no llegando a alcanzar el 10% en algunos casos y, por tanto, sin legitimidad legal conforme al TREBEP. De esta modificación deriva la consecuencia de verse favorecidas determinadas organizaciones sindicales en detrimento de otras mayoritarias por haber ejercido su derecho a la acción sindical -como contenido básico y esencial de la libertad sindical- y no suscribir el Acuerdo que se impugna.

Los artículos en los que se ha vulnerado tanto la obligación de negociación en mesa general como el derecho a la libertad sindical en su vertiente de negociación colectiva y acción sindical son los siguientes conforme al documento aprobado en fecha 09/01/2024 (DOCUMENTO 1 adjunto a la presente demanda) frente al que aparece publicado en BOP de 14 de junio de 2024 (DOCUMENTO 2):

a) Art. 11. Calendario laboral y horarios, en su apartado 2 f).

Artº 11.2 apartado f del texto aprobado por el Gobierno de Zaragoza el 22 de febrero de 2024.- “Se compensará con un día de permiso, o la parte proporcional de horas, al personal municipal que preste servicio por turno en aquellos servicios de jornada de cómputo anual, los días 5 de enero y 31 de octubre. La determinación de los colectivos que deban disfrutar del citado permiso será objeto de estudio en el **Comisión de Seguimiento** en función de la circunstancia o cargas de trabajo que concurren”.

Artº 11.2 apartado f del texto de 9 de enero de 2024.- “Se compensará con un día de permiso, o la parte proporcional de horas, al personal municipal que preste servicio por turno en aquellos servicios de jornada de cómputo anual, los días 5 de enero y 31 de octubre. La determinación de los colectivos que deban disfrutar del citado permiso será objeto de estudio en la **Comisión técnica** en función de la circunstancia o cargas de trabajo que concurren”.

Respecto del apartado f) del artículo 11, donde en la versión inicial se refería a “Comisión Técnica”, se evidencia la modificación posterior al margen de los sindicatos no firmantes del documento de 09/01/2024 en el Documento E del expediente administrativo, donde nos hallamos en un documento de fecha 10/01/2024 correspondiente al “Informe Oficina RRHH remitido a Intervención General” de 10 de enero de 2024, en el cual valorando el Acuerdo pone en valor que a través de una Comisión Técnica se estudien y determinen los criterios para tratar de hacer efectiva la flexibilidad horaria de determinados colectivos. Así dice la página 8 del Informe:

“...Asimismo, se establecen medidas para favorecer la flexibilidad horaria mediante la constitución de una **Comisión Técnica** con el objetivo de estudiar y determinar los criterios

para tratar de hacer efectiva la flexibilidad horaria en aquellos colectivos en que se producen mayor número de desestimaciones de adaptación de jornada”.

Comisión técnica que como hemos visto se ha convertido en Comisión de seguimiento, intentando hacer creer que era lo acordado el 09/01/2024 mediante su publicación en intranet alterada.

b) Art. 11. Apartado 7. Comisión de seguimiento de calendarios laborales.

En la versión inicial se establece en los apartados a) y b) una Comisión técnica, con mención de la misma en el apartado c):

Artº11.7.a del texto de 9 de enero de 2024.- “Una Comisión Técnica integrada por representantes de la Administración municipal y por la representación sindical acordará los calendarios laborales vigentes para su adaptación”, en la modificada:

Artº 11.7.b del texto de 9 de enero de 2024.- “En dicha Comisión Técnica se podrán delimitar los criterios de aplicación de la jornada laboral, vacaciones anuales, excesos de jornada, días particulares, adicionales por antigüedad y servicios extraordinarios en los colectivos con horarios especiales y/o horarios nocturno”.

Artº11.7.c del texto de 9 de enero de 2024.- “Las jefaturas de las áreas técnicas, oficinas, departamentos o servicios municipales correspondientes deberán colaborar con esta Comisión Técnica facilitando, para ello, toda la información que les pueda ser requerida, así como prestando el asesoramiento técnico que fuere necesario”.

En el aprobado por el Gobierno de Zaragoza el 22 de febrero de 2024, se sustituye por “Comisión de Seguimiento” para los calendarios laborales, materia propia de Mesa General de negociación conforme al artículo 37 m) del TREBEP, en los apartados a) y b), manteniendo “Comisión Técnica” de forma incongruente conforme al texto original en el apartado c).

Artº11.7.a del texto aprobado por el Gobierno de Zaragoza el 22 de febrero de 2024.- “La Comisión de Seguimiento integrada por representantes de la Administración municipal y por la representación sindical acordará los calendarios laborales vigentes para su adaptación”.

Artº 11.7.b del texto aprobado por el Gobierno de Zaragoza el 22 de febrero de 2024.- “En dicha Comisión de Seguimiento se podrán delimitar los criterios de aplicación de la jornada

laboral, vacaciones anuales, excesos de jornada, días particulares, adicionales por antigüedad y servicios extraordinarios en los colectivos con horarios especiales y/o horarios nocturno”.

c) Art. 16. 5. Vacaciones por antigüedad. Apartado b.

Artº 16.5.b del texto aprobado por el Gobierno de Zaragoza el 22 de febrero de 2024: “En el caso del disfrute del día adicional, con carácter general este día deberá disfrutarse anualmente, hasta el 31 de diciembre de cada año, no teniendo el carácter de acumulable, sin perjuicio de las especialidades que pudieran plantearse en determinados servicios municipales, que serán objeto de estudio en las Comisión de Seguimiento”.

En la versión acordada el 9 de enero inicial se refería a “Comisión Técnica” conforme materia propia de Mesa General del artículo 37 m) del TREBEP:

Artº 16.5.b del texto de 9 de enero de 2024.- “En el caso de disfrute del día adicional, con carácter general este día deberá disfrutarse anualmente, hasta el 31 de diciembre de cada año, no teniendo el carácter de acumulable, sin perjuicio de las especialidades que pudieran plantearse en determinados servicios municipales, que serán objeto de estudio en las Comisiones Técnicas correspondientes”.

d) Art. 17. Permisos

En el texto publicado en BOP de 14 de junio de 2024:

“a.1. Permiso por fallecimiento. Apartado a.1.3.5. Para el cómputo de los días de permiso por fallecimiento se aplicarán los siguientes criterios:

- En la jornada normalizada no computarán el sábado, domingo y día inhábil.
- En las jornadas especiales se regirán por los criterios alcanzados en el marco de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo, en las condiciones y plazos que se establecen en el artículo del presente Acuerdo que regula la Comisión de Seguimiento”.

Esta materia propia de Mesa General de negociación conforme al artículo 37 m) del TREBEP venía reconocida a las Comisiones Técnicas en el texto acordado de 9 de enero de 2024.

e) Art. 25. 2 d), sobre la Promoción interna.

El texto publicado en BOP de 14 de junio de 2024 dice:

“La promoción interna se llevará a cabo a través del sistema selectivo de concurso oposición...”

...La fase de concurso será objeto de la valoración de los méritos que resulten de la elaboración de unas “bases-tipo de fase de concurso” que deberán ser negociadas con la Representación Sindical en el seno de la comisión de seguimiento.”

Artº 25.d del texto de 9 de enero de 2024.- “La promoción interna se llevará a cabo a través del sistema selectivo de concurso-oposición...”

...La fase de concurso será objeto de la valoración de los méritos que resulten de la elaboración de unas bases tipo de concurso que deberán ser negociadas con la Representación Sindical en el seno de una comisión técnica”.

En la versión negociada se refería a “Comisión Técnica” como Materia de mesa general de negociación, donde expresamente se encarga “que deberán ser negociadas” con la Representación Sindical. Sufrió la modificación posteriormente al compromiso de firma (09/01/2024) al margen de los sindicatos no firmantes, y donde antes la competencia era de la Representación Sindical ligada a una Comisión Técnica, derivada de Mesa General de Negociación, y, por tanto con los sindicatos representativos legitimados legalmente de forma expresa, pasa a ser la “negociación” con las secciones sindicales firmantes (44,83%), quedando excluidas del derecho de negociación sustantivo (contenido esencial del derecho constitucional a la acción sindical derivado del artículo 28.1 de la Constitución) los no firmantes (que con el 55,17% carecen de voto).

f) Art. 30. 4 g. Componente CEV por formador/a especialista –CEVE–.

En la versión acordada no sujeta a modificación por la Oficina Técnica se establece una “Comisión Técnica”. El texto publicado tras los cambios, altera una comisión por otra, como se puede apreciar:

Artº 30.g.4.- “La efectiva implantación del CEVE precisará la formación oportuna regulación jurídica que deberá ser objeto de desarrollo previo por una comisión técnica, para en el marco de lo acordado por las partes en este Acuerdo, determinar las funciones a desarrollar

y demás previsiones que sean precisas para su percepción, debiendo fijarse como requisitos para su percepción los previstos en el apartado g.2”.

