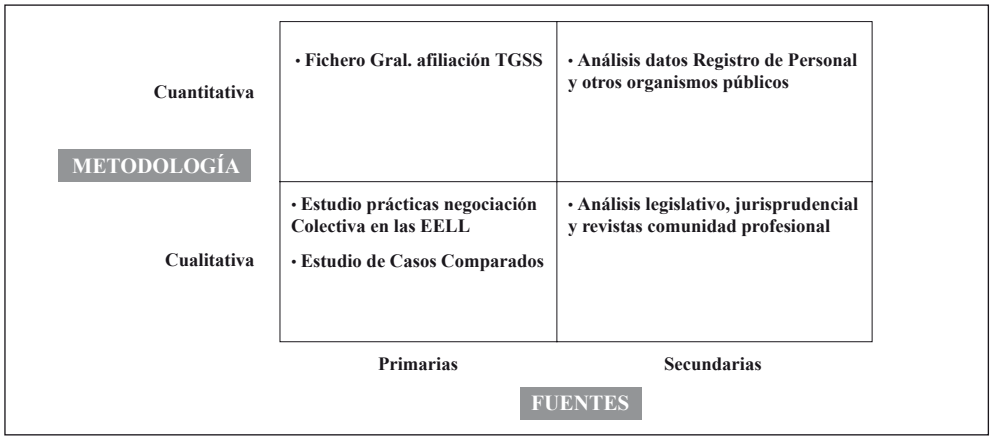
APÉNDICE METODOLÓGICO

El diseño de la investigación es deudor de una estrategia combinada, cuantitativa-cualitativa: si la primera establece la situación en términos estructurales, la segunda permite analizar la interacción a escala micro. Ambas, como recuerdan King, Keohane y Verba (2000), comparten una misma lógica subyacente: la inferencial. A la hora de generar hipótesis explicativas, hacen posible explicar lo que Caïs (2002) ha denominado la «complejidad causal»[211], ayudando a determinar las diversas dimensiones: la evolución de efectivos, las prácticas de negociación, el sistema de creencias de los actores o su comportamiento en un periodo determinado. Para ello se utilizan fuentes primarias y secundarias, como refleja la ilustración 7:

211. En pocos ámbitos como en el análisis politológico resulta tan pertinente la apreciación de Tocqueville en su clásico: *La democracia en América*: «*El que investiga en los hechos la influencia real que ejercen las leyes sobre la suerte de la humanidad, se ve expuesto a grandes errores porque nada hay más difícil de apreciar que un hecho*». Es un recordatorio de modestia en la atribución de causas.

Ilustración 7: Técnicas utilizadas en la investigación



Fuente: Elaboración propia.

1. Fuentes empleadas para la estimación cuantitativa del empleo público local en España

Una parte relevante del trabajo ha sido dar cuenta de la evolución y composición de los efectivos. Al respecto, lo primero que constata cualquier investigador interesado en el fenómeno del empleo público local en España es la inexistencia de un centro público dedicado a este menester, que disponga de información fiable y actualizada del personal que ocupa el sector público en nuestro país, en su variada panoplia y niveles administrativos. Ni siquiera las comunidades autónomas –con excepción de Cataluña, que en 2010 inició un proyecto en este sentido– disponen de cifras de efectivos del personal de las entidades locales radicadas en su territorio[212]. La fuente empleada usualmente

212. Esta carencia ha intentado corregirse debido al interés de los agentes sociales. Diversos acuerdos Administración-Sindicatos han tratado de subsanar esta carencia. Así, la «Declaración para el Diálogo Social en las Administraciones Públicas», suscrita el 21 de septiembre de 2004 por el Gobierno y los sindicatos UGT, CCOO y CSI-CSIF, recogía como meta la constitución de un «Observatorio del Empleo Público». Este compromiso fue reiterado en el siguiente acuerdo, el suscrito en septiembre de 2009 por el Gobierno socialista y las organizaciones sindicales UGT, CCOO y CSIF, denominado «Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la función pública en el marco del diálogo social 2010-2012». Este pacto recogía igualmente (epígrafe 18) el compromiso de constituir tal observatorio. Finalmente, el Real Decreto 868/2010, de 2 de julio, crea el «Observatorio del Empleo Público» como órgano colegiado adscrito a la Secretaría de Estado para la Función Pública –hoy suprimida– y cuya misión es justamente la de «recoger, analizar y difundir información en materia de empleo público de las Administraciones Públicas» (art. 3). Es deseable que las estrecheces presupuestarias del contexto no den al traste con un proyecto susceptible de ofrecer transparencia en un ámbito sensible para una democracia avanzada.

Fundación Democracia y Gobierno Local
Serie: Claves del Gobierno Local, 16
ISBN: 978-84-939146-9-1

para estimar los efectivos es el boletín estadístico del Registro Central de Personal (RCP), editado desde 1990, con una ubicación ministerial variable, y que dos veces al año (enero y julio) suele resumir el volumen y evolución de los efectivos dedicados profesionalmente a la *Administración*, si bien con la limitación –como señalan Malo, Garrido y Cueto (2011: 90)– que supone no abarcar la totalidad del empleo público, ya que excluye el personal dependiente de empresas y otras organizaciones similares[213]. Para esta finalidad específica suelen emplearse los informes de la Intervención General del Estado (IGAE) referidos al sector público, o, normalmente, la Encuesta de Población Activa (EPA), si bien debe tenerse en cuenta que esta última proporciona datos con un bajo nivel de desagregación. Las cifras de ocupados únicamente permiten seguir el total de asalariados del sector público, o el referido a los asalariados del sector público por sexo, tipo de contrato y relación laboral. Únicamente es aprovechable la información más interesante, referida al total de asalariados del sector público por tipo de Administración, sexo y grupo de edad. No es posible sin embargo conocer la composición cualitativa de dichas cifras. Su utilidad no obstante estriba en poder contrastar los totales con respecto a otras fuentes de información, al proporcionar cifrar más completas. Además, el boletín estadístico del Registro, en lo que se refiere a la «Administración local», utiliza como fuente los datos provenientes de la Seguridad Social, hasta 1993 proporcionados por la Mutualidad Nacional de Previsión de la Administración Local (MUNPAL), y a partir de esa fecha, tras la integración en el Régimen General, facilitados por la Tesorería General de la Seguridad Social, y, como indica el propio boletín del RCP correspondiente a enero de 2010, «*(...) comprende a todos los efectivos que están en situación de alta en el Fichero General de Afiliación de la Seguridad Social y que pertenecen a colectivos identificados como Ayuntamientos y Diputaciones/Cabildos/Consejos Insulares*».

