

En relación al escrito de Alegaciones presentadas con fecha 26 de abril de 2017, por Don Antonio Saborido Marchena, representante sindical de la CGT en este Ayuntamiento, contra la aprobación inicial del Presupuesto General de 2017, publicada en el BOP de Cádiz de 12 de abril de 2017, la funcionaria que suscribe emite el siguiente

INFORME

LEGISLACIÓN APLICABLE

- Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales (TRLRHL).
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).
- Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL).
- R D Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local (TRDLRL).
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública (LMRFP).

ANTECEDENTES

SOBRE EL CONTENIDO DE LAS ALEGACIONES

Las alegaciones se fundamentan exclusivamente en una pretendida falta de previa negociación sindical del Presupuesto y de la Plantilla de Presupuestaria, ya que según el alegante *“afectan a las condiciones de trabajo del personal al servicio de este Ayuntamiento”*, contraviniendo lo establecido en el art. 37 del EBEP. Añadiendo, en su apartado Segundo, que el Presupuesto de 2017 contiene múltiples modificaciones de la RPT adoptadas sin negociación (sin concretar cuales), se modifican las



retribuciones complementarias (sin especificar), se produce recorte de retribuciones (sin concretar) , se van a crear plazas de trabajadores sociales (no detalla donde figuran creadas las plazas) y decide realizar una oferta de empleo público, sin haber negociado los criterios generales (no concreta donde aparece tal decisión) y, otra serie de modificaciones (como referencia residual, sin detallar cuales) que, según el alegante debían ser negociadas y no se ha hecho.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO: SOBRE LA PLANTILLA PRESUPUESTARIA

La Plantilla Presupuestaria viene regulada en el art. 90.1 LBRL, al establecer que *“Corresponde a cada Corporación local aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual.”*

Las Plantillas deberán responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia y establecerse de acuerdo con la ordenación general de la economía, sin que los gastos de personal puedan rebasar los límites que se fijen con carácter general.”

Así mismo, en contraposición con la Plantilla Presupuestaria, respecto a la Relación de Puestos de Trabajo, el punto 2 del mismo artículo, determina que:

“Las Corporaciones locales formarán la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública.

Corresponde al Estado establecer las normas con arreglo a las cuales hayan de confeccionarse las relaciones de puestos de trabajo, la descripción de puestos de trabajo tipo y las condiciones requeridas para su creación, así como las normas

básicas de la carrera administrativa, especialmente por lo que se refiere a la promoción de los funcionarios a niveles y grupos superiores.”



En la misma línea, el art. 126.1 del RD Legislativo 781/1986, determina: *“Las plantillas, que deberán comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados reservados a funcionarios, personal laboral y eventual, se aprobarán anualmente con ocasión de la aprobación del Presupuesto y habrán de responder a los principios enunciados en el artículo 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril. A ellas se unirán los antecedentes, estudios y documentos acreditativos de que se ajustan a los mencionados principios.”*

Y respecto a la RPT, el punto 4 expone “Las relaciones de los puestos de trabajo, que tendrán en todo caso el contenido previsto en la legislación básica sobre función pública, se confeccionarán con arreglo a las normas previstas en el artículo 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril.”

Por lo que se refiere a la legislación básica sobre función pública, el art. 14 de la Ley 30/1984, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, norma que, en sus arts. 15 y 16 regula el instrumento técnico denominado Relación de los Puestos de Trabajo, *“a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios, precisando no solo los requisitos para el desempeño de cada puesto sino también la denominación y características esenciales de los mismos, los requisitos exigidos para su desempeño y la determinación de sus retribuciones complementarias.”*

Tal como declara la STS de 9 de abril de 2014, *“existe confusión entre Plantilla Presupuestaria y Relación de Puestos de Trabajo”, añadiendo que “Se constata que frente a las Relaciones de Puestos de Trabajo, la plantilla tiene un ámbito más reducido. No determina las características esenciales del puesto, ni los requisitos para su ocupación. Su finalidad es predominantemente de ordenación presupuestaria lo que, en principio, la exime de negociación sindical. Se trata de estructurar las plazas de los distintos Cuerpos y Escalas.”*

Sentada la diferencia entre Plantilla Presupuestaria y Relación de Puestos de Trabajo, la jurisprudencia tiene declarado que las Plantillas Presupuestarias no requieren previa negociación sindical

Así la STS de 16 de noviembre de 2001, declara que la plantilla un instrumento de ordenación del personal que se presenta como una típica manifestación de la potestad



organizatoria del Ayuntamiento a confeccionar anualmente a través del presupuesto, por lo que no está sujeta a negociación sindical.

La anterior doctrina es reiterada en la STS de 20 de octubre de 2008, que expone que *“sólo supondría vulneración del derecho a la negociación colectiva si la aprobación de las Plantillas permitiera la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo, transformando la naturaleza de dos puestos de trabajo, que pasan de estar reservados a funcionarios de carrera, a ser personal eventual”*.

Por lo tanto, superada la confusión entre Plantilla Presupuestaria y Relación de Puestos de Trabajo, si la Plantilla Presupuestaria recoge lo que ha de recoger, según su normativa reguladora, no se encontrará entre las materias sujetas a negociación sindical, determinadas en el art. 37 del EBEP.

Por el contrario la aprobación de una Relación de Puestos de Trabajo o de sus modificaciones que incluyan materias que afecten a las condiciones laborales de los empleados públicos, si requiere previa negociación sindical; que tal como el mismo alegante reconoce, la jurisprudencia es unánime al sentar que la negociación sindical obliga a la administración pública, o en su caso a la empresa, a promover la negociación en el órgano de negociación, es decir las Mesas de Negociación, sin que tenga que dar como resultado el consenso entre las partes.