Artº 30.g.4.- “La efectiva implantación del CEVE precisará la formación oportuna regulación jurídica que deberá ser objeto de desarrollo previo por la comisión de seguimiento, para en el marco de lo acordado por las partes en este Acuerdo, determinar las funciones a desarrollar y demás previsiones que sean precisas para su percepción, debiendo fijarse como requisitos para su percepción los previstos en el apartado g.2”.

De todo lo expuesto se puede desprender que la negociación colectiva de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Zaragoza, según consta en actas, finalizó en fecha 28-12-2023 (acta 49), suscribiendo el 9 de enero de 2024 el texto del Acuerdo, con los tres cambios que el acta 50 refiere y que en nada afecta al contenido del presente recurso, con votos a favor y votos en contra del mismo. Con posterioridad, y fuera de la mesa de negociación, a través de la Oficina de Recursos Humanos mediante informe de fecha 20 de febrero de 2024, se procede a modificar el texto del Acuerdo alegando que las modificaciones, correcciones y subsanaciones “no implican en ningún caso modificaciones de las condiciones pactada”, cuando lo que se desprende de lo expuesto en este hecho primero de la demanda es que el cambio de una Comisión por otra no es neutro, en cuanto que implica la desaparición de unos sindicatos avalados por el capítulo IV del TREBEP para que la capacidad de los mismos sea detentada con carácter exclusivo por otros sindicatos (los firmantes del Acuerdo). Si el cambio no es meramente “técnico”, sino que como se plantea afecta a derechos fundamentales, procede la nulidad de los artículos citados en las partes indicadas para que se reparen las consecuencias ilícitas, devolviendo la competencia a las Comisiones Técnicas que conformaban los términos del texto negociado. Que procede tener por no realizados los cambios operados en fecha 20 de febrero, aprobados el día 22 por el Gobierno de Zaragoza, por la Oficina de Recursos Humanos al carecer de legitimidad para los mismos, en cuanto que la habilitación a instancia de cualquiera de las partes lo era para corrección técnica y jurídica del texto, así como a la subsanación de errores que pudieran apreciarse, y no para su modificación adaptándolo a los intereses de una parte.

**SEGUNDO.-** En el Capítulo II del Acuerdo se regula la Mesa General de Negociación en su artículo 6, las Comisiones Técnicas en el 7 y la Comisión de Seguimiento en el artículo 8. Se pretende en el mismo sistematizar las tipologías de mesa y sus funciones en relación a la negociación de materias objeto de negociación colectiva y el seguimiento instrumental de lo ya previsto en el Acuerdo. Las Mesas y Comisiones son por tanto los órganos formados por los representantes de la Administración y de los empleados públicos, siendo diferentes las secciones sindicales en unos y otros órganos, y por ello, los sindicatos que los componen a través de los cuales se canaliza bien el proceso negociador de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, bien, en su caso, la mera interpretación y vigilancia del Acuerdo.

La Mesa General de Negociación tiene por objeto la negociación de todas aquellas materias objeto de negociación conforme el artículo 37 del TREBEP, aun cuando ya estén previstas en el Acuerdo y necesiten su desarrollo que implique por tanto negociación. El propio apartado 3 del artículo 6 del Acuerdo reconoce como competencias de la Mesa General de Negociación “el desarrollo pormenorizado de todas aquellas materias que, estando previstas en el acuerdo, puedan ser objeto de negociación de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37 del TREBEP”.

De conformidad con el Capítulo IV del TREBEP, artículos 33 y siguientes, y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS), artículos 6 y 7, la representación de las organizaciones sindicales legitimadas para estar presentes en la Mesa General de Negociación se distribuirá en función de los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal en el conjunto de las Administraciones Públicas, por lo que además de los sindicatos más representativos conforme a la LOLS, estarán presentes en estas Mesas Generales las organizaciones sindicales que hubieran obtenido el 10 por 100 de los representantes a personal de las Administraciones Públicas. Que los sindicatos firmantes del Acuerdo y la corporación local no están legitimados por tanto para, a través del mismo, modificar la Ley, careciendo de competencia para imponer a quienes que no suscriben el acuerdo -y que tienen el carácter de ser la organización más representativa- la presencia en la Mesa General de aquellos sindicatos “que no hayan obtenido el mínimo legal a que se refieren dichos preceptos (artículos 33 del TREBEP y 6 y 7 de la LOLS). Asimismo, ambas partes acuerdan que todas las secciones sindicales, están habilitadas para negociar los términos del acuerdo” tal y como se publicita en el artículo 6.2, últimos párrafos, del Acuerdo. A la vista de

las actas de escrutinio adjuntas a la presente demanda que determinan la representación electoral, se adviera que los sindicatos STAZ (9,87% en funcionarios, 0% en laborales) y SOLIDARIDAD-FORZAPOL (5,24 % en funcionarios, 0% en laborales) no alcanzan el 10% (Doc. 4, 5 y 6) no pudiendo ellos mismos en connivencia con la entidad demandada atribuirse una capacidad que la ley les niega y que la mayoría sindical no firmante del acuerdo no les reconoce.

Las Comisiones Técnicas están reguladas en el artículo 7 y su composición se rige por las normas que regulan la de la Mesa General de Negociación dependiendo de esta, por lo que se debe hacer extensivo lo dicho para la misma, enfatizando que su composición queda determinada por la Mesa General, por lo que nunca podrá ser sustituida por una comisión de seguimiento del acuerdo que no incorpore con toda su capacidad a los sindicatos que conforman legalmente la Mesa General.

Que en el artículo 8 del Acuerdo aparece regulada la “Comisión de Seguimiento del acuerdo” indicando en su apartado 1 que “tiene como objeto la interpretación, vigilancia, desarrollo y seguimiento del acuerdo durante su vigencia” y en su apartado 2 que “estará constituida, de forma paritaria, por representantes de la Administración municipal y de las secciones sindicales firmantes. Las secciones sindicales no firmantes, con representación en el Ayuntamiento de Zaragoza, podrán asistir a las sesiones teniendo derecho a voz, pero no a voto”. Que el citado objeto se extralimita así en las competencias otorgadas al incorporar el “desarrollo” del Acuerdo por organizaciones minoritarias (44,83% en conjunto entre cuatro sindicatos de los que dos no alcanzan el 10%), al entrar en conflicto con las atribuciones legales indicadas que corresponden a la Mesa General, máxime cuando de la Comisión de seguimiento se excluye a las organizaciones no firmantes aun teniendo carácter de organización sindical más representativas o que habiendo alcanzado el 10% de la representación deban formar parte de la mesa general de negociación cuyas funciones propias se invaden ilegítimamente. Que la función de la Comisión de Seguimiento del acuerdo debe ser el seguimiento del acuerdo (artículo 38.5 del TREBEP), y sus funciones deben quedar circunscritas por tanto a este seguimiento, lo que impide el “desarrollo” del Acuerdo que deberá ser objeto de negociación en el ámbito correspondiente. Por ello, la competencia otorgada en el apartado 1.a. en el que fija como objeto el desarrollo del acuerdo durante su vigencia sería nula, aun cuando, en el



apartado 3.d. del artículo 8 (“Proponer a la Mesa General de Negociación los acuerdos que, en su caso, se haga preciso incorporar al texto de este acuerdo en su desarrollo”) le dé capacidad de propuesta a la Mesa pero de “acuerdos” previamente negociados en una Comisión formada por el Ayuntamiento y las secciones sindicales firmantes del Acuerdo donde no están con derecho a voto las que sí están legitimadas para estar en la mesa de negociación (primero acuerdan, alegándose que al tener voz pero no voto se garantiza la libertad sindical y después se podrá seguir un cumplimiento puramente formal desnaturalizando el ejercicio del derecho a la negociación de una organización sindical). Que el citado Acuerdo al no haber sido suscrito por el sindicato CCOO, le impide participar con derecho a voto en la citada Comisión de Seguimiento, pese al carácter de sindicato más representativo ya indicado, conforme a su legítima representación y proporcionalidad con la audiencia electoral obtenida mediante los procesos electorales de representación. Que el objeto de la “Comisión de Seguimiento del Acuerdo” podría ser el seguimiento del cumplimiento del citado Acuerdo, pero nunca ampliar, desarrollar, innovar, o cualquier otra acción que suponga excluir de la negociación a quienes están legitimados conforme a la audiencia electoral de las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Zaragoza.

Otorgar a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Zaragoza la capacidad de abordar temas propios de Mesa General de obligada negociación en la mesa general según art. 37 del TREBEP es actuar contra la Ley por la entidad pública que viene obligada a velar por la legalidad y la buena fe negocial.