Así pues, la principal fuente estadística en nuestro país, por relevancia, fiabilidad, y por su potencial para diferenciar la evolución cualitativa de diversos elementos, es la obrante en la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS). Con esta finalidad se interesó de este organismo público el acceso a un conjunto de datos, los cuales, tras su procesamiento por la Gerencia de Informática, fueron facilitados en forma de microdatos que hacían posible su tratamiento estadístico. Justo es dejar constancia en este trabajo de la colabo-

213. Aun con todo, como destacan Arenilla y Delgado (2014: 302), el boletín estadístico del Registro de Personal, ahora responsabilidad del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (MHAP), por su metodología y sistemática sigue siendo el más fiable cuando de analizar el total del personal de las diversas Administraciones Públicas se trata.

ración obtenida por parte de los funcionarios de dicha institución, haciendo especial referencia a quienes a lo largo de 2011 facilitaron la información demandada, D. Felipe Pérez Sánchez, subdirector general de afiliación de la Tesorería, y D. Fernando López Huerta, secretario general del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Han sido dos por tanto las fuentes utilizadas para cuantificar de modo agregado la composición y evolución del total de efectivos dependientes de los Gobiernos locales –excluyendo empresas públicas–: el boletín del RCP y los datos *ad hoc* obtenidos de la TGSS. No obstante, se ha optado por emplear los datos de la Tesorería en el caso de los colectivos laborales, por su complejidad y necesidad de afinar en el análisis, utilizando en cambio los datos del RCP para describir la evolución del funcionariado de Administración local. No obstante, tales datos han adolecido de limitaciones temporales. Solamente a partir de 1990 en el caso del boletín del Registro, y desde 1996 en el caso de los datos proporcionados por la Seguridad Social. Esta circunstancia ha aconsejado el recurso a fuentes secundarias para cuantificar el volumen del empleo público local con anterioridad a 1990. Bien citando la de autores que han estimado cifras, como el caso de Carrillo Barroso (1991) o el de Mahíllo Santos (1976), ambos en estudios pertenecientes a organismos oficiales.

También se ha contado con algunos estudios valiosos. Al respecto, el Instituto de Estudios de Administración Local (IEAL), existente hasta 1987, fecha en la que se fusionó con el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), publicaba regularmente algunas monografías cuyo acceso ha permitido ilustrar el volumen de personal dependiente de las entidades locales con anterioridad a 1990. Hay que dejar constancia de que el IEAL, en sus memorias anuales al menos hasta 1975, publicaba sus «Estadística de Organización y Servicios de las Entidades Locales», la «Colección de Estudios y Estadísticas de la Vida Local», y el imprescindible «Anuario Estadístico de las Corporaciones Locales». La explotación de los datos efectuada por municipalistas ligados al Instituto, como Ballester Ros (1963; 1972) o Rodríguez Socorro (1975), ha permitido aproximarse al fenómeno. De igual modo, otras publicaciones como la referencial *Documentación Administrativa* también publicaban ocasionalmente estudios en esta materia. Al respecto, se cita el seminal estudio de un administrativista de manejo imprescindible, Beltrán Villalba (1964). Por otra parte la visita a la biblioteca del actual INAP y la diligencia de un funcionario del extinto IEAL, Antonio Fernández Vaquero, hizo posible acceder al primer estudio estadístico del personal local, el realizado en 1943 y publicado en 1948 por Javier Ruíz Almansa. Finalmente, los datos referidos a los funcionarios con

Fundación Democracia y Gobierno Local
Serie: Claves del Gobierno Local, 16
ISBN: 978-84-939146-9-1

habilitación de carácter nacional fueron proporcionados por la hoy también extinta Subdirección General de Función Pública Local, gracias a la colaboración de Enrique Orduña, titular de este centro directivo.

En lo que se refiere a los datos provenientes de la Tesorería General de la Seguridad Social, el tratamiento de la información se realizó mediante el recurso a tres tipos de ficheros que posibilitaron el acceso a una información diversa, como fueron los denominados «Códigos de Cuenta de Cotización» (CCC, anteriormente conocidos como «números patronales»); las «Claves de Contrato», y, finalmente, los «Epígrafes de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales». La cifra de laborales fijos que se ha manejado ha sido la procedente de la TGSS, por entender que la misma resulta más fiable, en especial a partir de 1996. En lo que respecta a los cargos políticos con dedicación exclusiva, la información obtenida ha permitido su cuantificación, ya que en el año 2006 se promulgó la Ley 37/2006, de 7 de diciembre, «relativa a la inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social y a la extensión de la protección por desempleo a determinados cargos públicos y sindicales», la cual obligó a las entidades locales a cotizar mediante un código de cuenta específico. Las claves de contrato han permitido describir la evolución cuantitativa entre laborales temporales y laborales fijos, así como analizar los niveles de precarización laboral. Desafortunadamente no ha sido posible cuantificar la magnitud de funcionarios interinos, pero hay que decir que los datos proporcionados han permitido cuantificar plenamente la incidencia de la contratación laboral temporal. Se formuló la hipótesis de que la mayor parte de relaciones temporales fueron instrumentadas mediante unas modalidades contractuales determinadas, estructurales, algo que los datos confirman. Al respecto, la clave 100 permitió analizar la evolución del personal «fijo». Por su parte, las claves 401, 402, 420, 421 y 410 posibilitaron calibrar el alcance de la contratación laboral temporal en las modalidades de «obra o servicio», «eventual por circunstancias de la producción» o «interinidad», ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial respectivamente. Finalmente, la codificación por Epígrafes de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional se ha empleado para analizar la evolución de dos colectivos singulares en el empleo público local: los Cuerpos de Policía Local y el personal perteneciente a los SPEIS, o «Servicios de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento» (comúnmente conocidos como bomberos)[214].

214. En relación con los Cuerpos de Policía Local, la plataforma denominada «Confederación de Seguridad Local» estimaba en 58 000 los efectivos pertenecientes a este colectivo. Es una cifra aproximada a la obtenida por la Seguridad Social, la cual en 2006 estimaba en 56 000 el total de policías locales. En lo que respecta a los bomberos, la cifra correspondiente a ese año recogida es la de 11 000, mientras que los cálculos actuariales del Ministerio de

2. Estudio cualitativo sobre las prácticas de negociación colectiva en el empleo público local en España: acuerdos analizados y metodología

El estudio se ha centrado en el análisis de los documentos emanados como resultado del proceso de negociación colectiva, los «acuerdos», «pactos» o «normas reguladoras» suscritos entre las organizaciones sindicales y los representantes de los Gobiernos locales, limitando la investigación a la negociación colectiva «funcionarial». Se ha buscado proporcionar evidencia sobre su dinámica real, lo que –conocida la informalidad que caracteriza a la negociación colectiva en la esfera local– resulta problemático. Por ello no se pretende ningún tipo de representatividad estadística, ya que, tal y como se sostiene –y demuestran los resultados–, los contenidos publicados no suponen necesariamente los pactos en uso en todas las entidades locales. Este es uno de los rasgos del empleo público local, y por ello mismo limita el alcance de los pocos estudios realizados para conocer los contenidos y prácticas negociales en el ámbito local[215]. No obstante, el estudio goza de una repre-

Trabajo recogían la cifra de 20 000. En este caso sí existe una discordancia, si bien hay que indicar que los cálculos incluían a todos los bomberos, no solamente los dependientes de las entidades locales –la mayoría–, sino también los dependientes de empresas privadas y de la Agencia Estatal de Seguridad Aérea (AESA), lo que explicaría esta diferencia.

