

ANÁLISIS DEL MARCO LEGISLATIVO LABORAL VIGENTE EN RELACIÓN A LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DEL PERSONAL DE GESTIÓN CULTURAL DE LAS ENTIDADES LOCALES DE NAVARRA.

A) ESQUEMA

1. Problema planteado.
2. Análisis y problemática.
 - a. Marco jurídico-laboral vigente.
 - b. Problemáticas específicas de la profesión de Gestor Cultural de las Entidades Locales de Navarra.
3. Conclusiones.

B) DESARROLLO

1. Problema planteado.

La Asociación de Profesionales de la Gestión Cultural de Navarra (KUNA) nos plantea la realización de un análisis, desde el punto de vista jurídico-laboral, sobre la regulación jurídica que rige en las relaciones laborales y funcionariales del personal empleado en las Administraciones Públicas de Navarra, con la finalidad de valorar si dicha regulación es suficiente para abarcar las especificidades de las condiciones de la prestación de servicios de las personas trabajadoras de la gestión cultural de las Entidades Locales de Navarra.

Para confeccionar el presente informe y efectuar el análisis solicitado, además de la legislación vigente en materia laboral y de aplicación al colectivo referenciado, se ha de tener en cuenta las características y perfil del personal gestor cultural, así como los requerimientos que el desempeño del puesto de trabajo exige al personal adscrito al mismo.

La Federación Estatal de Asociaciones de Gestores Culturales (FEAGC) en su Código Deontológico de la Gestión Cultural, aprobado por la Asamblea de FEAGC el 11 de julio de 2009, define la figura de la gestora o gestor cultural como *“el o la profesional que hace posible y viable en todos los aspectos un proyecto u organización cultural, que desarrolla y dinamiza los bienes culturales, artísticos y creativos dentro de una estrategia social, territorial o de mercado realizando una labor de mediador/a entre la creación y los bienes culturales, la participación, el consumo y el disfrute cultural. El trabajo del Gestor o Gestora Cultural constituye la eficiente administración de recursos ordenada a la consecución de objetivos que afecten a la promoción y al desarrollo de la cultura con funciones de planificación, coordinación, producción, comunicación y evaluación. A las*

personas que se dedican profesionalmente a estas tareas, usando las técnicas y métodos específicos de este campo se les denomina Gestoras y Gestores Culturales”.

Conforme al estudio diagnóstico sobre la situación de los servicios de cultura de las Entidades Locales de la Comunidad Foral de Navarra, elaborado por KUNA en enero de 2023, la gestión cultural municipal es una profesión muy feminizada, que presta servicios en distintos municipios navarros de tamaños muy diversos, al frente de equipamientos polivalentes, la mayoría casas de cultura o equipamientos similares con espacio escénico.

De entre las condiciones laborales de las Gestoras y Gestores Culturales analizadas en el citado estudio diagnóstico, se pone de relieve que la principal problemática se circunscribe en la clasificación profesional y el contenido del puesto de trabajo, la materia retributiva (incluida la compensación de gastos), y, fundamentalmente, la jornada laboral. También se identifica a la diversidad en el tamaño e infraestructura de las Entidades Locales para las que prestan servicios la personas que se dedican a la gestión cultural como un elemento de trascendencia en materia de condiciones laborales.

Es por ello que, centraremos nuestro estudio en los citados elementos durante el análisis que se va a desarrollar en el presente informe.

2. Análisis y problemática.

a) Marco Jurídico-laboral vigente.

Para delimitar el marco normativo vigente en el ámbito laboral aplicable al caso, resulta imprescindible establecer la prelación de Fuentes del Derecho. En este sentido, el artículo 1.1 del Código Civil dispone de forma literal que: *“Las fuentes del ordenamiento jurídico español son la Ley, la costumbre y los principios generales del derecho”*. Sin embargo, en el Derecho del Trabajo la cuestión es diferente porque existen, además, las denominadas fuentes específicas, de conformidad con lo regulado en el artículo 3.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), esto es: *“Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan: a) por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado; b) Por los convenios colectivos; c) por la voluntad de las partes manifestadas en el contrato de trabajo /.../; d) por los usos y costumbres locales y profesionales”*.