Que en los dos pactos anteriores de funcionarios, las comisiones de seguimiento del mismo tenían como función la “interpretación y aplicación del Pacto”. Se modifica el texto de los últimos Pactos, añadiendo el “desarrollo”. Entendemos que el análisis del contexto indica este cambio pudiendo ser neutro, no lo es. Y es que en las comisiones de seguimiento de los pactos anteriores formaban parte de las mismas los sindicatos que representaban a la mayoría, por ello la legitimación a los exclusivamente los firmantes no distorsionaba el derecho de representación de las personas funcionarias ni su legitimidad negociadora. En el PACTO DE APLICACIÓN AL PERSONAL FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA 2016/2019 las secciones sindicales firmantes del Pacto eran todas (CCOO, CGT, CSIF, CSL,

OSTA, UGT), y en su artículo 4 relativo a la Comisión de Seguimiento del Pacto se decía que, efectivamente estará constituida de forma paritaria por representantes de la Corporación y de los sindicatos firmantes, y tendrá conocimiento de “cuantos conflictos, irregularidades y discrepancias puedan suscitarse de la interpretación y aplicación del Pacto” sobre los que se pronunciaría por escrito (Documento 6 BOP Pacto 2016, Documento 7 Resultados elecciones sindicales 2015). Idéntica función está recogida en el Pacto 2012/2015, suscrito por la mayoría sindical. En la actual Comisión de seguimiento no se garantiza la presencia mayoritaria, y además se faculta para “desarrollar” el Acuerdo a quienes no representan a la mayoría de los funcionarios. Una comisión de seguimiento no puede “desarrollar” materias incluidas en el artículo 37 del TREBEP, en cuanto que la negociación es competencia material de la de Mesa General. Ello se entiende así porque lo contrario distorsiona la representación legal fijada tanto por el Estatuto Básico del Empleado Público como por la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS), y supone un acto de injerencia que lesiona la libertad sindical al favorecer, bajo la apariencia de legalidad, a sindicatos carentes de la representación exigida en el artículo 33 del EBEP, mediante un medio como la Comisión de Seguimiento facultado para negociar a posteriori, fuera de la mesa de negociación, contenidos y materias incluidas en el propio Acuerdo que deban ser objeto de Mesa General.

Ligado con el derecho a la negociación colectiva a través de mesa general, no solamente entra en conflicto la redacción referida del artículo 8 del Acuerdo en cuanto a la labor de “desarrollo” del mismo. También el artículo 27 en su apartado 9.f, relativo a la “Carrera vertical. Provisión de puestos de trabajo y movilidad” entra en conflicto con el derecho necesario en cuanto establece el “Compromiso de que en el plazo máximo de 1 año desde la entrada en vigor de este Acuerdo las partes procederán a negociar los criterios generales y la Administración municipal aprobará unas <bases tipo> que deberán ajustarse a las características que para cada una de ellas se especifica a continuación...”. Procede la nulidad del apartado 9 f referido del artículo 27 en cuanto que se está habilitando una futura negociación de una materia propia Mesa general de negociación del artículo 37 del TREBEP -sobre la forma de proveer los puestos de trabajo- que excluye en el futuro a los sindicatos que llegado el momento tendrán la capacidad legal de negociar conforme a los artículos 33, 34, 35 y 36 del TEEBEP, anticipando y condicionando un resultado que por derecho procedería cuando se abra la negociación legal al incorporar qué bases tipo de concurso se seguirán.

**TERCERO.-** Que se recurre la regulación acordada por las partes demandadas por entender que han introducido una discriminación por enfermedad en el artículo 30 en cuyos apartados 5, sobre el Componente singular y variable de adquisición de tramo (CEVTRAM), y apartado 6, sobre el Componente singular y variable final de carrera (CEVFINAL), ambos del complemento específico, penalizan el estado de salud y la situación de enfermedad para acceder a los mismos.

El Acuerdo regula en el artículo 30.5 del Acuerdo:

“El componente singular y variable del complemento específico (CEVTRAM) que podrá percibir el personal funcionario y cuyo devengo está sujeto exclusivamente al cumplimiento de las condiciones exigidas para ello, y que valora las condiciones de trabajo del personal municipal que requieren del perfeccionamiento profesional a través de la formación y la permanencia especializada en el puesto de trabajo, será percibido conforme a las normas que se indican a continuación:

- a. Características de reconocimiento y adquisición y cuadro general de tramos...
- b. Requisitos de reconocimiento y adquisición de tramo...”

Para el reconocimiento y adquisición de tramo de cara a su percibo requerirá el cumplimiento simultáneo de los condicionantes que relaciona:

b.1. No haber sido sancionado por la comisión de una falta disciplinaria firme grave o muy grave en los dos años inmediatamente anteriores al reconocimiento de la adquisición del tramo, así como que no se haya producido remoción del puesto de trabajo.

b.2. Estar en situación de servicio activo...

b.3. Dedicación y permanencia especializada en el puesto de trabajo que se desempeñe en el momento de reconocimiento de la adquisición del tramo...

b.4. Asistencia y dedicación efectiva al puesto de trabajo superior al 87,5% en los doce meses inmediatamente anteriores, entendiéndose excluidos a estos efectos una serie de supuestos y circunstancias.

b.5. Haber recibido o impartido un mínimo de 50 horas de formación...

b.6. No percibir el complemento de destino de alto cargo...

e. Régimen para la continuidad en la posesión de un tramo y consiguiente percepción del complemento específico singular y variable.

e.1. Una vez reconocido y adquirido un tramo (primer o segundo tramo), para continuar percibiendo el CEVTRAM se deberá cumplir, durante todo el tiempo de percepción del citado complemento, las condiciones y requisitos previstos en los apartados b.1, b.2, b.3 y en el requisito b.4 el porcentaje exigible será del 80%.

En el requisito b.4. subrayado se excluyen del requisito de asistencia y dedicación efectiva al puesto de trabajo una serie de circunstancias que, o bien han sido valoradas incorporar por las partes en atención a diferentes circunstancias, o bien pueden afectar a derechos fundamentales e incurrir en discriminación prohibida por el artículo 14 de la Constitución, vulnerando derecho necesario. Así no computa como falta de asistencia, y por tanto se consideran como dedicación efectiva, diferentes supuestos como “tener la condición acreditada de representante sindical” (b.4.2), “días de permiso por nacimiento, lactancia e incapacidad temporal derivada de embarazo, o por riesgo durante el embarazo” (b.4.5), “días en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional” (b.4.6), “días en situación de incapacidad temporal por enfermedad grave del empleado/a en los supuestos previstos en 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” (b.4.7) , “hora/s por reducción de jornada derivada/s de los supuestos previstos en 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, por enfermedad de familiar” (b.4.8). Esta regulación, al incluir solamente los supuestos de que menciona de incapacidad temporal en los apartados 2, 5 y 6 del apartado b.4, está excluyendo los supuestos la incapacidad temporal por enfermedad común. Esta circunstancia determina que aquellas personas que por su situación de salud se vean impedidas de asistir al trabajo van a sufrir un trato peyorativo como consecuencia del mismo, castigando una situación inevitable de la persona que merecerá ser discriminada por no hallarse en un estado completo de bienestar ausente de afecciones o enfermedades (atendiendo al concepto de “salud” que hace la Organización Mundial de la Salud).

Esta discriminación penaliza la incapacidad temporal por enfermedad común para el abono del complemento al considerarla como absentismo por incumplimiento del requisito de asistencia y dedicación efectiva, de tal manera que los días de baja los descuentan de la asistencia al trabajo para cobrar estos complementos. Además, el apartado “e” mantiene la penalización una vez adquirido un tramo si la persona funcionaria pueda verse afectada en su estado de salud durante todo el resto de su vida laboral:

e. “Régimen para la continuidad en la posesión de un tramo y consiguiente percepción del complemento específico singular y variable”

e.1. Una vez reconocido y adquirido un tramo (primer o segundo tramo), para continuar percibiendo el CEVTRAM se deberá cumplir, durante todo el tiempo de percepción del citado complemento, las condiciones y requisitos previstos en los apartados b.1, b.2, b.3 y en el requisito b.4 el porcentaje exigible será del 80 %.

Esta regulación acordada por la entidad demandada y los sindicatos firmantes infringe lo regulado en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, de aplicación al sector público:

“Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Así mismo, al recoger como situación justificada de ausencia en el apartado b 4.5 los días en situación de incapacidad temporal por enfermedad grave del empleado/a en los supuestos previstos en 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, o en el b.4.2 la incapacidad temporal derivada de embarazo, obliga que para acceder la persona en incapacidad al derecho a no ser penalizado por estas situaciones deberá acreditar cuál es el motivo de la enfermedad, su diagnóstico y la

causa de la baja, ya que en caso contrario la baja será considerada de enfermedad común y quedaría excluida, lo que atenta a los derechos fundamentales a la intimidad, la información y al derecho a la protección de datos personales, al verse obligado a facilitar una información íntima confidencial (cuyo uso y publicidad desconoce el perjuicio que pueda ocasionarle) para poder ejercer su derecho a percibir el Componente singular y variable del complemento específico.