215. El primer intento realizado de dar cuenta empírica de la negociación colectiva en la Administración local es el dirigido en 2001 por Tomás Sala Franco y Juan Antonio Altés, por encargo de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, organismo dependiente del Ministerio de Trabajo. La investigación se realizó mediante una «cata» en tres niveles distintos (ayuntamientos y capitales de provincia, otros municipios y diputaciones provinciales). No obstante centrarse en el personal laboral, sus conclusiones dan pautas de lo convenido en los funcionarios, dada su similitud: 35 horas semanales, mejora de permisos y licencias, o participación en procesos de selección. Otros estudios de interés, limitados también a la negociación colectiva del personal laboral, pero de consulta imprescindible, son los coordinados por Prados de Reyes (2007), o el realizado en 2010 por el denominado «Observatorio de la Negociación Colectiva», dependiente de la Fundación 1º de mayo, ligado a la confederación sindical de Comisiones Obreras. Todos los estudios citados comparten, además del hecho de no contemplar la negociación colectiva de los funcionarios locales, otra limitación: la de limitarse a analizar los contenidos convencionales publicados, opción analítica que, como en esta tesis se sostiene, limita el conocimiento real de la dinámica seguida. Sí obvia sin embargo esta limitación otro estudio de factura interesante, el realizado por la Diputación de Barcelona (2011) a través de su servicio de asistencia al gobierno local, que ha constituido una notable comunidad de apoyo a los gestores locales de recursos humanos, la denominada «Xarxa CORH». Obviamente lo sintetizado por esta publicación se limita a la provincia de Barcelona, pero sus contenidos se aproximan mucho más a la realidad del fenómeno, ya que, como recoge la publicación, de los más de setenta acuerdos/pactos analizados, más del 70 % son textos no publicados en el Boletín Oficial de la Provincia, un requisito este, el de la publicación, además de obligatorio para asegurar su eficacia jurídica (art. 38.6 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público), ineludible en una sociedad democrática avanzada, respetuosa con el Estado de Derecho y con principios actuales de la gobernanza, como la transparencia y la rendición de cuentas.

Fundación Democracia y Gobierno Local
Serie: Claves del Gobierno Local, 16
ISBN: 978-84-939146-9-1

sentatividad «cualitativa», ya que la «cata» realizada, tal y como se expone seguidamente, ha pretendido reflejar una negociación colectiva local que es básicamente «urbana», es decir, centrada en las ciudades de tamaño medio y medio/grande, además obviamente de las grandes entidades provinciales o insulares.

Los medios utilizados para acceder a los más de cien textos analizados son variados y procedentes de diversas fuentes; por ejemplo:

- ☑ Organismos públicos especializados, tales como el CEMICAL (organismo dependiente de la Diputación de Barcelona, dedicado a las relaciones laborales en la Administración local), la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (dependiente del Ministerio de Trabajo) o el «Consejo Andaluz de Relaciones Laborales». Para estas instituciones la fuente de análisis ha sido tanto la página web como diversas publicaciones que se citan en la bibliografía.

- ☑ Buscadores jurídicos como «noticiasjuridicas.com», cuya validez, como la de los organismos públicos citados, se limita lógicamente a los textos publicados en los boletines oficiales.

- ☑ Las páginas web de las entidades locales y de las organizaciones sindicales más representativas (CCOO, UGT y CSI-F, normalmente, pero incluyendo puntualmente el acceso a sindicatos minoritarios, de tipo corporativo o ámbito autonómico). En especial, para las grandes entidades locales, esta ha sido la fuente para acceder a los documentos negociados pero no publicados en los boletines oficiales.

- ☑ Los procedentes de las redes profesionales, tales como las asociaciones valenciana y canaria de Técnicos de Personal de la Administración Local, además de la oportunidad que ha supuesto la participación en diversos foros con ocasión de la realización de actividades formativas, tales como el Instituto Nacional de Administración Pública, la Diputación de Barcelona o la Federación Catalana de Municipios, cuyos gestores han facilitado amablemente los acuerdos requeridos.

El resultado es una «foto» ampliamente representativa de cuál es la realidad a la hora de analizar los contenidos y estilo de los procesos de concerta-

ción social, de las prácticas de negociación colectiva. La «cata» documental a la que se ha hecho referencia se ha organizado sobre la base de una división en cuatro grandes segmentos, elaborados en función del tamaño poblacional, de los ciento ocho documentos; ciento dos correspondientes a pactos reguladores de entidades locales territoriales, y seis provenientes de acuerdos de ámbito autonómico suscritos por las federaciones de municipios y los sindicatos más representativos.

- GRUPO 1: ENTIDADES PROVINCIALES. Se han analizado 17 textos, subdivididos a su vez en tres grupos. A saber: 12 diputaciones de régimen común, 4 cabildos o consejos insulares, y 1 diputación foral.

- GRUPO 2: GRANDES CIUDADES Y CAPITALES DE PROVINCIA. Se han estudiado un total de 39 textos convencionales, según la siguiente composición del grupo: 10 ciudades comprendidas entre los 50 001 y los 75 000 habitantes, 7 ciudades comprendidas entre los 75 001 y los 100 000 habitantes, 15 ciudades comprendidas entre los 100 001 y los 250 000 habitantes, y 7 ciudades mayores de 250 000 habitantes.

- GRUPO 3: CIUDADES MEDIANAS O PEQUEÑAS. Se han estudiado un total de 46 textos convencionales, según la siguiente composición: 5 ciudades de menos de 5000 habitantes, 16 ciudades comprendidas entre los 5001 y los 20 000 habitantes, y 25 ciudades comprendidas entre los 20 001 y los 50 000 habitantes.

- GRUPO 4: OTROS TEXTOS CONVENCIONALES. Comprende 6 acuerdos suscritos por las organizaciones sindicales más representativas y federaciones de municipios, con alcance provincial o comunitario.

Los concretos documentos son los que se citan a continuación, con la denominación que el propio texto recoge, indicando la referencia de publicación para el caso de que haya constancia de la misma. Al respecto cabe indicar que la no constancia de la misma no significa necesariamente que se haya omitido el trámite de publicación, aunque en la mayoría de supuestos se deba precisamente a esta circunstancia.

