

ACTUACIÓN PROCEDENTE POR PARTE DE UN AYUNTAMIENTO ANTE LA NEGATIVA DE UN TRABAJADOR A REALIZAR DETERMINADAS TAREAS ENCOMENDADAS.-

Objeto de la consulta: conocer la actuación procedente por parte de un Ayuntamiento ante la negativa de un trabajador a realizar determinadas tareas encomendadas, alegando no encontrarse dentro de sus competencias.

Legislación y abreviaturas:

- Constitución Española de 1978 (CE).
- Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local (TRRL).
- Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha (LEPCLM).
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (LEBEP).
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL).

Respuesta:

La Entidad local tiene autonomía para confeccionar la descripción de los puestos de trabajo tipo integrantes de su plantilla y para la aprobación de la misma, al amparo del principio de autonomía local previsto en los artículos 137 y 140 de la CE para la gestión de sus respectivos intereses, con adecuación a las normas establecidas por el Ministerio de Administraciones Públicas como así se prevé en el artículo 129 del TRRL.

La convocatoria por la que accedió el trabajador en su condición de funcionario al Ayuntamiento encuentra su base jurídica en la disposición transitoria segunda de la LEBEP y por lo tanto existe vinculación entre las funciones desempeñadas anteriormente en su puesto de trabajo como personal laboral al servicio del mismo Ayuntamiento y las desempeñadas actualmente en su condición de funcionario.

Las funciones correspondientes al cuerpo auxiliar de las Administraciones de las entidades locales de Castilla-La Mancha se encuentran reguladas en el artículo 32 de la LEPCLM y entre las mismas se encuentran las de carácter complementario o instrumental en las áreas de actividad administrativa, concretamente el despacho de correspondencia, la atención al público y el traslado de documentos o similares.

Efectivamente, en la convocatoria celebrada para la provisión de una plaza de en régimen laboral, por el sistema de concurso, mediante la cual el trabajador accedió en un primer momento al Ayuntamiento y que permite posteriormente su participación en la convocatoria del concurso-oposición celebrada por el mismo Ayuntamiento para el acceso a la función pública del personal laboral, se contenía una relación a título enunciativo y no limitativo de los cometidos de dicha plaza, entre las que se encontraban entre otras funciones las encomendadas al trabajador en la actualidad.

El artículo 95 de la LEBEP califica como falta disciplinaria muy grave *“no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas, así como la desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior”* y, la anteriormente citada LEPCLM, en su artículo 134 tipifica como falta muy grave *“no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que se tengan encomendadas”, “el notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas”,* así como *“la desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de una persona jerárquicamente superior, mediata o inmediata”*; y en su artículo 138 determina las sanciones que pueden imponerse ante la comisión de dichas faltas, como son la separación del servicio o la suspensión de funciones y retribuciones por un periodo de dos a seis años, entre otras.

Conviene destacar asimismo que, al amparo del citado principio de autonomía local y concretamente del artículo 81 de la LEBEP, cada Administración Pública, en el marco de la planificación general de sus recursos humanos puede, de manera motivada, trasladar a sus funcionarios, por necesidades de servicio o funcionales, a unidades o departamentos distintos a los de su destino, respetando sus retribuciones y condiciones esenciales de trabajo; estando sometidas las plantillas de las Entidades locales a los principios de racionalidad, economía y eficiencia y a los términos previstos en la legislación básica sobre función pública, como así dispone el artículo 90 de la LRBRL. Este precepto permitiría a los Ayuntamientos decretar la movilidad funcional de sus funcionarios.

Conclusión: Una vez acreditada fehacientemente por parte del Ayuntamiento la solicitud al trabajador de la realización de determinadas tareas propias de su puesto de trabajo sin que éste se haya avenido a realizarlas, el Ayuntamiento, a través de su Alcalde y en virtud de lo dispuesto en la letra i del artículo 124.4 de la LRBRL, es competente para la imposición de las sanciones previstas en el artículo 138 de la LEPCLM, como son la separación del servicio o la suspensión de sus funciones y retribuciones por un periodo de dos a seis años, al funcionario que desobedezca abiertamente las órdenes de un superior cuando las mismas no suponen infracción del ordenamiento jurídico o, cuando se niega a la realización de las funciones que tiene encomendadas, al constituir dichas

actuaciones una infracción tipificada como muy grave por la normativa de aplicación.

En Toledo, a 19 de febrero de 2013.