Esta regulación se vuelve a reproducir también el apartado 6 del artículo 30 Componente singular y variable final de carrera (CEVFINAL) en lo relativo al tratamiento del estado de salud de la persona funcionaria, dando por reproducidos todos los motivos anteriores para considerar que la incapacidad temporal de cualquier tipo, incluida por tanto la común, debe ser excluida del requisito de asistencia y dedicación efectiva al puesto de trabajo como causa de absentismo castigada.

**CUARTO.-** Relacionado con el hecho anterior, otro de los requisitos establecidos para acceder tanto al Componente singular y variable de adquisición de tramo (CEVTRAM) del 30.5 del Acuerdo, como al Componente singular y variable final de carrera (CEVFINAL) del 30.6, ambos del complemento específico, en su apartado b.1 es “No haber sido sancionado por la comisión de una falta disciplinaria firme grave o muy grave en los 2 años inmediatamente anteriores al reconocimiento de la adquisición del tramo, así como que no se haya producido remoción del puesto de trabajo”.

Nos hallamos ante un supuesto de doble penalización, en cuanto que penalizar a un funcionario por haber sufrido sanciones laborales impidiendo el percibo del complemento supone un doble castigo que no está permitido por la ley por infringir el principio de *non bis in idem*, cuyo objetivo fundamental es evitar la imposición de dos o más sanciones a una misma persona por el mismo hecho y basadas en el mismo fundamento. El *non bis in idem* se encuentra íntimamente relacionado con los principios de legalidad y tipicidad recogidos en el artículo 25 de la Constitución Española, y con el principio de proporcionalidad que impide imponer una sanción por un mismo hecho de modo que exceda la proporcionalidad a su culpabilidad, principios que el TREBEP recoge en su artículo 94.2 :

“La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa...

c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.”

Las partes firmantes del Acuerdo no están facultadas para articular un régimen disciplinario ajeno al fijado en el TREBEP, anudando a la sanción ya impuesta la pérdida del derecho al cobro del complemento, Ya se ha cumplido la sanción, imponiendo una nuevamente que adquiere carácter pecuniario, pues la comisión de la falta implica la pérdida de una retribución efectivamente devengada. Las multas de haber vienen prohibidas por el legislador expresamente bajo este concepto, y excluida indirectamente por el TREBEP en su artículo 96.

Recordemos así mismo que la sanción que conllevara una suspensión de empleo y sueldo que supere el mes determina de por sí la imposibilidad de acceso a los citados complementos, al suponer la ausencia de un 15% de la jornada (31, 35 días conforme a una jornada anual de 1463 horas), por lo que se sancionaría en presente al imponer el cumplimiento de la sanción, y en futuro por los mismos hechos al añadir una nueva sanción a la ya impuesta por el ilícito laboral, que infringe el referido principio de *non bis in idem* como límite a la potestad disciplinaria de la empleadora.

**QUINTO.-** El mismo artículo 30, en su apartado g, regula un denominado Componente CEV por formador/a especialista –CEVE–, que supone una retribución en cuantía mensual de 50,24 euros al personal municipal que, desempeñando un puesto de trabajo integrado en la escala de administración especial, subescala de servicios especiales, clase personal de oficios, integrado en el grupo/subgrupo de clasificación profesional C1, C2 o AP, pase a desempeñar previa autorización del órgano municipal competente en materia de personal, tareas de formador/a especialista, además de las previstas para el puesto de trabajo que desempeñe. Para ello se establecen tres requisitos, siendo uno de ellos el recogido en el sub apartado 2.1. que exige “Ser funcionaria/o de carrera integrado en la escala de administración

especial, y con carácter general de la subescala de servicios especiales, clase personal de oficios, integrado en el grupo/subgrupo de clasificación profesional C1, C2 o AP”.

Basta ser funcionario, ya sea de carrera o ya sea por interinidad, en tanto que esta circunstancia temporal no es determinante en el desempeño del puesto, y, en el supuesto de realizarse las mismas funciones, se incurriría en discriminación impidiendo el abono de esta retribución por el mero hecho de la condición de temporalidad del vínculo administrativo, apartándose del cumplimiento de la Directiva 1999/70/CE y de la jurisprudencia la respecto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE). Esta regulación también discrimina, por lo que procede ser eliminado el requisito recogido en el apartado g.2.1 del acuerdo por discriminatorio.

**SEXTO.-** El artículo 32 regula las Gratificación por servicios extraordinarios, estableciendo en su apartado 7:

“7. El personal municipal percibirá las gratificaciones económicas por servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada ordinaria y normal de trabajo en los términos, cuantías y condiciones establecidas en el Acuerdo del Gobierno de Zaragoza de fecha 9 de noviembre de 2023 que asume el Acuerdo de 20 de octubre de 2023 suscrito entre la representación de la Corporación municipal y las Secciones sindicales firmantes”.

El citado Acuerdo de Gobierno retribuye la hora extra por debajo del precio de la hora ordinaria ya que cuantifica el importe de la hora ordinaria de trabajo en 2023 tomando la retribución anual y dividiéndola para la jornada efectiva de trabajo de 1642 horas anuales, que establece la Resolución de 28 de febrero de 2019 de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, en vez de las 1463 horas anuales, en relación con una jornada semanal de 35 horas que se realiza en el Ayuntamiento de Zaragoza. Ello supone que los módulos retributivos de las gratificaciones por los servicios extraordinarios prestados por el personal funcionario fuera de la jornada ordinaria de trabajo, en ningún caso se hayan equiparado al importe de la hora ordinaria de trabajo de 2023, estableciendo el Acuerdo impugnado un trato desigual y discriminatorio, contrario al artículo 14 de la Constitución Española, que conlleva la necesaria declaración de nulidad, de conformidad al artículo 47.1 a) de la Ley 39/2015.



**SEPTIMO.-** En el artículo 17 sobre los Permisos, se refleja en el apartado d.1 del mismo el derecho por Traslado de domicilio “sin cambio de localidad, un día”. Ello supone que se restringe el derecho establecido en el artículo 48 del TREBEP donde viene regulado el traslado de domicilio “sin cambio de residencia, un día”. La regulación acordada debe ser un error, pues no cabría otra explicación que de ser así debe ser corregida, y de no serlo anulada. La comparación de ambos preceptos evidencia que el apartado impugnado conculca el régimen de permisos establecido como legislación básica por norma de inferior rango.

**OCTAVO.-** Que la actuación municipal menoscaba la imagen del sindicato, de sus representados y del cumplimiento del papel otorgado en el artículo 7 de la Constitución, creando una visualización de falta de representatividad e ineficacia del ejercicio de la actividad sindical de un sindicato como el recurrente -con legítima representación legal para la negociación colectiva- ante las personas trabajadoras del Ayuntamiento y especialmente ante las personas afiliadas al mismo, máxime cuando se está devaluando su derecho a la negociación y representación por el propio Ayuntamiento en favor de los sindicatos firmantes -que no alcanzan de forma conjunta la mayoría en el Ayuntamiento-. No sólo vulnera la libertad sindical sino que supone una injerencia que menoscaba a unas organizaciones frente a otras en todo lo relativo a los hechos primero y segundo de la presente demanda. Que así mismo se vulnera derechos fundamentales de carácter individual conforme a los hechos tercero, cuarto y quinto por discriminación del artículo 14 y del 25 de la Constitución.

## **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

- **De índole jurídico formal**

### **I.- JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA.**

De conformidad con los artículos 1 al 14 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa (Ley 29/1998, de 13 de julio) corresponde el enjuiciamiento de la

presente litis por competencia objetiva, territorial y funcional de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Aragón.

## **II.- CAPACIDAD PROCESAL Y LEGITIMACIÓN.**

Conforme al artículo 6.1. 1º de la Ley de Enjuiciamiento Civil, la demandante tiene capacidad para ser parte, estando legitimada para intervenir en la litis en base al artículo 19.1 a) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa “Las personas físicas o jurídicas que ostenten un derecho o interés legítimo”.

## **III.- POSTULACIÓN Y DEFENSA.**

De conformidad con el artículo 23 de la Ley 29/1998, de 13 de Julio, el presente recurso se interpone por la Procuradora y Letrado que ostentan la representación y dirección en el presente procedimiento.

## **IV. – PROCEDIMIENTO Y PLAZO.**

Respecto del procedimiento por el que deberá seguirse el recurso, son de aplicación los artículos 43 y siguientes de la Ley Adjetiva, reguladores del procedimiento ordinario; sobre el cumplimiento del plazo para interponer recurso, se hace de conformidad con el artículo 46 de la repetida Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, y artículo 56, sobre el contenido del escrito de demanda y documentos acompañados a la misma.

