



1º Las Corporaciones locales, en el ejercicio de su autonomía institucional y del ejercicio de potestades de autoorganización, pueden proceder a la supresión de puestos de trabajo, ya correspondiente al empleo público propio o al FHN, con arreglo a los requisitos y procedimientos establecidos.

2º En el caso de supresión de puestos de colaboración reservados a FHN y desempeñados con carácter definitivo, procederá:

- Declarar las situaciones administrativas de expectativa de nombramiento o de expectativa de destino para los supuestos establecidos en los arts. 53 del Real Decreto 1174/1987 y 12 del Real Decreto 365/1995, respectivamente.
- Para los casos de supresión del puesto por agrupamiento, la permanencia en el servicio activo tendrá la temporalidad y efectos retributivos señalados en la Disposición adicional segunda del Real Decreto 1732/1994.
- En los casos no comprendidos en los subapartados anteriores, el funcionario/a afectado permanecerá en servicio activo, con pleno respeto de su derecho al cargo, en los términos establecidos en la normativa vigente.

A tal fin y con garantía de los derechos retributivos derivados del grado personal consolidado a la fecha de cese, nos postulamos a favor de que para el caso de supresión de un puesto de colaboración adscrito a FHN, en las Corporaciones Locales andaluzas, desempeñado por funcionario de carrera con carácter definitivo, procede asignar al (funcionario) afectado un destino provisional, con permanencia en el servicio activo y las retribuciones correspondientes a su grado personal consolidado y a las del puesto asignado, hasta en tanto obtiene otro puesto por los sistemas de provisión establecidos en la normativa específica de aplicación (Real Decreto 1732/1994).

Lo anterior, desde nuestra perspectiva extramuros de los supuestos establecidos para las situaciones administrativas de expectativa de nombramiento o de destino y de agrupación de puestos (servicio activo temporal), por ser la opción más ajustada a los parámetros de constitucionalidad (art. 23.3 en relación al art. 103.3 de la Constitución) y a la garantía del derecho al cargo establecida en el art. 14 del Estatuto Básico del Empleado Público.

1.5.2.4 Habilitación de comedores en los “Edificios Múltiples”

La acción social en el ámbito de los empleados públicos se suele circunscribir históricamente a las distintas ayudas enmarcadas en los Reglamentos aprobados para cada uno de los colectivos, como es el caso de la Orden de 18 de abril de 2001 por la que se aprueba el Reglamento de Ayudas de Acción Social para el personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía.

No obstante el carácter tasado de las anteriores ayudas, existen otras medidas que sin ser encuadrables en tales conceptos, sin embargo tienen una destacada significación en el bienestar y en las condiciones de trabajo de los empleados públicos, como es el caso de los denominados “comedores” en los espacios de las oficinas o servicios públicos, como es el caso planteado en la **queja 16/0509** relativa a la **adecuación de una zona para comedor de los empleados públicos** con destino en el Edificio Torretriana ubicado en la Isla de la Cartuja de Sevilla.





La existencia de “edificios múltiples” (tres en Sevilla y uno en cada una de las restantes capitales de provincia) en las que desempeñan sus funciones un elevado número de empleados públicos, en jornadas de mañana y tarde, movió a un colectivo de empleados del edificio “Torretriana” (unos 700 empleados destinados en dicho edificio público), a denunciar la no disponibilidad de un local adecuado como comedor al servicio de los empleados públicos destinados en dicha sede administrativa, petición que habían dirigido a sus superiores sin haber obtenido respuesta alguna.

El contenido de la denuncia puede reseñarse en lo siguiente:

El edificio administrativo de Torretriana alberga en la actualidad aproximadamente a 2.000 empleados públicos con jornada laboral que comprende horario de las 7’30 horas de la mañana a las 20’30 horas), de los días laborables. En los días en que se realiza -en jornada de tarde- el suplemento horario de 110 horas el Edificio de Torretriana se encuentra abierto ininterrumpidamente.

En aplicación de la flexibilidad horaria y con el objetivo de conciliar la vida familiar y laboral, buena parte de este colectivo se ve en la necesidad de permanecer en el centro de trabajo en horario de tarde para completar/recuperar el horario de mañana lo que implica la realización de alguna de las comidas diarias en el centro de trabajo.

En la actualidad el edificio de Torretriana cuenta con un servicio de cafetería-restaurante, así como la instalación y explotación de máquinas expendedoras de bebidas y productos alimenticios, según el contrato formalizado por la Consejería de Hacienda y Administración Pública con la empresa adjudicataria.

A pesar de que no consta la exclusividad del uso del local de la cafetería para la distribución de alimentos y bebidas por parte de la empresa adjudicataria, la cartelería del local anuncia la prohibición del consumo de alimentos y bebidas que no hayan sido vendidas en la cafetería.