Por tanto, además de las fuentes genéricas como son la Ley, la costumbre, y los principios generales del Derecho, el propio artículo 3.1 ET regula las fuentes específicas de la relación laboral, esto es, el convenio colectivo, y en otro nivel, el contrato de trabajo.

Todo ello siempre a nivel nacional porque ha de tenerse en cuenta también la vinculación a la normativa internacional, con especial relevancia de la normativa comunitaria que, como estado miembro de la Unión Europea, actúa como reguladora de la normativa de los estados miembros. Son normas de especial trascendencia en el ámbito de Derecho

Laboral las Directivas europeas, los Tratados internacionales y de la UE, en la Carta social Europea y los Convenios de Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Además, todas estas normas, tanto las genéricas como las específicas, están ordenadas de forma jerárquica en el ordenamiento jurídico-laboral, de tal forma que, por encima de la normativa nacional está la normativa internacional y comunitaria. Y dentro de la normativa española, la Constitución Española, Leyes Orgánicas, Leyes Ordinarias, Reglamentos, los convenios colectivos y los contratos de trabajo. Por último, hay que hacer referencia a otras figuras que sin ser fuentes en el sentido antes descrito, son fundamentales para comprender el funcionamiento del ordenamiento jurídico, como es, por ejemplo, la jurisprudencia, la doctrina científica y la doctrina judicial.

Por lo que, teniendo en cuenta la prelación de normas, procedemos a analizar la normativa específica regulatoria de las relaciones laborales de las Gestoras y Gestores Culturales de las Entidades Locales de Navarra.

En el caso de las Gestoras y Gestores Culturales, que nos ocupa, existen distintos regímenes de contratación, lo que determina la regulación jurídica anudada a cada una de estas situaciones. En concreto:

*Personal funcionario, que representa el 50% del colectivo.

*Personal laboral fijo, que representa el 30% del colectivo.

*Personal interino con contrato administrativo o laboral, siendo el 20% restante del colectivo.

Esto supone que tenemos que analizar la dimensión y alcance tanto la normativa aplicable al personal funcionario como la aplicable al personal laboral.

Al personal funcionario e interino con contrato administrativo válido le son de aplicación como normativa específica:

- Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, que actúa como norma marco.
- Decreto Foral 158/1984, de 4 de julio, que aprueba el Reglamento provisional de retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.
- Decreto Foral 624/1999, de 27 de diciembre, por el que se determina el cómputo anual de la jornada de trabajo de los funcionarios de las Administraciones Públicas de Navarra, actualizado por la Orden Foral 71/2024, de 21 de noviembre, de la Consejera de Interior, Función Pública y Justicia, por la que se aprueba el calendario laboral del año 2025 para el personal al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos.
- Convenios colectivos vigentes en las distintas Entidades Locales.

Por su parte, el personal laboral se rige como normativa específica por:

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Acuerdo de 15 de enero de 2007, del Gobierno de Navarra, por el que se aprueba el Convenio Colectivo del Personal Laboral suscrito por la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus Organismos Autónomos con los sindicatos CC.OO. y CSI-CSIF y se establece el procedimiento de adhesión individual al mismo.
- Convenios colectivos vigentes en las distintas Entidades Locales.

Tanto el Decreto Foral Legislativo 251/1993 como el Real Decreto Legislativo 2/2015 actúan como normas marco, que establecen los límites normativos dentro de los que van a tener lugar las relaciones funcionariales y laborales en el seno de las Administraciones Públicas de Navarra.

Como normas marco que son, establecen las condiciones mínimas que han de respetarse y que son desarrolladas por los reglamentos y por los convenios colectivos.

El Decreto Foral Legislativo 251/1993, de las materias cuyo análisis nos ocupa, regula entre sus artículos 39 a 55 las condiciones retributivas, las cuales son objeto de ampliación y precisión en los preceptos 9 a 52 del Decreto Foral 158/1984:

***Régimen retributivo:**

Las retribuciones que se establecen para el personal que presta servicios en las Administraciones Públicas de Navarra se clasifican en:

1. Retribuciones personales básicas:
 - a) El sueldo inicial del correspondiente nivel.
 - b) La retribución correspondiente al grado.
 - c) El premio de antigüedad.
2. Retribuciones complementarias del puesto de trabajo:
 - a) El complemento de puesto de trabajo.
 - b) El complemento de puesto directivo.
 - c) El complemento de dedicación exclusiva.
 - d) El complemento de incompatibilidad.
 - e) El complemento de prolongación de jornada.
 - f) El complemento de especial riesgo.