## **V.- COSTAS.**

Son de aplicación los artículos 68 y 71, sobre contenido de la Sentencia a dictar, y artículo 139, todos ellos, de la Ley 29/1998, de 13 de Julio, en cuanto a costas procesales.

- **De índole jurídico material**

**PRIMERO.-** Se articula en demanda la pretensión que dimana del presente recurso a fin que se declare que los artículos 8, 11, 16, 17, 25, 27, 30 y 32 del Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Zaragoza suscrito el 9 de enero de 2024 por el consejero de Participación Ciudadana y Régimen Interior en representación del Ayuntamiento de Zaragoza y las secciones sindicales de las organizaciones sindicales CSIF, SOLIDARIDAD-FORZAPOL, STAZ y UGT, aprobado por Acuerdo del Gobierno de Zaragoza publicado el 29/02/2024, deben ser declarados nulos o subsidiariamente procedería su anulación en los términos indicados, tras su examen sobre si lo dispuesto en los artículos impugnados aprobados por el Gobierno de Zaragoza es contraria a la normas superiores que debería respetar. Que esos artículos vulneran a criterio de la recurrente disposiciones legales de derecho necesario y la Constitución.

**SEGUNDO.-** Que la negociación colectiva está sujeta a los principios de legalidad, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia, entendiéndose que los mismos no han sido respetados en el presente proceso en lo que respecta las normas denunciadas, quedando afectada el núcleo central de la libertad sindical a través de la afectación de la negociación colectiva y su consiguiente acción sindical, y por tanto el artículo 28.1 de la Constitución española, así como los artículos 6 y 7 del Código Civil.

Conforme al 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), en su artículo 34.3 dice que “Son competencias propias de las Mesas Generales la negociación de las materias relacionadas con condiciones de trabajo comunes a los funcionarios de su ámbito”. Su artículo 35 sobre “Constitución y composición de las Mesas de Negociación” establece:

“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”.

El artículo 33 del RDL 5/2015, del Estatuto Básico del Empleado Público establece:

“La negociación colectiva de condiciones de trabajo de los funcionarios públicos que estará sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negociadora, 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”

El artículo 36.1 en su segundo párrafo regula que “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”, para continuar en el apartado 3, último párrafo, “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.”

Que conforme a la normativa citada del Capítulo IV del Título III del TREBEP sobre el derecho que tienen los empleados públicos a la negociación colectiva, representación y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo, no cabe la sustitución de los sindicatos de la Mesa General de Negociación, y por consiguiente de las Comisiones Técnicas, por Comisiones de Seguimiento de acuerdos conformadas por organizaciones sin legitimidad para formar parte de las mesas negociadoras al quedar diluida la representación real mediante la técnica de interposición de una comisión aparentemente formal para evitar la aplicación de lo establecido en los artículos 33, 34.4, 35, 36 y 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Que las Comisiones de

Seguimiento, de conformidad con el 38.5 del TREBEP, serán de seguimiento de Acuerdos, no de desarrollo y modificación de los mismos.

Conforme al artículo 3 del Código Civil, las normas deben interpretarse “según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos, y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquellas”. Los antecedentes históricos y la literalidad de la diferente normativa aplicable a esta materia nos lleva a que sean sólo los sindicatos que reúnan los requisitos establecidos en los artículos 6, 7.1 y 7.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y el artículo 33 del del Estatuto Básico del Empleado Público, los que ostenten la representación en las mesas de negociación con el fin propio de negociar necesariamente las materias sobre condiciones de trabajo de los funcionarios del artículo 37 de la ley, conforme a la capacidad representativa reconocida legalmente. Se debe reconocer que las comisiones que tienen atribuidas funciones que inciden en la modificación o regulación de condiciones de trabajo gozan de unas mayores exigencias en su composición, desde la perspectiva del derecho a la libertad sindical de las organizaciones eventualmente llamadas a integrarlas. En concreto el EBEP exige que en la configuración de las mismas se respete y mantenga la proporcionalidad adecuada a la legitimación para negociar legalmente establecida, pues lo que está en juego es el derecho a la negociación colectiva, como expresión de la libertad sindical. La Jurisprudencia del Tribunal Constitucional en la doctrina establecida en la STC 73/1984, y continuada por las SSTC 9/1986 y 39/1986, ha reconocido que la exclusión de un Sindicato de algunas comisiones creadas por un pacto que no ha firmado ni al que se ha adherido, puede constituir lesión del derecho a la libertad sindical en cuanto que suponga una limitación y un desconocimiento del derecho a la negociación colectiva, y ello cuando se trata de comisiones «negociadoras», con la función de establecer modificaciones del convenio o nuevas reglas no contenidas en el mismo. La STC 184/1991, en relación a la negociación colectiva de un convenio, ha afirmado que “de esta doctrina constitucional deriva, con toda claridad, que lo decisivo a efectos del límite a la autonomía colectiva, y de la consiguiente protección de la libertad sindical en el establecimiento de "comisiones cerradas" reservadas a las partes del convenio colectivo, es el respeto de la legitimación para negociar legalmente reconocida al Sindicato en base a su representatividad. Lo que se impide a las partes del convenio colectivo es que puedan establecer comisiones con función de modificación o regulación de condiciones de trabajo no abiertas a ese sindicato. La no suscripción de un

convenio colectivo no puede suponer para el sindicato disidente quedar al margen, durante la vigencia del mismo”. Así en el ámbito de la negociación colectiva, la representatividad sindical actúa no sólo para atribuir la capacidad negociadora sino también el grado o quantum de dicha capacidad. Si se minusvalora la representatividad y, como consecuencia de ello, se rompe el equilibrio real entre los distintos legitimados o se reduce la capacidad de alguno o algunos de ellos la libertad sindical quedaría vulnerada no sólo cuando se reduce arbitrariamente la posición del sindicato afectado, sino también cuando arbitrariamente se incrementa la de los demás, como es el caso, permitiendo que sean llamadas a la negociación sindicatos sin suficiente implantación. Es más, de mantenerse la convocatoria y reunión impugnada sin convocar mesa general de negociación se vulnera la libertad sindical en su vertiente de negociación colectiva del sindicato recurrente en cuanto que permitir el acceso a dos sindicatos sin la implantación que la ley exige mínimamente choca con los requisitos legales que la normativa invocada en el presente recurso exige. El criterio de la mayor representatividad se trata de un criterio que arranca de un dato objetivo, como es la voluntad de las personas trabajadoras funcionarias expresada en las elecciones a órganos de representación, y porque la promoción del hecho sindical, y la eficaz y efectiva defensa y promoción de los intereses de los trabajadores (art. 7 CE), son finalidades que pueden malograrse por una excesiva atomización sindical. El legislador ha establecido preferencia objetiva del por unos sindicatos -los más representativos- frente a otros que no llegan a ese umbral de representatividad, y esta preferencia no puede ser despreciada en virtud del artículo art. 9.2 de la Constitución por la administración. Es un dato objetivo la voluntad de las personas funcionarias del Ayuntamiento de Zaragoza expresada en las elecciones a órganos de representación (según reflejo de las actas electorales). El Ayuntamiento impide desarrollar en este caso el concepto legal de mayor representatividad que se deriva del compromiso de los poderes públicos con la igualdad sustancial sobre la base del dato objetivo de la audiencia electoral, el consenso mayoritario sobre determinadas opciones sindicales que certifica el voto de los trabajadores, afiliados o no a estas centrales sindicales, merced al cual se haya conseguido superar al menos el 10 por 100 de los miembros de comités de empresa y delegados de personal y de las juntas de personal en el empleo público elegidos a nivel estatal o autonómico ( art. 6 y 7 LOLS). Este criterio de mayor representatividad se considera objetivo y razonable por la jurisprudencia constitucional, siendo de interés lo recogido en el fundamento jurídico 4 de la STC 39/1986 referido a las atribuciones del artículo 6 de la LOLS de representación institucional (reiterado en el fundamento jurídico 4 de la STC 184/1987, de 18 de noviembre): “Se trata de una fórmula de participación institucional en el sentido constitucional del término, de conformidad con el art.