Fundación Democracia y Gobierno Local
Serie: Claves del Gobierno Local, 16
ISBN: 978-84-939146-9-1

GRUPO 1: ENTIDADES PROVINCIALES

DENOMINACIÓN	REFERENCIA PUBLICACIÓN
"Acuerdo de aplicación al personal funcionario de la Diputación Provincial de Burgos 2007-2009"	No consta
"Acuerdo Marco Único para el personal funcionario de la Diputación de Lugo"	No consta
"Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo de los empleados públicos funcionarios y laborales de la Diputación de Toledo y sus Organismos Autónomos 2008-2011"	No consta
"Acuerdo Regulador de las condiciones económicas, sociales y de empleo aplicables al personal de la Excma. Diputación Provincial de Soria 2003-2005"	No consta
"Condiciones de empleo del personal funcionario de la Administración General de la Diputación Foral de Álava 2004-2005"	No consta
"Acuerdo Marco para el personal funcionario de la Excma. Diputación Provincial de Salamanca"	No consta
"Acuerdo de mejoras 2005-2007 de los funcionarios de la Diputación de Cádiz"	No consta
"Acuerdo económico, social y sindical de los funcionarios de la Diputación de Almería 2008-2011"	BOP de 30 de enero de 2009
"Acuerdo 2006-2009 sobre condiciones económicas de los funcionarios del Cabildo Insular de Tenerife"	No consta
"Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario y Convenio Colectivo del personal laboral de la Diputación de Huesca 2010-2013"	No consta
"III Acuerdo Marco del personal funcionario de la Excma. Diputación Provincial de Guadalajara 2007-2008"	No consta
"Acuerdo para el personal funcionario de la Diputación Provincial de Valladolid 2009-2011"	BOP de 1 de agosto de 2009
"Acuerdo de condiciones de trabajo de los funcionarios de la Diputación Provincial de Valencia 2002-2005"	No consta
"Acuerdo Marco del personal funcionario de la Excma. Diputación Provincial de Ciudad Real 2010-2013"	No consta

DENOMINACIÓN	REFERENCIA PUBLICACIÓN
"Acuerdo del personal funcionario del Excmo. Cabildo Insular de Fuerteventura 2004-2007"	No consta
"V Acuerdo sobre regulación de las condiciones de trabajo de los funcionarios de la Diputación Provincial de Alicante (2005-2008)"	BOP de 17 de agosto de 2005
"Pacto de condiciones de trabajo para el personal funcionario del Consell Insular d'Eivissa i Formentera 2006-2010"	BOIB de 2 de diciembre de 2006

GRUPO 2: GRANDES CIUDADES Y CAPITALES DE PROVINCIA

DENOMINACIÓN	REFERENCIA PUBLICACIÓN
"Acuerdo de funcionarios del Ayuntamiento de Getafe y sus organismos autónomos 2004-2007"	No consta
"Texto refundido sobre jornada, horario y vacaciones de la Policía Local de Santa Cruz de La Laguna"	No consta
"Acord de condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat 2009-2012"	No consta
"Acuerdo de la Mesa General de los Empleados Públicos sobre condiciones de trabajo comunes al personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus OOAA periodo 2008-2011"	BOAM de 1 de marzo de 2011
"Acuerdo General sobre condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio del Ayuntamiento de Alcorcón 2008-2011"	No consta
"Acuerdo-Convenio Colectivo para el Ayuntamiento de Móstoles 2008-2011"	No consta
"Acuerdo Marco regulador de las condiciones de trabajo y retribuciones del personal funcionario al servicio del Ayuntamiento de Ponferrada 2005-2007"	BOP de 24 de febrero de 2005
"Acuerdo de los Empleados del Ayuntamiento de Segovia"	No consta
"Acuerdo para el personal funcionario del Ayuntamiento de Valladolid 2008-2011"	No consta
"Acuerdo de Mejoras para los funcionarios del Ayuntamiento de San Fernando (Cádiz) 2007-2009"	No consta
"Acuerdo sobre condiciones de trabajo comunes de los Empleados del Ayuntamiento de Gijón y de las Fundaciones y Patronatos dependientes del mismo para el periodo 2008-2011"	No consta

Fundación Democracia y Gobierno Local
Serie: Claves del Gobierno Local, 16
ISBN: 978-84-939146-9-1

DENOMINACIÓN	REFERENCIA PUBLICACIÓN
"Acuerdo-Convenio de condiciones laborales de los Empleados Municipales del Ayuntamiento de Alicante" (2003)	No consta
"Acuerdo de los funcionarios del Excmo. Ayuntamiento de Soria para los años 2005-2008"	No consta
"Reglamento de Funcionarios del Ayuntamiento de Huelva" (2001-2003)	No consta
"Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz" (2007)	No consta
"Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo y retributivas del personal funcionario al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Zamora 2000-2001"	No consta
"Acuerdo de condiciones comunes a todo el personal que presta sus servicios al Ayuntamiento de Burgos" (2007)	BOP de 2 de febrero de 2007
"Pacto de aplicación al personal funcionario del Ayuntamiento de Ávila 2008-2011"	No consta
"Acuerdo para el personal funcionario del Ayuntamiento de Palencia 2009-2012"	BOP de 6 de marzo de 2009
"Acuerdo de Funcionarios 2008-2011 del Ayuntamiento de Almería"	BOP de 17 de junio de 2008
"Acuerdo económico y social para el personal funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Jaén" (1998-1999)	No consta
"Acuerdo de Funcionarios Ayuntamiento de Arrecife 2004-2007"	No consta
"Acuerdo Regulador de Funcionarios 2007-2010"	BOP de 25 de octubre de 2007
"Acuerdo de los funcionarios del Ayuntamiento de Valencia 2004-2007"	No consta
"Acuerdo Regulador de las relaciones entre la Corporación y el personal 2004-2008"	BOP de 29 de febrero de 2008
"Acuerdo para el personal funcionario del Ayuntamiento de Córdoba 2006-2007"	No consta
"Reglamento para el personal funcionario del Ayuntamiento de Sevilla" (1997-1998)	No consta
"Normas Reguladoras de las relaciones entre el Ayuntamiento de Gandía y el personal funcionario a su servicio" (2000-2002)	No consta
"Pacto Laboral de los funcionarios del Ayuntamiento d'Eivissa"	No consta