3. Otras retribuciones:

- a) Indemnizaciones por los gastos realizados por razón del servicio, por la realización de viajes o por traslado forzoso con cambio de residencia.
- b) Ayuda familiar.
- c) Compensación por horas extraordinarias; por trabajo a turnos, en horario nocturno o en día festivo; por realización de guardias de presencia física y guardias localizadas; por participar en tribunales de selección y por impartir cursos de formación.
- d) Compensación por retribuciones anteriores superiores a las derivadas de la aplicación del presente Estatuto.

Al margen de las retribuciones básicas, de entre las retribuciones complementarias, el complemento que perciben mayoritariamente las Gestoras y Gestores Culturales es el complemento de puesto de trabajo. Este complemento está regulado en el artículo 44.1 del DFL 251/1993 y en el artículo 20.1 DF 158/1984.

En una definición muy genérica, ambos preceptos establecen que este complemento se asignará de manera reglamentaria a los puestos de trabajo en función de la dificultad, la responsabilidad específica o que requieran una singular preparación técnica. Y su importe no podrá exceder el 75% del sueldo del nivel retributivo correspondiente.

Los mismos preceptos en sus apartados segundos regulan el complemento de puesto directivo. Como su propio nombre indica, se trata de un complemento salarial que se percibe por las personas que hayan sido nombradas para ocupar Direcciones o Jefaturas y su importe será un 10% sobre el sueldo inicial de su nivel cuando se trate de una Jefatura de Negociado, un 20% cuando la Jefatura es de Sección y un 40% cuando es una Dirección de Servicio.

En el artículo 46 DFL 251/1993 y el artículo 22 DF 158/1984 se contiene la regulación del complemento de incompatibilidad, el cual resulta incompatible con el complemento de dedicación exclusiva. Este complemento es únicamente asignable a los niveles A y B y su asignación se establecerá reglamentariamente a los puestos de trabajo que la especialidad de sus funciones así lo requieran. Su cuantía es de un 35% del sueldo inicial correspondiente a su nivel.

El complemento de prolongación de jornada también tiene una parca regulación contenida en los artículos 47 DFL 251/1993 y 25 DF 158/1984. Este complemento se podrá asignar a aquellos puestos de trabajo que habitualmente exijan la realización de una jornada de trabajo superior a la establecida con carácter general. Es incompatible con el complemento de dedicación exclusiva y su importe puede ser de hasta un máximo del 10% del sueldo inicial correspondiente al nivel.

La interpretación y alcance de este complemento retributivo ha sido sometido al Tribunal Administrativo de Navarra, quien ha emitido resoluciones al respecto como las

Resolución TAN nº 04327/05 de 13/12/2005 y la Resolución TAN nº 00054/15 de 12/01/2015. Señala el TAN que *“la prolongación de jornada no es una disponibilidad plena durante las 24 horas del día”* y que *“el complemento de prolongación de jornada, como se desprende de su regulación, debe retribuir la realización “habitualmente” de una jornada de trabajo superior a la establecida con carácter general. Por tanto, intentando señalar los perfiles de la institución, diríamos que: a) su percepción procede sólo en los casos en que se dé verdaderamente esa habitualidad en la realización de una jornada superior a la establecida con carácter general, y b) que dicho concepto no retribuye, sin embargo, la realización, fuera de la jornada laboral normal, de un trabajo extraordinario, en fechas extraordinarias (en días festivos, es decir, no en días laborables) como son las referidas de “Fiestas Patronales, Fiestas del Cazador, y la celebración de eventos culturales, festivos o deportivos”. Y ello no sólo por la razón de su indeterminación, sino por cuanto que en tales fechas el trabajo a prestar no se corresponde con el concepto de realización habitual de una jornada de trabajo superior a la establecida con carácter general”*.