129 C. E., debiendo tenerse en cuenta, como la STC 39/1986, de 31 de marzo ( RTC 1986\39), razonó, que toda fórmula de participación queda remitida por la Constitución a la normativa legal o, en su caso, reglamentaria que la crea [fundamento jurídico 4.º, ap c)] así como que la participación institucional constituye un derecho o facultad adicional, que los Sindicatos pueden recibir del legislador, sin ser parte del núcleo mínimo e indispensable de la libertad sindical pero que engrosa su núcleo esencial [fundamento jurídico 3.º, ap. b)]. Como esta Sentencia indicaba al respecto, es posible introducir diferencias entre los sindicatos para asegurar la efectividad de la actividad que se les encomienda, siempre que las diferencias se introduzcan con arreglo a «criterios objetivos», que aseguren que en la selección no se van a introducir diferenciaciones caprichosas o arbitrarias, porque, en tal caso, la diferenciación supondría contradicción del principio de igualdad de trato y quebraría el libre e igual disfrute del derecho constitucional reconocido por el art. 28, vulnerándose a la vez el art. 14 de la Constitución y tal precepto consagrador de la libertad sustantiva, cuando ésta se restringe para unos sindicatos y para otros no y no se aporta argumentación suficiente para justificar la restricción. Tal tesis responde a una consolidada doctrina de este Tribunal y, en tal sentido la STC 9/1986, de 21 de enero ( RTC 1986\9) -con cita de las SSTC 53, 65 y 70 de 1982 ( RTC 1982\53, RTC 1982\65 y RTC 1982\70); 4 y 37 de 1983 ( RTC 1983\4 y RTC 1983\37) y 20, 26 y 98 de 1985 ( RTC 1985\20, RTC 1985\26 y RTC 1985\98)-, declaraba -y ello es lo relevante para resolver sobre la conformidad con los arts. 14 y 28 C. E. de los actos impugnados- «que las diferencias que las normas legislativas o, en cuanto ello es posible, reglamentarias, establezcan entre distintos sindicatos no son lesivas para la libertad sindical y, por tanto, no son constitucionalmente inaceptables en la medida en que estén basadas en criterios objetivos y sean razonables y adecuadas al fin perseguido y ha reconocido como criterios objetivos y por tanto constitucionalmente válidos los de la mayor representatividad y la implantación.» También el Tribunal Constitucional en Sentencia de Pleno 63/2024 de 10 abril, Recurso 3512/2020, considera que, la función de participación institucional no es la única en la que el concepto de "mayor representatividad" puede funcionar como elemento legítimo de diferenciación, ya que, también opera en ámbitos propios de los medios de acción sindical, como es el caso de la negociación colectiva: "Así, en coherencia con el origen del concepto de representatividad, consignado en el art. 3.5 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el criterio de la mayor representatividad se ha considerado objetivo y razonable para establecer la participación de los representantes de los trabajadores en los organismos internacionales y desarrollar tareas de representación institucional (informe 36, caso núm. 190, párrafo 195 del comité de libertad sindical del consejo de administración de la OIT y SSTC 53/1982, de 22 de

julio, y 65/1982, de 10 de noviembre) y también se ha estimado como un criterio válido para constatar la significación de las organizaciones que aspiren a desarrollar actividades que produzcan efectos más allá de sus afiliados, como la negociación colectiva de eficacia general ( SSTC 73/1984, de 27 de junio (RTC 1984, 73) , 98/1985, de 29 de julio)”.

El derecho a la negociación colectiva, en la legislación interna española y tomando como referencia los Convenios internacionales suscritos por España, se encuentra básicamente reflejado, por lo que a este recurso respecta en sus hechos primero y segundo, en la Constitución Española y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical en cuanto integrante del derecho a la actividad que se predica de las organizaciones sindicales que alcanzan el reconocimiento constitucional como elementos básicos del Estado Social y Democrático de Derecho en su artículo 7 de la Norma Fundamental, que establece: “Los sindicatos de trabajadores y asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respecto a la Constitución y a la Ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos”. La norma de desarrollo de la libertad sindical incluye a los funcionarios públicos en el concepto amplio de trabajadores, de forma que presenta un mismo tipo de regulación para todos. La especialidad del derecho de sindicación de los funcionarios públicos tiene una de sus concreciones en la forma de representación, articuladas a través de foros estables de negociación cuya referencia normativa se encuentran en las Leyes 9/1987 y 7/1990, denominadas de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y en el Estatuto Básico del Empleado Público, artículo 37. Es en estas normas en las que se reconoce el derecho a la negociación de las materias incluidas en sus artículos 32 y 37 en mesas de negociación establecidas por ley. No se puede negociar fuera de estas mesas un acuerdo de condiciones de trabajo para funcionarios como se ha hecho a partir del 9 de enero de 2024 dejando fuera a los sindicatos más representativos por no suscribir el Acuerdo; y ello es indiferente si la negociación se ha articulado en la apariencia de cambios técnicos o subsanación de errores a través de la Oficina de Relaciones Laborales del Ayuntamiento. Ello no subsana, la falta de representación de los sindicatos SOLIDARIDAD-FORZAPOL y STAZ en el Ayuntamiento de Zaragoza, conforme a la representación indicada en el hecho segundo de la demanda. De ello se desprende que la denominada “Comisión de Seguimiento del Acuerdo” creada conforme al artículo 8 del Acuerdo carece de competencia para negociar en exclusiva, y con carácter excluyente del resto de organizaciones sindicales con legitimidad legal, materias propias de



mesa general de negociación que comprendería tanto el término “desarrollo del Acuerdo”, como las atribuciones de las Comisiones de seguimiento que estando previstas en el texto negociado para Comisiones Técnicas, se modifica sin legitimidad para ello, en los artículos 11, 16, 17, 25 y 30, como delimitando en el artículo 27 lo que se negociará y en qué términos. De aceptarse la posibilidad de que el mero acuerdo instrumental de organizaciones sindicales minoritarias posibilitara la sustitución de las mesas de negociación colectiva sin tener la representación mínima que se requiere para negociar condiciones laborales, dejaría sin contenido ni eficacia la norma de derecho necesario convirtiendo los requisitos legales en una regla meramente dispositiva a voluntad de la administración demandada, favoreciendo organizaciones sindicales a las que la propia ley -por no ser representativas- deja fuera del derecho a la negociación colectiva regulado en el TREBEP. Soslayar esta norma imperativa mediante la sustitución de una comisión técnica por otra que se crea con otro objeto y a la que se le dan competencias que trascienden el mero seguimiento e interpretación del Acuerdo, deja sin contenido ni eficacia la regla legal que exige un carácter determinado al sujeto legitimado y un porcentaje mínimo de representación del mismo, incurriendo en abuso de derecho y fraude de ley conforme a lo estipulado en los artículos 6.3 y 7.2 del Código Civil. De esta forma, se reconocería la titularidad de la representatividad del conjunto del personal funcionario contra las normas indisponibles en el ámbito de las Administraciones Públicas.

La actuación municipal en relación con el sindicato CCOO ha de respetar la libertad sindical, que comprende tanto el derecho a la no injerencia o intromisión de los poderes públicos en su actividad, como el derecho a no ser discriminado a participar en la negociación colectiva. Esta actuación constituiría una potencial inducción indirecta a la afiliación a determinados sindicatos que sin representación sustancial otorgada por el personal del Ayuntamiento se ven premiados por la firma del Acuerdo y de la negociación de materias vedadas a través de la Comisión creada en el mismo, lo que atentaría contra la libertad sindical, en su vertiente más básica de derecho a afiliarse al sindicato de propia preferencia.

El artículo 13 de la LOLS establece que “Cualquier trabajador o sindicato que considere lesionados los derechos de libertad sindical, por actuación del empleador, asociación patronal, Administraciones públicas o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona. Expresamente serán consideradas lesiones a la libertad sindical los actos de injerencia consistentes en fomentar la constitución de sindicatos dominados o controlados por un empleador o una asociación

empresarial, o en sostener económicamente o en otra forma sindicatos con el mismo propósito de control". En su artículo 15 se regula que se "decretará el cese inmediato del comportamiento antisindical, así como la reparación consiguiente de sus consecuencias ilícitas".

**TERCERO.-** Que en relación al hecho tercero de la presente demanda existe nulidad de pleno derecho en la discriminación por enfermedad en el artículo 30 en cuyos apartados 5, sobre el Componente singular y variable de adquisición de tramo (CEVTRAM), y apartado 6, sobre el Componente singular y variable final de carrera (CEVFINAL), ambos del complemento específico, al penalizar el estado de salud y la situación de enfermedad para acceder a los mismos, conforme al artículo 2.1 y 3 en relación con el artículo 26 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Esta ley de aplicación al sector público, y específicamente a la Administración Local, incorpora expresamente la enfermedad o condición de salud como motivo de discriminación, tomando como referencia el artículo 14 de la Constitución y ampliando los seis motivos de discriminación recogidos en la normativa comunitaria (sexo, origen racial o étnico, discapacidad, edad, religión o creencias y orientación sexual). Así, tras la publicación de la Ley 15/2022 la discriminación por enfermedad constituye un motivo de nulidad autónomo.