DENOMINACIÓN	REFERENCIA PUBLICACIÓN
"Acuerdo de condiciones de trabajo de los funcionarios del Excmo. Ayuntamiento de Cartagena y sus Organismos Autónomos 2011-2015"	BORM de 30 de mayo de 2011
"Reglamento de Funcionarios del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria" (1986)	No consta
"Pacto de condiciones retributivas del personal funcionario del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria"	No consta
"Acord de condicions econòmiques i de treball per al període 2004-2007"	No consta
"Acord Regulador de les condicions de treball dels empleats públics de Santa Coloma de Gramenet 2010-2012"	BOP de 16 de septiembre de 2011
"Acord-Conveni de condicions de treball 2008-2011 de l'Ajuntament de Sabadell"	No consta
"Acuerdo sobre determinadas condiciones de trabajo del personal del Ayuntamiento de Estepona" (2008)	No consta
"Reglamento de Funcionarios del Ayuntamiento de Huelva" (2001-2003)	No consta
"Acuerdo de funcionarios 2004-2007 de Arganda del Rey"	No consta
"Conveni per al personal de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú" (2001-2003)	No consta

GRUPO 3: CIUDADES MEDIANAS Y PEQUEÑAS

DENOMINACIÓN	REFERENCIA PUBLICACIÓN
"Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Aldaia para el periodo 2004-2007"	BOP de 28 de septiembre de 2005
"Acuerdo entre la Junta de Personal y el Iltre. Ayuntamiento de Granadilla de Abona 2005-2007"	BOP de 29 de marzo de 2006
"Acuerdo de condiciones de trabajo del Ayuntamiento de San Javier y su personal funcionario para los años 2010-2012"	No consta
"Acuerdo Marco del personal funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Consuegra 2008-2011"	No consta

Fundación Democracia y Gobierno Local
Serie: Claves del Gobierno Local, 16
ISBN: 978-84-939146-9-1

DENOMINACIÓN	REFERENCIA PUBLICACIÓN
"Acord Regulador de matèries i condicions de treball comuns dels empleats públics de l'Ajuntament d'Esparraguera i els seus Organismes Autònoms 2009-2011"	No consta
"Acuerdo de condiciones de trabajo de los funcionarios del Ayuntamiento de Xàtiva" (2000-2003)	No consta
"Acord econòmic Corporació-Sindicats 2008-2011 de l'Ajuntament de Benicàssim"	No consta
"Normes Reguladores de les relacions entre l'Ajuntament d'Algemesí i el seu personal funcionari" (2000-2003)	No consta
"Ajuntament de Solsona, Conveni-Pacte de personal 2004"	No consta
"Acuerdo-Convenio Colectivo del personal laboral y funcionario del Ayuntamiento de Villalbilla" (2007-2009)	No consta
"Convenio del Excmo. Ayuntamiento de Castro Urdiales para los funcionarios, años 1997, 1998 y 1999"	No consta
"Acuerdo Marco de relaciones laborales, sociales y sindicales de los Empleados del Ayuntamiento de Doña Mencía (Córdoba) 2006-2008"	BOP de 29 de enero de 2007
"Acuerdo Colectivo del personal funcionario del Excmo. Ayuntamiento de La Rambla" (2006-2009)	BOP de 30 de enero de 2007
"Convenio para los empleados públicos del Ayuntamiento de Laujar de Andarax"	No consta
"Pacte de condicions de treball 2008-2011 de l'Ajuntament de Premià de Mar"	No consta
"Pacto de personal funcionario del Ayuntamiento de La Almunia de Doña Godina" (2008-2011)	BOP de 5 de septiembre de 2008
"Acuerdo Regulador de condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de San Roque 2005-2008"	No consta
"Acord de condicions laborals del personal funcionari de l'Ajuntament de Llinars del Vallés, per al període 2006-2008"	DOGC de 22 de agosto de 2007
"Xé Acord de condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Martorell" (2006-2009)	No consta

Fundación Democracia y Gobierno Local
Serie: Claves del Gobierno Local, 16
ISBN: 978-84-939146-9-1

DENOMINACIÓN	REFERENCIA PUBLICACIÓN
"Acuerdo de funcionarios del Ayuntamiento de Candelaria"	No consta
"Acord de condicions de treball del personal funcionari al servei de l'Ajuntament d'Arenys de Munt"	No consta
"Pacte-Conveni Col·lectiu dels empleats públics de l'Ajuntament de Llançà"	No consta
"Acuerdo Marco por el que se regulan las relaciones entre el Ayuntamiento de Yecla y el personal a su servicio" (2000-2003)	No consta
"Conveni entre els representants de l'Ajuntament i els delegats del personal relatiu a les condicions econòmiques i laborals del personal funcionari de l'Ajuntament de Palamós per als anys 1994-1995"	No consta
"Acuerdo Marco por el que se regulan las relaciones entre el Ayuntamiento de Montilla y el personal a su servicio 2005-2007"	No consta
"Acuerdo para determinar las condiciones de trabajo del personal del Ayuntamiento de Peñíscola" (1996-1999)	BOP de 3 de marzo de 1998
"Pacte de condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Roda de Barà" (2008-2011)	No consta
"Acord sobre les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Sitges" (2002-2004)	No consta
"Acord de condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Sant Feliu de Codines 2000-2003"	No consta
"Acuerdo Marco para el personal funcionario del Ayuntamiento de Hondón de Las Nieves" (1998-2000)	BOP de 7 de junio de 1999
"Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio del Ayuntamiento de Onil" (1999-2000)	BOP de 23 de noviembre de 1999
"Acuerdo Marco de condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Villena 1998-2000"	BOP de 3 de septiembre de 1998
"Acuerdo del personal funcionario del Ayuntamiento de Ibi"	BOP de 3 de octubre de 1998
"Acuerdo de las condiciones socio-profesionales de los funcionarios del Ayuntamiento de Teulada"	BOP de 4 de noviembre de 1998

Fundación Democracia y Gobierno Local
Serie: Claves del Gobierno Local, 16
ISBN: 978-84-939146-9-1

DENOMINACIÓN	REFERENCIA PUBLICACIÓN
"Acuerdo para el personal funcionario 2000-2003 del Ayuntamiento de Úbeda"	No consta
"Acuerdo de condiciones de trabajo para los funcionarios del Excmo. Ayuntamiento de Arucas" (2001-2003)	No consta
"Acuerdo Marco del personal funcionario del Ayuntamiento de Rojales 2006-2007"	No consta
"Acuerdo de los funcionarios del Iltre. Ayuntamiento de la Villa de Ingenio 2008-2011"	BOP de 30 de mayo de 2008
"Acuerdo Marco para el personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Totana"	BORM de 17 de junio de 2010
"Acuerdo Regulador condiciones de trabajo de los funcionarios públicos del Ayuntamiento de Tres Cantos" (2005-2008)	No consta
"Normas Reguladoras para el personal funcionario del Ayuntamiento de Quart de Poblet 2005-2007"	BOP de 1 de agosto de 2005
"Pacto-Acuerdo de los funcionarios del Excmo. Ayuntamiento de Gáldar 2006-2007"	BOP de 9 de junio de 2006
"Acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Alzira"	No consta
"Acuerdo Regulador de las relaciones laborales Ayuntamiento de Albalat dels Sorells y personal funcionario" (2005-2007)	BOP de 7 de octubre de 2005
"Acuerdo sobre condiciones de trabajo entre la Corporación y los funcionarios al servicio del Ayuntamiento de Bétera"	No consta
"Acuerdo en materia económica, social que afecta al personal funcionario del Ayuntamiento de Los Realejos" (2008-2009)	No consta