En este mismo sentido, la delimitación y alcance del complemento de prolongación de jornada fue trazada por las sentencias nº 96/2023 y 103/2023, de 27 de abril, dictadas por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra.

Conforme a la doctrina sentada por el TSJ de Navarra, *“el “complemento de prolongación de jornada” solo es de posible percibo cuando la jornada habitual se “prolonga” o, lo que es lo mismo, cuando la jornada establecida y que la trabajadora debe cumplir, se ve incrementada en el tiempo por motivo de la asistencia a eventos o actividades que precisen de tal presencia.*

De este modo, debe atribuirse el carácter de “horas extraordinarias” no solo a aquellas que se realizan cuando se prolonga la jornada de trabajo habitual en más de 110 horas al año, sino también a todas y cada una de aquellas que se realizan al margen de la jornada de trabajo ordinaria”.

Declara el TSJ la compatibilidad entre el percibo del complemento de prolongación de jornada y el devengo de horas extraordinarias, a pesar de lo dispuesto en el artículo 40.3 DF 158/1984. Y termina aclarando que *“para establecer cuando se debe percibir el complemento de prolongación de jornada y cuándo no, debe establecerse qué trabajos o jornadas pueden considerarse incluidas dentro del ámbito propio del complemento de “prolongación” de jornada y cuáles exceden al mismo y, a este respecto, compartimos el posicionamiento de la trabajadora recurrente cuando defiende que el complemento de prolongación de jornada abarca la prolongación de las jornadas ya comenzadas o las jornadas realizadas en días que ya son laborales por calendario laboral para la actora, mientras que las jornadas que se disponen en días no laborales o días festivos excederían del concepto de prolongación de jornada y habrían de tener la consideración de horas extraordinarias”*.

Y con ello el alcance del complemento de prolongación de jornada queda totalmente definido.

Unido a lo anterior, los artículos 40.4 y 41 DF 158/1984 cuantifican la compensación de las horas extraordinarias realizadas, que se resarcirán de las siguientes maneras:

- Con carácter general se compensarán económicamente a razón de 1,25 respecto de la hora ordinaria, que se obtenga de dividir el sueldo inicial correspondiente al nivel por la jornada laboral anual. Si la hora extraordinaria se realizase en domingo o festivo se abonará el 1,50 respecto a la hora ordinaria.
- Se podrá sustituir la compensación económica por el disfrute de tiempo de descanso, a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos por cada hora extraordinaria realizada en día laborable y dos horas de descanso por cada hora realizada en domingo o festivo.

Finalmente, se regula también la compensación económica por el trabajo nocturno en los artículos 53 DFL 251/1993 y 45 DF 158/1984, así como la compensación por la realización de viajes (art. 49 DFL y arts. 27 a 29 DF 158/1984), para cuya procedencia se establecen dos requisitos:

- Que su realización haya sido autorizada por el órgano competente.
- Que se hayan efectuado por razón del servicio.

Todos estos conceptos, a excepción del complemento de prolongación de jornada, se recogen también en el Acuerdo de 15 de enero de 2007, de Gobierno de Navarra para el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.

***Clasificación profesional:**

El encuadramiento profesional del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra se regula en el artículo 9 del DF 158/1984, en una redacción muy sucinta, carente de descripción de funciones que engloba cada uno de los niveles, efectuándose la diferenciación fundamentalmente en base a la titulación exigida y a una definición funcionalmente meramente enunciativa. La regulación es la siguiente:

- *“**NIVEL A.** Los funcionarios pertenecientes a este nivel desempeñarán actividades directivas o profesionales para cuyo ejercicio se requiera título universitario de Licenciado, Ingeniero o Arquitecto.*
- ***NIVEL B.** Los funcionarios de este nivel, que deberán estar en posesión de los títulos de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o Formación Profesional de tercer grado, desarrollarán actividades de colaboración y apoyo a las funciones del nivel A y las profesionales propias de su titulación.*
- ***NIVEL C.** Los funcionarios de este nivel desempeñarán tareas de ejecución y deberán estar en posesión del título de Bachillerato, Formación Profesional de segundo grado o equivalente.*