El artículo 2.1 de la Ley 15/2022 regula que "Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción su opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genitiva a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social". A su vez el punto 3 recoge que "La enfermedad no podrá amparar diferencias de trato distintas de las que deriven del propio proceso de tratamiento de la misma, de las limitaciones objetivas que imponga para el ejercicio de determinadas actividades o de las exigidas por razones de salud pública".

Por su parte el artículo 26 establece que "Son nulos de pleno derecho las disposiciones, actos o cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen

discriminación por razón de alguno de los motivos previstos en el apartado primero del artículo 2 de esta ley".

En consecuencia, queda prohibida toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad, y se consideran vulneraciones de este derecho la discriminación por enfermedad o condición de salud. Por tanto, si se acepta la regulación del artículo 30 apartados 5 y 6, computando como absentismo que impide el complemento las situaciones de IT, se estaría adoptando una solución contraria a la Ley 15/2022 pues se situaría en desventaja discriminatoria en orden al derecho a aquellos funcionarios que hubieran visto suspendidos sus contratos por razón de enfermedad.

Además, al recoger como situación justificada de ausencia en el apartado b 4.5 los días en situación de incapacidad temporal por enfermedad grave del empleado/a en los supuestos previstos en 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, se vulnera el artículo 18 (intimidad) y 10 (dignidad) de la Constitución en cuanto que obliga a que para acceder la persona en incapacidad al derecho a no ser penalizado por estas situaciones, tendría que acreditar cuál es el motivo de la enfermedad, su diagnóstico y la causa de la baja, vulnerando el derecho a la protección de datos personales conforme a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales respecto del tratamientos de datos de salud en conexión con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

**CUARTO.-** Que en relación al hecho cuarto de la presente demanda las disposiciones contenidas en el artículo 30 en cuyos apartado 5, sobre el Componente singular y variable de adquisición de tramo (CEVTRAM), y apartado 6, sobre el Componente singular y variable final de carrera (CEVFINAL), ambos del complemento específico, estableciendo el requisito de no haber sido sancionado por la comisión de una falta disciplinaria firme grave o muy grave, deben reputarse nulas, por cuanto conculcan los principios de tipicidad, legalidad y *non bis in idem*, vulnerando los artículos 9 y 25 de la Constitución Española así como la jurisprudencia consolidada del Tribunal Constitucional y Supremo en la materia. Materialmente se trata de privar del percibo de complementos retributivos a personas que han sido sancionadas mediante la potestad sancionadora administrativa en virtud de relación de sujeción especial, por una infracción administrativa en su condición de funcionarios y empleados públicos. Hay que

considerar que la tipificación de la conducta y la sanción queda reservada a la legalidad, en este caso el TREBEP, no pudiendo un acuerdo colectivo invadir materialmente sus competencias y establecer una sanción adicional a las delimitadas legalmente. El principio de *non bis in idem* persigue evitar la imposición de dos o más sanciones a un mismo sujeto por el mismo hecho y basadas en el mismo fundamento. Por lo que se refiere a su fundamento, la doctrina oscila entre justificarlo en el principio de legalidad, el de proporcionalidad, en el de seguridad jurídica o la cosa juzgada. En general, el Tribunal Constitucional considera que el *non bis in idem* se encuentra íntimamente relacionado con los principios de legalidad y tipicidad recogidos en el artículo 25 de la Constitución. En todo caso, desde la doctrina se relaciona con el principio de proporcionalidad y con el de seguridad jurídica. Y es que uno de los principales fundamentos del *non bis in idem* es evitar la sobreacción frente a una conducta ilícita, lo que lo relaciona inevitablemente con el principio de proporcionalidad que impide imponer una sanción a un sujeto por un mismo hecho de modo que exceda la proporcionalidad a su culpabilidad. El TREBEP recoge en su artículo 94.2 que “La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa...

c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.”

En un Estado de Derecho no puede admitirse la existencia para un mismo sujeto de una amenaza permanente de recibir distintas sanciones por un mismo hecho, por lo que un funcionario que ha sido sancionado conforme al catálogo de sanciones previstos, se agotan ahí las consecuencias del incumplimiento en que haya incurrido, de manera que impedirle acceder a un complemento por haber sido sancionado, supone añadir una nueva sanción a la ya impuesta.

Adicionalmente, no es posible que la sanción derivada de una infracción en la relación funcional o laboral pueda traducirse en una pena pecuniaria, tal y como este acuerdo establece de hecho. Hay que considerar que dicha segunda sanción de origen negocial constituye una infracción del principio *non bis in idem*, siendo que el Tribunal Constitucional, ha entendido que lo que se proscribía es la efectiva duplicación de sanciones que constituya el exceso punitivo materialmente prohibido por la Constitución, artículo 25. De esta forma, no se excluye el doble «reproche afflictivo», sino la reiteración sancionadora de los mismos hechos

con el mismo fundamento padecida por el mismo sujeto, que es precisamente lo que hace el acuerdo impugnado. Entre otras SSTCO 2/1981, 3/1990, 154/1990, 334/05, o la propia STJUE 20.3.18 aplicando el art. 50 de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE. También relevante la STS de 16-6-2.009 (rec. 145/2007) que estimó que existía multa de haber cuando la percepción de un complemento salarial de productividad se supeditaba al hecho de no haber sido sancionado el trabajador disciplinariamente. O la de la Audiencia Nacional de 19/06/2023-autos 114/2023- que recoge que “Serian contrarias a la legalidad no sólo aquellas sanciones que de forma directa supusieran una detracción del salario debido al trabajador por su trabajo realizado y del que ha dispuesto el empresario, sino también otras consecuencias derivadas de la sanción impuesta cuyo resultado supusieran merma salarial”. En la misma, referida al régimen disciplinario fijado en este caso en el Estatuto de los Trabajadores el cual se rige por los mismos principios que en el régimen administrativo, comunes al proceso penal, dice: “El elenco disciplinario fijado en el convenio colectivo en consonancia con el art. 58.3 ET presenta un diseño preciso: sólo cabe no abonar el salario si la medida va acompañada de una suspensión de empleo sin que sea posible afectar a una obligación del sinalagma, abono del salario, dejando incólume la otra, trabajar. Y eso sería lo que ocurriría si el trabajador pese a alcanzar los objetivos establecidos en el plan de incentivos, determinantes del percibo del correspondiente complemento salarial por el trabajo realizado, no lo percibiera en su integridad”

Además, como se indicaba en el hecho cuarto de la demanda en el último párrafo, hay que contemplar que la sanción que conlleve una suspensión de empleo y sueldo que supere el mes determina por sí misma la imposibilidad de acceso a los citados complementos, por lo que se sancionaría en presente al imponer el cumplimiento de la sanción, y en futuro por los mismos hechos.

**QUINTO.-** Que respecto a la discriminación invocada en el hecho quinto en cuanto al requisito de tener la condición de funcionario de carrera para cobrar conforme al artículo 30 el Componente CEV por formador/a especialista –CEVE–, que supone una retribución en cuantía mensual de 50,24 euros al personal municipal, es unánime la jurisprudencia relativa a que la diferencia de trato en la función pública en virtud del tipo de vínculo es contraria la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, y al acuerdo marco que

figura en el anexo de ésta. En dicha normativa se exige que se excluya toda diferencia de trato entre los funcionarios de carrera y los funcionarios interinos comparables de un Estado miembro basada en el mero hecho de que éstos tienen una relación de servicio de duración determinada, a menos que razones objetivas, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, de dicho Acuerdo marco, justifiquen un trato diferente, (sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 8 de septiembre de 2011, C-177/10). El mero hecho de que el funcionario interino haya cumplido dichos períodos de servicio sobre la base de un contrato o de una relación de servicio de duración determinada no constituye tal razón objetiva.

El principio de igualdad y no discriminación en el empleo público debe entenderse en los mismo términos y con el mismo alcance que en otros ámbitos laborales , pues el artículo 14 de la Constitución Española, no excluye de su ámbito de aplicación a las relaciones de empleo público, ya se encuentre ésta sometida al Estatuto de los Trabajadores o al Estatuto del Empleado Público. En tal sentido, los diferentes Estatutos pueden regular derechos y obligaciones de los empleados públicos, pero siempre deben cumplir con el mandato constitucional de no discriminar a unos u otros por causas no justificadas y objetivas dentro de su propio régimen jurídico. El artículo 10 del TREBEP establece en su apartado 5 que “a los funcionarios interinos les será aplicable, en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera”.