GRUPO 4: OTROS TEXTOS CONVENCIONALES

DENOMINACIÓN	REFERENCIA PUBLICACIÓN
"Acuerdo Marco Regulador para el personal al servicio de las Administraciones Locales suscrito por la Federación de Municipios de Madrid y los sindicatos más representativos" (2004-2007)	No consta
"Acuerdo Marco Regulador para el personal al servicio de las Administraciones Locales suscrito por la Federación de Municipios de Madrid y los sindicatos más representativos" (2008-2011)	No consta

DENOMINACIÓN	REFERENCIA PUBLICACIÓN
"Acuerdo Marco suscrito por la Federación Regional de Municipios y Provincias de Castilla y León y CCOO, UGT y CSIF"	No consta
"Acuerdo Federación Valenciana de Municipios y Provincias y los sindicatos CCOO, UGT y CSI-F para las Administraciones Locales de la Comunidad Valenciana" (2004-2007)	DOCV
"XV Acuerdo Regulador de las condiciones de empleo de la Administración Local y Foral de Euskadi" (1999)	No consta
"UDALHITZ. Protocolo Marco de Relaciones Laborales de las Instituciones Locales de Euskadi" (2006)	No consta

3. Metodología del estudio de casos comparados

La utilidad de la metodología comparada estriba, al decir de Lijphart (1971), en que esta constituye un método para establecer generalizaciones modestas en forma de relaciones entre unas pocas variables mientras otras son *controladas*, buscando en cierto modo *trazar* tentativamente el vínculo entre las mismas, no tanto medirlas (Llamazares, 1995). En palabras de Sartori, «*comparar es controlar*» (2011: 279) a partir de un marco teórico subyacente que permita contrastar la hipótesis y realizar inferencias causales (Morlino, 2010). Dado que también se pretende una cierta orientación prescriptiva, se hace imprescindible estudiar las «arenas de acción» (Ostrom, 1999; 2005). Estos fines son los que han aconsejado *comparar* dos casos, más que profundizar en uno, ya que ello arroja más seguridad a la hora de *identificar* el funcionamiento operativo de concretos mecanismos empleados por los agentes, siguiendo los procesos empleados en el entorno institucional, lo que posibilita una mayor generalización (Petersen y Bowen 1998; Laitin, 1999; Panebianco, 1994; Venneson, 2013: 245).

A la hora de operativizar el trabajo contamos, como es sabido, con dos grandes alternativas metodológicas: la denominada de «sistemas semejantes» o la de «sistemas diferentes», clasificación realizada en su día por John Stuart Mill (Bartolini, 1994). La primera compara casos parecidos en el máximo de propiedades (variables) posibles, con excepción de la que se quiere examinar. Justamente su propósito es resolver la paradoja que supone la existencia de

Fundación Democracia y Gobierno Local
Serie: Claves del Gobierno Local, 16
ISBN: 978-84-939146-9-1

casos prácticamente iguales con resultados diferentes. Por su parte, la segunda, también denominada «método de la diferencia», se centra en explicar una circunstancia diferente: ¿cómo siendo diferentes los casos de análisis producen el mismo resultado? (Caïs, 2002: 29). En esta investigación la opción adoptada ha sido la primera: la de *casos similares*. Si, de acuerdo con el enfoque empleado, la variable dependiente es el grado de profesionalización, la estrategia es analizar cómo es posible que, a partir de casos similares, encontremos diferencias en el fenómeno que se quiere explicar. Para afrontar el problema "clásico" del N-pequeño (*small N*) y asegurar mayor fiabilidad y validez (Coller, 2000), se ha optado por una doble estrategia: primero una mayor «varianza temporal», prolongar el periodo de tiempo sometido a escrutinio (Bartolini, 1994: 100), primando la dimensión «longitudinal» (pocos casos y más tiempo) en detrimento de la «horizontal» (Morlino, 1994: 19). En segundo lugar, se sacrifica cierta densidad narrativa, utilizando pocas variables, focalizándose en las consideradas como claves. Justamente, como recuerda Collier (1994: 65), la teoría de la elección racional y su parsimonia explicativa hacen posible reducir los factores explicativos.

El diseño empleado es deudor asimismo de lo que se conoce en las Ciencias Sociales como las «narrativas analíticas» (Levi, 2006). *Narrativo*, por su atención a la historia y el contexto, y *analítico* por su empleo de esquemas formales de razonamiento. El mismo procede de modo muy característico: en primer lugar, a) extrayendo los actores clave, sus objetivos y preferencias, para seguidamente, b) elaborar las interacciones estratégicas, atendiendo especialmente, c) al proceso, el contexto y la historia del caso. Historia, procesos y contextos ayudan a determinar los mecanismos causales. Para ello, se ha buscado que los casos seleccionados proporcionen situaciones claras de interacción estratégica entre actores.

3.1. Selección de los casos

La estrategia de «casos similares» obliga a buscar dos casos que compartan características comunes, pero que difieran en la variable sometida a estudio, el grado de profesionalización. De acuerdo con la hipótesis, se sostiene la existencia de un patrón, una *senda* dominante seguida por los Gobiernos locales de nuestro país. Este planteamiento es compatible con la existencia de algunas entidades locales que han corregido parcialmente esta trayectoria. Dado un contexto similar su explicación solamente puede fundarse en la *agencia*, en el comportamiento diverso de algunos actores (Levi, 2006: 16). El objetivo de

seleccionar casos con varianza en la variable dependiente es el de responder a la pregunta: ¿Qué explica sus diferentes resultados? ¿Qué *reglas en uso* sobre el terreno favorecen la profesionalización? Si, una vez identificadas estas diferencias, postulamos su generalización, ¿hubiéramos obtenido el mismo resultado?

Se han elegido dos ciudades que comparten un elevado número de rasgos: Santa Lucía de Tirajana, en Gran Canaria, y Rubí, en Barcelona. Las variables *constantes* (Lijphart, 1970: 686) serían las siguientes: Ambas son ciudades medias –en torno a los 70 000 habitantes–, con un ámbito político caracterizado por la estabilidad en la mayor parte del periodo considerado, gobernadas las dos por fuerzas políticas fuertemente ancladas, en el momento del acceso al poder local, en el mundo de los barrios y la acción vecinal. Ambas, a su vez, han puesto en práctica políticas públicas similares, en especial en la esfera social, y conocidas por ser referencias en materia de dinámicas innovadoras de participación. Esta similitud de partida ha sido la que ha justificado su elección.