- *NIVEL D. Los funcionarios de este nivel desarrollarán tareas auxiliares o análogas y deberán estar en posesión del título de Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o equivalente.*
- *NIVEL E. Los funcionarios de este nivel desempeñarán tareas de asistencia subalterna y deberán estar en posesión del Certificado de Escolaridad o equivalente”.*

***Jornada laboral:**

La jornada laboral máxima anual está fijada en 1.592 horas de trabajo efectivo, que se distribuye en una jornada laboral semanal de lunes a viernes con una duración diaria que, con carácter general, se establece en 7 horas y 20 minutos. Por lo que, se establece como descanso semanal los sábados y domingos.

Regula, asimismo la Orden Foral 71/2024, una flexibilidad horaria también al inicio y a la finalización de la jornada laboral, que facilite la conciliación familiar.

Por su parte, el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 37.1, determina que el descanso semanal mínimo será de día y medio ininterrumpido, acumulable por periodos de hasta catorce días.

Y el artículo 34 ET establece que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán un mínimo de doce horas.

Ambas cuestiones son matizadas por el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, cuyo artículo 8 delimita en doce horas el límite máximo de jornada diaria a realizar por una persona trabajadora. Y su artículo 9 establece que, salvo disposiciones específicas, “*se deberá respetar en todo caso un descanso mínimo entre jornadas de diez horas, pudiéndose compensar las diferencias hasta las doce horas establecidas con carácter general, así como computar el descanso semanal de día y medio, en periodos de hasta cuatro semanas*”.

En todas las cuestiones analizadas ha de tenerse en cuenta que todas las condiciones generales aquí desgranadas pueden ser mejoradas por los Convenios Colectivos vigentes en cada una de las Entidades Locales.

b) Problemáticas específicas de la profesión de Gestor Cultural de las Entidades Locales en Navarra.

Conforme a las conclusiones que alcanza el Estudio sobre la situación de los servicios de cultura de las Entidades Locales de la Comunidad Foral de Navarra, elaborado en enero

de 2023, existe una desigualdad entre los Gestores y Gestoras de Cultura respecto de los conceptos retributivos que se perciben.

De entre todos los conceptos regulados por la normativa, en las nóminas de las Gestoras y Gestores Culturales se pueden encontrar conceptos retributivos como el complemento de puesto de trabajo, el complemento de nivel, el complemento de puesto directivo, el complemento de incompatibilidad o el complemento de prolongación de jornada.

Sin embargo, no todos ellos son percibidos por todo el colectivo ni tampoco se perciben en los mismos importes y proporciones. A excepción del complemento de puesto de trabajo que está presente en los recibos retributivos de un porcentaje muy cercano a la totalidad del colectivo, el resto de conceptos sólo los perciben una minoría que representa un porcentaje inferior al 10% del colectivo.

Esto supone que, realizándose funciones y/o tareas similares, las Gestoras y Gestores Culturales están percibiendo retribuciones no homogeneizadas.

Por otra parte, se realizan trabajos en horarios comprendidos entre las 22 horas y las 6 horas que no son compensados con el correspondiente complemento retributivo de nocturnidad y se incurre en viajes y desplazamientos realizados por razón de la actividad laboral que no son compensados oportunamente.

De igual forma, se observa una heterogeneidad en cuanto al contenido de las funciones que engloba o realiza la figura de las Gestoras o Gestores Culturales en Navarra, que en muchas ocasiones viene dada por el tamaño de la Entidad Local para la que cada persona presta servicios.

Casi el 80% ocupa puestos de trabajo cuya denominación en plantilla orgánica se refiere solo al área de cultura; sin embargo, el 80% de esos casos compagina la gestión cultural con trabajos de otras áreas como fiestas, juventud, turismo, deporte, igualdad u otras. Las Gestoras y gestores culturales municipales trabajan a menudo en solitario, lo cual le hace asumir funciones que no son propias de su puesto.

Por lo que, se evidencia una indefinición de la figura del perfil laboral de la Gestora o Gestor cultural municipal y de sus tareas, que también está ligado a una regulación normativa muy genérica en materia de clasificación profesional y que no delimita las funciones específicas de cada área.