Las sucesivas bajadas de sueldo de los empleados públicos en estos últimos años, han provocado una pérdida importante de su poder adquisitivo. Ello unido a un servicio de cafetería mejorable ha impulsado un incremento del número de personas que en ejercicio de su derecho de libre elección traen comida de su casa para desayunos y almuerzos, a pesar de que no contar con un espacio apropiado para este fin.

En este sentido, se asevera que el espacio que en la actualidad se destina a comedor (en la 8ª planta) no cumple con los requerimientos mínimos necesarios para una instalación de estas características, puesto que no cuenta con la capacidad mínima proporcionada al número de trabajadores y trabajadoras del centro, no cuenta con el mobiliario adecuado para el uso de comedor (se han utilizado mesas de oficina) y únicamente cuenta con dos microondas para calentar los alimentos, lo que es claramente insuficiente para el número de trabajadores que lo requieren.

En resumen, los trabajadores concretan sobre la necesidad de que se habilite un espacio dentro del edificio, acondicionado como comedor, como alternativa a la utilización de la cafetería del edificio, donde puedan realizar las comidas durante las pausas establecidas en la jornada laboral.

Del contenido de esta petición, consta que por los interesados se hizo entrega, de escrito firmado por el colectivo de trabajadores del edificio (unos 700 firmantes) exponiendo todo lo anterior y solicitando **un comedor digno y adecuado**, sin haber obtenido respuesta alguna por parte de la Administración destinataria.

Desde la Dirección General de Patrimonio, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, se informa en los términos siguientes:

“Edificio Administrativo Torretriana (...) en relación con la dependencia ubicada en la planta 8 denominada “comedor”, le comunico que dicha dependencia no es sino un espacio libre prolongación del vestíbulo de ascensores de la planta 8, que ha venido utilizándose como zona de descanso del personal, dotado de mesas y sillas, máquinas expendedoras de bebidas y aperitivos, microondas y fuente de agua, por lo que no puede considerarse propiamente una dependencia con carácter de comedor. Independientemente de ello, este espacio libre, como prolongación del vestíbulo de ascensores.



Esta zona venía siendo de escasa utilización, hasta que hace unos años se ha incrementado considerablemente su uso, debido a la crisis económica. El edificio dispone de Cafetería Restaurante, servido por una empresa contratada por procedimiento abierto, y los productos básicos están fijados en el propio contrato, siendo inferiores a los habituales en bares y restaurantes del entorno, por lo que se considera que las necesidades de los trabajadores están cubiertas.

El Edificio Administrativo Torretreiana no dispone de espacio libre que permita ubicar un comedor de las dimensiones que se requeriría para dar servicio al número de personas que lo demandan, estimándose que está cubierto este servicio con la Cafetería Restaurante.”

Aunque el planteamiento de la presente queja se circunscribe al edificio múltiple de Torretreiana, en Isla de la Cartuja en Sevilla, esta Institución considera que dicha problemática es trasladable, con las correspondientes ponderaciones a otros similares edificios públicos dependientes de la Junta de Andalucía existentes en las distintas capitales de Andalucía.

Por nuestra parte, constatamos la ausencia de una regulación específica al respecto en la legislación de empleo público y la necesidad de traer a colación la vigencia de la normativa preconstitucional sobre comedores de empresa integrada por el Decreto de 8 de junio de 1938 y su norma de desarrollo, así como la doctrina jurisprudencial al respecto, lo que obliga a colación la sentencia de 19 de abril de 2012, del Tribunal Supremo que, tras una nueva crítica al entorno y contexto en que se ha desenvuelto el Decreto de 8 de junio de 1938 y la Orden de 30 de junio del mismo año, sobre comedores de empresa, avala la vigencia de dicha normativa (Sentencia de 26 de diciembre de 2011).

Esta normativa y jurisprudencia, pone en valor la dignidad y a las condiciones de trabajo, y con distinciones según el tipo de centro de trabajo (art. 2 de la Orden de 30 de junio de 1938), tuvo también su desarrollo en la denominada Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Orden 9 de marzo de 1971).

Una vez reconocida la validez, vigencia y aplicabilidad de las citadas disposiciones controvertidas destacamos los condicionamientos que tienen que darse para que surja la obligación legal empresarial de habilitar un local-comedor, así como el equipamiento con que debe estar dotado. En este sentido, podemos resumir el Decreto y la Orden que lo desarrolla de la siguiente manera:

Toda empresa sujeta a un régimen de trabajo que no conceda a sus trabajadores un plazo de dos horas para el almuerzo, y aquellas en que lo solicite la mitad del personal vienen obligadas a habilitar un local-comedor que les permita efectuar sus comidas de forma adecuada, y provisto de las correspondientes mesas, asientos y agua en cantidad suficiente para la bebida, aseo personal y limpieza de utensilios. El local estará acondicionado para poder calentar las comidas.

En su consecuencia, conforme a dicha normativa, existe la obligación empresarial de habilitar un local-comedor para los trabajadores del centro de trabajo denominado “oficina central” que no disponen efectivamente de dos horas como mínimo para el almuerzo o comida.