3.2. Protocolo de investigación y fuentes complementarias

Los casos se han comparado a partir de un protocolo de investigación que ha permitido sintetizar los datos producidos, tanto los obtenidos mediante el análisis de fuentes secundarias como los procedentes de las entrevistas en profundidad semiestructuradas a una muestra de actores clave. Asimismo, la información obtenida se ha estructurado de modo uniforme para facilitar el contraste. Se contemplan aspectos como:

- ❒ DATOS DE CONTEXTO: aspectos geográficos, demográficos, económicos y sociales. Evolución electoral.
- ❒ POLÍTICA Y GESTIÓN MUNICIPAL: fases en la vida política local. Eventos críticos. Evolución del Gobierno. Políticas públicas desplegadas.
- ❒ POLÍTICA Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS: datos acerca de las pautas de actuación en la materia, análisis de la configuración de la respectiva Unidad de Personal y su grado de profesionalización. Análisis de los momentos, o cómo la organización decidió en algunos de los hitos clave: laborales / funcionarios; Pautas de selección del personal no permanente; la adaptación a la Ley 30/1984 (en especial, la implantación del modelo de puestos de trabajo); procesos de negociación colectiva; procesos organizativos fundamentales (funcionarización; consolidación de empleo).

Fundación Democracia y Gobierno Local
Serie: Claves del Gobierno Local, 16
ISBN: 978-84-939146-9-1

En el estudio se han analizado otras fuentes de datos secundarias ajenas a la organización, tanto procedentes de organismos oficiales, como las Estadísticas Territoriales (Ministerio de Economía y Hacienda), Registro de Entidades Locales y Encuestas de Presupuestos Locales y de Población (Ministerio de Política Territorial y Administración Pública), la Encuesta de Población Activa (Instituto Nacional de Estadística), Datos Electorales (Ministerio del Interior), como procedentes de fuentes no estatales, así como numerosas publicaciones existentes sobre el respectivo municipio, propias (institucionales) o ajenas (análisis bibliográfico). De igual modo, se han obtenido datos específicos de las entidades locales en materia de personal, tales como: plantillas, presupuestos, catálogos / relaciones de puestos de trabajo; acuerdos / convenios colectivos; informes, planes o estudios; reglamentos internos, decretos o acuerdos de órganos municipales; escritos y reclamaciones, sentencias, etc., procedentes de archivos municipales, así como otros documentos de trabajo, de uso interno.

3.3. Personas entrevistadas

Se ha seleccionado a los actores con influencia en las decisiones o bien a aquellos que sean testigos de los eventos institucionales más importantes, buscando la obtención de una muestra cualitativamente representativa, elaborada con criterios de heterogeneidad y accesibilidad. A partir de esta muestra inicial se ha ampliado el abanico de entrevistas mediante el empleo de la técnica conocida como «*bola de nieve*» (sugerencia de nombres efectuada por el propio sujeto entrevistado). Se ha prestado una especial consideración a la validez y fiabilidad del trabajo de campo. Para ello se ha operado mediante la «saturación informativa» (las entrevistas necesarias para asegurar las aserciones) y el uso de la técnica de la «*triangulación*» (el contraste de hechos relevantes mediante más de un actor). Las entrevistas fueron realizadas sobre el terreno mediante varias estancias en los municipios estudiados. Si bien dichas entrevistas no fueron grabadas, se solicitó a los informantes el permiso para la redacción de notas y la consulta del «guión semiestructurado de entrevista», conformado por las dimensiones hechas a partir del marco analítico: la situación existente al inicio (el «legado»); las decisiones más importantes adoptadas en los primeros mandatos (la «coyuntura crítica»); las inercias posteriores vigentes a partir de tales decisiones (los «patrones de dependencia»), y la dinámica de funcionamiento en la arena institucional concreta que supone la política de personal en esa entidad local. La ejecución de las entrevistas tuvo lugar en varias fases: contacto inicial, telefónico o por correo electrónico, realización material en varios periodos, y análisis posterior.

Se previeron tres grupos de entrevistados en función de su cercanía a los procesos de gestión de personal: el *núcleo decisor* de la política; una «segunda corona», compuesta por otros actores organizativos con influencia, y la «corona externa», más alejada, conformada por actores significativos pertenecientes al entorno. Los tres grupos componen la «diana de la decisión». Los grupos y perfiles son los siguientes:

Tabla 25: Perfiles de entrevistas en los casos.

GRUPO	*PERFILES*
Núcleo decisor	• Personal político: alcalde, concejal-delegado de Personal; Hacienda. • Técnicos municipales: habilitados, responsable de recursos humanos.
Otros actores organizativos con influencia	• Otro personal político: portavoces de los grupos políticos y otros concejales delegados. • Técnicos/jefes de servicio municipales. • Representantes de los empleados municipales.
Actores externos	• Expertos procedentes de la universidad o consultoras. • Otras instituciones. • Sociedad civil: líderes de asociaciones.

Fuente: Elaboración propia.

CASO 1: AYUNTAMIENTO DE SANTA LUCÍA DE TIRAJANA (GRAN CANARIA)

☑ Carlos Alemán. Secretario general de la sección sindical de Comisiones Obreras (CCOO) en el Ayuntamiento. Expresidente de la Junta de Personal. Entrevista realizada el 24 de mayo de 2011.

☑ Benigno López. Sección Sindical de CCOO en el Ayuntamiento. Presidente de la Junta de Personal. Entrevista realizada el 24 de mayo de 2011.

☑ Victoriano González. Funcionario. Interventor accidental. Entrevista realizada el 24 de mayo de 2011.

☑ Aurelio Falcón. Teniente de alcalde delegado de Hacienda y Personal. Entrevista realizada el 24 de mayo de 2011.

Fundación Democracia y Gobierno Local
Serie: Claves del Gobierno Local, 16
ISBN: 978-84-939146-9-1

- ☑ Silverio Matos. Alcalde-presidente. Entrevista realizada el 24 de mayo de 2011.
- ☑ Gloria Alemán. Funcionaria. Administrativa. Entrevista realizada el 25 de mayo de 2011.
- ☑ Miguel Ricarte. Concejal entre 1987 y 1999. Entrevista realizada el 25 de mayo de 2011.
- ☑ Benjamín Alvárez. Funcionario. Encargado general de Servicios Públicos. Entrevista realizada el 25 de mayo de 2011.
- ☑ Pino Sánchez. Concejal de Participación Ciudadana. Entrevista realizada el 25 de mayo de 2011.
- ☑ Sebastiana González. Activista ciudadana. Entrevista realizada el 25 de mayo de 2011.
- ☑ José Domínguez Martel. Funcionario. Administrativo. Entrevista realizada el 25 de mayo de 2011.
- ☑ Marcos Rufo. Portavoz del Partido Popular en el Ayuntamiento. Entrevista realizada el 25 de mayo de 2011.
- ☑ María González. Funcionaria. Jefa del Servicio de Recursos Humanos. Entrevista realizada el 25 de mayo de 2011.
- ☑ Carmen Santana. Técnico de la Federación Canaria de Municipios (FECAM). Entrevista realizada el 26 de mayo de 2011.
- ☑ Maria del Carmen Sosa. Funcionaria. TAG. Secretaria accidental. Entrevista realizada el 26 de mayo de 2011.
- ☑ Isora López. Funcionaria. Archivera. Entrevista realizada el 26 de mayo de 2011.
- ☑ Carmelo Ramírez. Alcalde entre 1979 y 1995. Entrevista realizada el 26 de mayo de 2011.