Y finalmente, la mayor problemática que presenta el sector se circunscribe en la jornada laboral, tanto a nivel de duración y distribución de la jornada laboral como a nivel de retribución ajustada a la jornada laboral que efectivamente se realiza.

La jornada laboral general de 1.592 horas, en horario matutino de lunes a viernes, no se ajusta a las necesidades a las que tiene que dar cobertura las figuras de la Gestión cultural de las Entidades Locales de Navarra.

Si partimos del hecho de que las actividades culturales mayoritariamente se llevan a cabo en jornadas vespertinas, en días laborables, pero también, mayoritariamente, durante los fines de semana y festivos, y dichas actividades requieren habitualmente la cobertura por parte de las Gestoras y Gestores culturales municipales, el resultado es que estas personas prestan servicios frecuentemente fuera de su jornada laboral establecida.

Esto supone que la práctica totalidad del colectivo supera habitualmente la jornada laboral máxima establecida para el personal que presta servicios en la Administración Pública Navarra, normalmente con escasa capacidad de gestionar su tiempo libre, lo que interfiere en su capacidad de conciliar su vida personal, familiar y laboral.

Se trabaja una media de entre 20 y 25 días fuera de los días laborables establecidos en el calendario laboral, lo que supone entre 80 y 120 horas de media al año por encima de la jornada máxima anual.

Además de la superación de la jornada laboral anual, la falta de regulación de la jornada laboral del colectivo, exige de las personas que se dedican a la gestión cultural una elevada disponibilidad, no cumpliéndose, en muchas ocasiones, la normativa básica relativa al descanso semanal y descanso entre jornadas legalmente establecidos.

3. Conclusiones.

Ciertamente existe una regulación laboral básica de aplicación al personal que presta servicios, tanto en régimen funcional como en régimen laboral, como Gestoras y Gestores Culturales de las Entidades Locales de Navarra.

La normativa vigente establece un marco laboral en el que están regulados tanto el sistema retributivo como la clasificación profesional o la jornada laboral a realizar.

Sin embargo, no es menos cierto que esta normativa no se amolda a las especificidades que el puesto de trabajo de gestor/a cultural municipal entraña, dado que existen materias relevantes como son la jornada laboral, la retribución y la clasificación profesional que no tienen una regulación homogénea para todo el colectivo ni responden a las necesidades laborales que la cobertura del servicio exigen.

Las mismas condiciones laborales que aquí se han analizado y que parece que merecerían una solución ad hoc, ha sido objeto de regulación específica para otros colectivos, como por ejemplo Policía Foral, a través de una norma específica como la Ley Foral 3/2021, de 26 de marzo, para la regulación de las jornadas, horarios y retribuciones de Policía Foral de Navarra.

Se ha de poner de manifiesto también el hecho de que la desigualdad o el desacompañamiento entre las necesidades del servicio y las condiciones laborales de las Gestoras y Gestores Culturales se incrementa cuanto menor es el tamaño de la Entidad Local para la que prestan servicios. A ello contribuyen también los Convenios Colectivos,

dado que las Entidades Locales de mayor tamaño cuentan con un Convenio Colectivo de aplicación que mejora o modula las condiciones laborales establecidas en la normativa general analizada en el presente informe. Y ello redunda en la minoración del impacto de la falta de regulación específica en las condiciones laborales y retributivas del personal. Y, a su vez, tiene como efecto colateral la desigualdad con respecto a la situación que soportan las Gestoras y Gestoras de Entidades Locales de menor tamaño e infraestructura, las cuales padecen el impacto y consecuencias con mayor crudeza.

Dado que los requerimientos del puesto de trabajo son los mismos con independencia del tamaño de la Entidad Local para la que se presten servicios, incluso en ocasiones la exigencia es mayor en Entidades Locales de menor tamaño debido a la inclusión dentro de la figura de gestión cultural de funciones atinentes a otros departamentos, lo deseable sería que hubiera una regulación específica que definiese y delimitase el contenido del puesto de trabajo de Gestión Cultural, homogeneizase la política retributiva y resolviese la problemática principal relativa a la jornada laboral.

Lo que se expide en Pamplona, a 1 de diciembre de 2025.