El Tribunal Constitucional en su Sentencia 71/1989, de 20 de abril, respecto al derecho reconocido en el artículo 23.2 de la Constitución, considera que dicho derecho comprende, no sólo el acceso a la función pública, sino también el desarrollo o promoción de la propia carrera administrativa. En el supuesto que nos ocupa se está infringiendo el meritado precepto constitucional, toda vez que no se permite cobrar el Componente CEV por formador/a especialista –CEVE–el por ser interino, por ello, a juicio de la parte recurrente, es discriminatorio con vulneración del artículo 14 de la CE. Y es que el Acuerdo Marco entronca con el derecho fundamental a la no discriminación que reconocen la generalidad de constituciones europeas pero lo concreta en relación con los trabajadores temporales de un modo singularmente nítido. El Acuerdo Marco representa un punto de referencia singularmente valioso para interpretar el derecho fundamental a la no discriminación consagrado en el art. 14 CE, y ello conforme preceptúa el art. 10.2 de nuestro texto constitucional. En este caso, además, el obligado respeto al Derecho de la Unión Europea se suma al mandato de interpretar los derechos fundamentales a la luz de las normas supranacionales que incidan sobre su contenido

y hayan sido válidamente aceptadas por España. Pues bien, el precepto más relevante del Acuerdo Marco es, sin duda, su cláusula cuarta, donde se establece que: “1. Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas. 2. Cuando resulte adecuado, se aplicará el principio de pro-rata temporis. 3. Las disposiciones para la aplicación de la presente cláusula las definirán los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, según la legislación comunitaria y de la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales. 4. Los criterios de antigüedad relativos a determinadas condiciones de trabajo serán los mismos para los trabajadores con contrato de duración determinada que para los trabajadores fijos, salvo que criterios de antigüedad diferentes vengan justificados por razones objetivas”. Se observa, pues, que el apartado primero de la cláusula dispone un principio general de no discriminación entre trabajadores fijos y temporales, de modo que un trabajador temporal nunca podrá sufrir un trato desfavorable respecto de uno fijo si la única diferencia entre ambos se limita a la modalidad contractual que se les ha impuesto.

El TJUE ha marcado las pautas para que las diferencias de trato entre los empleados temporales de las Administraciones Públicas no sean discriminatorias. Las Sentencias de 13 de septiembre de 2007, Cerro Alonso, C-307/05, y de 22 de diciembre de 2010, asuntos acumulados C- 444/09 y C-456/09, el TJUE ha reconocido el derecho de un funcionario a percibir el importe correspondiente a los trienios devengados cuando era interino en base a que la percepción de un complemento salarial por antigüedad es, claramente, una «condición de trabajo» y la naturaleza temporal de la relación de servicios no es, en sí misma, una razón objetiva suficiente para permitir un trato diferenciado entre funcionarios interinos y funcionarios de carrera. De igual manera, también se consideró «condición de trabajo» la percepción por los funcionarios interinos del complemento de formación permanente (denominado sexenio) pues la STJUE de 9 de febrero de 2012, Lorenzo Martínez, C-556/2011, consideró que no existía razón justificativa para permitir su percepción por los funcionarios públicos de carrera y no por los funcionarios interinos ya que ambos colectivos tienen no sólo el derecho a la formación sino, también, el deber de formarse. En la STJUE de 8 de septiembre de 2011, asunto C-177/10 (ECLI:EU:C:2011:557) se recoge que “el mero hecho de que el

funcionario interino haya cumplido dichos periodos de servicio sobre la base de un contrato o de una relación de servicio de duración determinada no constituye tal razón objetiva”.

Citar así mismo, la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo de 7 de julio de 2022 dictada en el recurso de casación ha fijado la interpretación de debe darse a la valoración de los servicios prestados al amparo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999. La misma concluye que:

«La valoración de los servicios prestados como funcionario de carrera, personal fijo, y como funcionario interino o personal de duración determinada, no pueden ser objeto de valoración diferente, ya sea obviando el trabajo desarrollado por los funcionarios interinos, ya sea confiriendo al mismo menor puntuación, siempre y cuando se refieren a los mismos puestos de trabajo mediante la realización de las mismas o asimiladas funciones. La solución contraria a la expuesta supondría incurrir en un trato discriminatorio que proscribe la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, a tenor de la jurisprudencia del TJUE en los términos expuestos en el fundamento anterior».

En el caso que nos ocupa, la inclusión específica del funcionario de carrera para impedir el acceso del funcionario interino no se ajusta a los requisitos de la Directiva priva de contenido los objetivos de la Directiva y del Acuerdo Marco, y equivaldría a perpetuar el mantenimiento de una situación desfavorable para los funcionarios interinos, por lo que procede eliminar el citado requisito para el percibo del complemento.

**SEXTO.-** Que procede se declare la nulidad, de conformidad al artículo 47.1 a) de la Ley 39/2015.o subsidiariamente anulable por contrario al ordenamiento jurídico el apartado 7 del artículo 32 del acuerdo impugnado en su regulación de las Gratificación por servicios extraordinarios, al cuantificar el importe de la hora extraordinaria de trabajo por debajo del precio de hora ordinaria, en cuanto lo establecido por Acuerdo no puede ir contra ley y, en concreto, contra disposiciones legales de derecho necesario absoluto o los mínimos de derecho necesario. Los principios de derecho obligan a que deba ser objeto de interpretación restringida la norma limitativa de derechos, y los mínimos de derecho necesario no admiten una regulación peyorativa mediante acuerdo o pacto. El referido cálculo infringe el derecho a percibir las horas extraordinarias en una cuantía que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, por lo que no puede tenerse como válido el Acuerdo del Gobierno de Zaragoza de fecha 9 de



noviembre de 2023 que asume el Acuerdo de 20 de octubre de 2023 suscrito entre la representación de la Corporación municipal y las Secciones sindicales firmantes al que se alude en el citado Acuerdo y que se haya recurrido.

**SEPTIMO.-** Que respecto a la impugnación que consta en el hecho séptimo de la presente demanda en relación al artículo 17 sobre el Permiso por traslado de domicilio, la comparación de este precepto con el derecho establecido en el artículo 48 del TREBEP, evidencia que la norma impugnada conculca el régimen de permisos establecido como legislación básica, pues restringe un derecho sin justificación, pues con independencia de cómo sea aplicado, limita el establecido con carácter básico en el TREBEP.

La consecuencia de la infracción de la legislación básica por las normas de inferior rango, como sucede con la impugnada, comporta su nulidad de acuerdo con lo establecido en los arts. 9.3 de la Constitución y 2.2 del Código Civil. Además, se desconoce la distribución de competencias establecida en la Constitución sobre la prohibición de negociar sobre materias no disponibles artículo 103 de la Constitución Española (así desde la STC 1/2003, seguida en otras posteriores, como las SSTC 66/2011, 187/2012, 177/2013, 102/2016 y 204/2016 STC 1/2017).

Por lo expuesto,

**SUPLICO A LA SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ARAGÓN** que, teniendo por presentado este escrito, se tenga por formalizada demanda de recurso contencioso contra el Acuerdo del Gobierno de Zaragoza que aprueba el Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Zaragoza suscrito el 9 de enero de 2024, publicado el 29/02/2024, dicte en su día Sentencia por la que, estimando el presente recurso contencioso-administrativo, declare la nulidad de los artículos 8, apartados 1 y 3.d, artículo 11. 2 f) y 7, 16 apartado 5, 17 apartado 2, 25 apartado 2, 27 apartado 9f, 30 apartado 4 g), apartado 5 y apartado 6, y 32 apartado 7 del Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Zaragoza publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza, n.º 134, de 14 de junio de 2024, en los términos indicados en los hechos de la presente demanda o,

subsidiariamente se anulen los mismos, con todos los efectos legales inherentes a la presente declaración.

**PRIMER OTROSI DIGO:** Que teniendo por aportada la documental presentada, interesa a esta parte que se reciba en su momento el pleito a prueba, y de conformidad con el artículo 60 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa se proponen los siguientes medios de prueba:

a) Que se den por reproducidos los documentos aportados al expediente administrativo y cuantos otros sean necesarios aportar a lo largo del procedimiento.

b) Que se requiera a la administración demandada a fin de que aporte el Acuerdo de 20 de octubre de 2023 suscrito entre la representación de la Corporación municipal y las Secciones sindicales firmantes al que se alude para recurrir el artículo 32.7 conforme al hecho sexto en cuanto que el mismo no ha sido publicado.

**SEGUNDO OTROSI DIGO:** Que a efectos de fijar la cuantía del procedimiento esta parte entiende es indeterminada, señalándose al efecto el artículo 40 de la vigente Ley Jurisdiccional.

**TERCERO OTROSI DIGO:** Que se interesa por esta parte el trámite de conclusiones por escrito.

**SUPlico AL JUZGADO,** que tenga por hechos las anteriores manifestaciones que anteceden.

Es justicia que se pide, en Zaragoza a 7 de julio de 2024.

NOMBRE HERVAS  
CASTRO GREGORIO

Firmado digitalmente por  
NOMBRE HERVAS CASTRO  
GREGORIO - [REDACTED]  
Fecha: 2024.07.05 13:40:06  
+02'00'