Fundación Democracia y Gobierno Local
Serie: Claves del Gobierno Local, 16
ISBN: 978-84-939146-9-1

- ☑ Ernesto Pérez Reyes. Concejal del Partido Popular y consejero del Cabildo Insular entre 2003 y 2007. Entrevista realizada el 26 de mayo de 2011.

- ☑ Carmen Benítez. Personal eventual. Gerente de Acción Social y Mayores del Ayuntamiento. Entrevista realizada el 26 de mayo de 2011.

- ☑ Antonio Ruíz Pérez. Maestro. Concejal entre 1987 y 2007. Entrevista realizada el 26 de mayo de 2011.

- ☑ Ana Pérez. Funcionaria. Jefa del Servicio de Fomento y Aperturas. Entrevista realizada el 26 de mayo de 2011.

- ☑ Carmelo López. Abogado. Portavoz del PSOE entre 1999 y 2006. Entrevista realizada el 26 de mayo de 2011.

- ☑ Antonio Guedes. Funcionario. Coordinador del Área de Solidaridad. Entrevista realizada el 26 de mayo de 2011.

- ☑ Juan Pérez. Presidente de la Asociación de Comerciantes de Vecindario (ASCOIVE). Entrevista realizada el 27 de mayo de 2011.

- ☑ Rosario Bolaños. Profesora de Enseñanzas Medias. Escritora y activista ciudadana. Entrevista realizada el 27 de mayo de 2011.

CASO 2: AYUNTAMIENTO DE RUBÍ (BARCELONA)

- ☑ Antonio Merino. Gerente municipal. Entrevistas realizadas el 3 de noviembre y el 1 de diciembre de 2011.

- ☑ Àngels Granados. Empleada pública. Directora de Hacienda. Entrevista realizada el 30 de noviembre de 2011.

- ☑ Manuel Tornadijo. Empleado público. Jefe del Servicio de «Pla d'Impuls» e Innovación y Desarrollo de Recursos Humanos. Entrevista realizada el 30 de noviembre de 2011.

- ☑ Lola Rider. Empleada pública. Jefa de los Servicios Jurídicos y de Contratación. Entrevista realizada el 30 de noviembre de 2011.

Fundación Democracia y Gobierno Local
Serie: Claves del Gobierno Local, 16
ISBN: 978-84-939146-9-1

- ☑ Maribel Güell. Empleada pública. Entrevista realizada el 30 de noviembre de 2011.

- ☑ Ramón Capolat. Empleado público. Representante sindical de CCOO y presidente del Comité de Empresa. Entrevista realizada el 1 de diciembre de 2011.

- ☑ Carles Longan. Empleado público. Tesorero y ex representante sindical de UGT. Entrevista realizada el 1 de diciembre de 2011.

- ☑ Gisela Juncarol. Empleada pública. Jefa del Servicio de Compras. Entrevista realizada el 1 de diciembre de 2011.

- ☑ Imma Gallardo. Empleada pública. Entrevista realizada el 1 de diciembre de 2011.

- ☑ Félix Soto. Empleado público jubilado. Ex secretario general de la sección sindical de CCOO en el Ayuntamiento. Entrevista realizada el 1 de diciembre de 2011.

- ☑ Manuel Velasco. Portavoz del PSC y teniente de alcalde de Planificación, Ecología Urbana y Seguridad. Entrevista realizada el 1 de diciembre de 2011.

- ☑ Andrés Cano. Empleado público. Jefe del Servicio de Salud Pública. Entrevista realizada el 11 de enero de 2012.

- ☑ José Luís Ariño. Empleado público. Coordinador del Ámbito de Servicios Sociales. Entrevista realizada el 11 de enero de 2012.

- ☑ Carmen García Lores. Alcaldesa-presidenta desde 2003. Entrevista realizada el 11 de enero de 2012.

- ☑ Ariana Cendón Barneto. Consultora. Entrevista realizada el 28 de marzo de 2012.

Fundación Democracia y Gobierno Local
Serie: Claves del Gobierno Local, 16
ISBN: 978-84-939146-9-1

4. Otras fuentes documentales

Se ha prestado especial atención a la evolución a lo largo del tiempo de un marco institucional que para su materialización recurre a un concreto lenguaje, el jurídico[216]. El modo de proceder en este punto ha sido el siguiente: en primer lugar analizar el marco normativo referido al entorno institucional del periodo, esto es, más de cincuenta reglamentos, órdenes, decretos, circulares e instrucciones. Asimismo se han analizado las fuentes técnicas y de conocimiento manejadas por la comunidad profesional que opera en el sistema (Cuerpos Nacionales y funcionarios técnicos), conceptuada como una *comunidad epistémica* (Sabatier, 1999), para dar cuenta de los problemas existentes. Al respecto se han analizado revistas profesionales como la *Revista de Estudios de la Vida Local*, editada por el Instituto de Estudios de Administración Local desde 1944 hasta 1985; *El Consultor de los Ayuntamientos y los Juzgados*, en los años cincuenta, sesenta y setenta; *Certamen*, en el periodo de los años sesenta; *El Alcalde*, en los años setenta y ochenta; *El Funcionario Municipal*, en el periodo correspondiente a los años cincuenta y sesenta, o la documentación existente en el Instituto Nacional de Administración Pública sobre foros y congresos relacionados con la función pública local.

216. En palabras de un teórico político como J.G.A. Pocock (2011: 29), el lenguaje jurídico, en el pensamiento político occidental, ha jugado el papel de vocabulario técnico para solucionar los asuntos públicos de forma institucionalizada. Para el politólogo su manejo supone algo más que la institucionalización de una idea, como diría Heclo, o una forma de poder, sino que además permite arrojar luz sobre cómo los actores definen la situación y, por ello mismo, el sentido que dan a su acción.

Fundación Democracia y Gobierno Local
Serie: Claves del Gobierno Local, 16
ISBN: 978-84-939146-9-1