Para el caso de que los trabajadores dispongan de dos horas entre la jornada de mañana y la de tarde para comer, y deban necesariamente emplear tiempo en desplazarse a sus domicilios particulares con tal fin o a los locales de restauración más próximos, interpreta el Tribunal Supremo en la sentencia mencionada anteriormente que, en aplicación de la citada normativa, las empresas no quedan exoneradas de su obligación de habilitar un local-comedor si, a tenor de las circunstancias concurrentes (aislamiento del centro de trabajo u otras) los trabajadores no pueden emplear sustancialmente tal periodo temporal en la realización de su almuerzo o comida.

A la vista de todo ello formulamos Recomendación a la Dirección General de Patrimonio y la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos y Función Pública, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, se lleve a cabo **un estudio sobre la viabilidad de habilitar espacios adecuados en los edificios múltiples administrativos de la Junta de Andalucía**, para su uso como comedor de los empleados públicos con destino en los mismos.



Finalmente, por la Dirección General de Patrimonio se contesta que actualmente se está estudiando una reestructuración de las sedes administrativas ubicadas en el edificio de Torretriana, en orden a habilitar un espacio adecuado a dicho uso.

1.5.2.5 En relación a las políticas de empleo

1.5.2.5.1 La problemática en que se desenvuelve la actividad de las Oficinas del Servicio Andaluz de Empleo

En diversas ocasiones, desde el ámbito sindical y del diverso personal adscrito a las oficinas del **Servicio Andaluz de Empleo (SAE)**, se nos exponen dos cuestiones interrelacionadas que pudieran afectar a su normal funcionamiento: la **insuficiencia de personal** en dichas oficinas (funcionario, frente al personal laboral propio o proveniente de otras entidades integradas en dicha agencia) así como el cuestionamiento de que el personal laboral adscrito a dicho servicio desempeñe potestades públicas implícitas a la **gestión de fomento del empleo** propias de estas oficinas.

Así, el expediente de **queja 15/5709**, un sindicato denunciaba las deficiencias de personal funcionario en oficinas del Servicio Andaluz de Empleo y en las Oficinas Comarcales Agrarias (OCAs) de la provincia.

Como es sabido, en el SAE, como agencia de régimen especial, existe una relación de puestos y un catálogo de puestos al que se encuentran adscrito el colectivo funcionarial y el personal laboral propio de la agencia, al que hay que adicionar otro personal laboral adscrito a la misma en virtud del proceso de reordenación de la Administración instrumental operada por la Ley 1/2011, de 1 de febrero.

Así pues, en la red de oficinas y servicios del SAE incide un colectivo de empleados públicos, funcionario y laboral, propio del mismo (regido por la legislación funcionarial y por el Convenio colectivo del personal laboral de la Junta de Andalucía, respectivamente) junto a otro colectivo laboral procedente de entidades instrumentales del sector público (personal de la Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo -FAFFE- y personal procedente de las extintas Unidades Territoriales de Empleo y Desarrollo Local y Tecnológico -ALPES-), así como otro personal proveniente de contrataciones de orientadores para el reforzamiento en la red de Oficinas de Empleo (personal MEMTAS y PROMOTORES), conjunto de personal que a la par se considera desde la instancia sindical insuficiente, como inadecuado para el ejercicio de potestades administrativas.

Por la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio se informaba sobre la suficiencia de puestos de trabajo ocupados al caso planteado, informando sobre los efectivos existentes en las oficinas de la provincia, considerándolos suficientes en su número como cualificación y experiencia.

Ciertamente, los datos numéricos de los efectivos existentes en la red de dichas oficinas venía a demostrar la suficiencia del personal de estas, si bien con una mayoritaria presencia del variado personal laboral descrito frente a la minoría del personal funcionario, circunstancia que nos obligaba a analizar la cuestión relativa a la posibilidad del ejercicio de potestades administrativas por parte del mayoritario personal laboral.

El ejercicio de las potestades públicas y su reserva a favor de los funcionarios públicos, novedad regulativa incorporada por el artículo 9.2 del Estatuto Básico del Empleado Público (en su primera versión de la Ley 7/2007, de 12 de abril y el posterior y vigente texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre), precepto que tras definir la figura del funcionario de carrera, expresa que *"en todo caso, el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de potestades públicas o en la salvaguarda de los intereses generales del Estado o de las Administraciones Públicas corresponden exclusivamente a los funcionarios públicos"*; y en segundo lugar, la Ley 1/2011, de 17 de febrero, de reordenación del sector público de Andalucía, que introduce una importante reordenación de su sector público (especialmente de la Administración instrumental que se integra en la misma), que ha afectado no solo al SAE en su mutación de organismo autónomo a agencia de régimen especial, sino también a la integración en su seno de la entidad instrumental privada FAFPE y su personal.