SEGUNDO: SOBRE LA INEXISTENCIA DE EXTREMOS SUJETOS A NEGOCIACIÓN SINDICAL

De acuerdo con el Informe del Director de Servicio de Recursos Humanos, de fecha 26 de los corrientes, cuyo contenido se da por reproducido, el Presupuesto de 2017, aprobado inicialmente por acuerdo de Pleno de 7 de abril de 2017 y la correlativa Plantilla Presupuestaria, no contienen ninguno de los extremos a los que se refiere el escrito de Alegaciones que nos ocupa. De este modo, el referido informe detalla lo siguiente:

A) Respecto al Presupuesto

- No se contiene la aplicación de ningún incremento retributivo al personal municipal.
- No se incluye ninguna modificación respecto a la determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios, ni de los laborales. El



incremento de valoración del complemento específico, cuya dotación presupuestaria se contiene, (que ya se está aplicando desde el mes de marzo pasado), ya fue objeto de negociación sindical en la MGNC de fecha 19 de diciembre de 2016, previamente a su aprobación por acuerdo de Junta de Gobierno Local de fecha 27 de febrero de 2017.

- No se incluyen normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.
- No se incluye ninguna modificación de las condiciones de trabajo ni de las retribuciones de los funcionarios, (ni tampoco de los laborales), de ningún tipo.
- No se incluye oferta de empleo público, ni criterios sobre ellas.

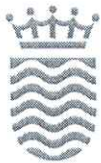
B) Respecto a la Plantilla Presupuestaria, tampoco incluye la aplicación de ninguna modificación de las condiciones laborales y retributivas de los trabajadores respecto de las que existían en 2016, salvo el incremento de valoración del complemento específico y reducción de la cuantía de complemento de productividad, que, previa a su aprobación por Junta de Gobierno Local de fecha 27 de febrero de 2017, se sometió a negociación sindical en sesión de la MGN de fecha 19 de diciembre de 2016.

C) Respecto a los puestos que se dotan presupuestariamente son los que existen en la RPT vigente, tras la modificación de la misma que fue sometida a negociación sindical en sesión de la MGNC de fecha 19 de diciembre de 2017, previamente a su aprobación por acuerdo de Junta de Gobierno Local de fecha 27 de febrero de 2017.

D) En el expediente del Presupuesto General de 2017, no se incluye aprobación de Relación de Puestos de Trabajo, ni aprobación de modificación de la vigente.

Visto lo anterior, el Presupuesto de 2017, aprobado inicialmente, y la correlativa Plantilla Presupuestaria no incluyen modificaciones de las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras municipales, ni incluye alguna de las materias sujetas a negociación sindical, referidas en el artículo 37 del EBEP.

En este sentido, la jurisprudencia es unánime al declarar que el Presupuesto y la Plantilla Presupuestaria no requieren previa negociación sindical, si no afecta o no tiene repercusión en las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos:



Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de octubre de 2012

"Lo determinante para considerar preceptiva la negociación colectiva previa es, pues, que la concreta actuación de la Administración afecte o tenga repercusión en las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos; esto es, que tenga un contenido sustantivo y una incidencia en la ordenación de las condiciones de trabajo, en el bien entendido de que, como se ha destacado también por el Tribunal Supremo, la mera referencia a aspectos relativos a esas condiciones de trabajo, sin entrar en su regulación ni en su modificación, no requiere de dicha negociación colectiva previa, "ya que mencionarlos no significa entrar en su régimen ni variar su contenido" (entre otras, la STS de 9 de febrero de 2004, citada en la contestación a la demanda, o la STS de 22 de mayo de 2006).

En similares términos se pronuncian las sentencias de este Tribunal, de 18 de mayo de 2011 (recurso 3199/09), 24 de junio de 2011 (recurso 366/09), 30 de noviembre de 2011 (recurso 6505/08) y 10 de julio de 2012 (recurso 6484/10), entre otras, en las que se exige el requisito de la negociación colectiva cuando el contenido del presupuesto o de la resolución de que se trate afecte a las condiciones de trabajo del personal funcionario o laboral."

Además, sobre las condiciones de trabajo, la STS de 26 de octubre de 2011, reproduce y analiza para concluir que "el término condiciones de trabajo no comprende toda regulación que afecte a un determinado cuerpo de funcionarios sino a las circunstancias que repercutan en su desempeño".

CONCLUSIONES

1ª.- La Plantilla Presupuestaria no puede confundirse con la Relación de Puestos de Trabajo. La primera no es materia sujeta a negociación sindical (salvo que contenga modificaciones de la RPT no aprobadas) y la segunda si la requiere.

2ª.- Tanto el Presupuesto, como la Plantilla Presupuestaria que se impugnan a través de las Alegaciones que nos ocupan, han sido formados de acuerdo con su normativa reguladora, no incluyendo modificaciones de las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras municipales, ni afectando o repercutiendo en ellas; ni



Ayuntamiento de Jerez

tampoco contienen ninguna de las materias sujetas a negociación sindical, referidas en el artículo 37 del EBEP.

3ª.- Las modificaciones respecto a las cuantías de las retribuciones complementarias, fueron aprobadas en JGL de fecha 27 de febrero de 2017 y previamente sometidas a negociación sindical en sesión de la MGNC de fecha 19 de diciembre de 2017.

4ª.- Las dotaciones presupuestarias de los puestos que se incluyen, corresponden a los puestos de la RPT vigente, cuya última modificación se aprobó en JGL de fecha 27 de febrero 2017 y fue previamente sometida a negociación sindical en sesión de la MGNC de fecha 19 de diciembre de 2017.

5ª.- A la vista de todo lo anterior, el Presupuesto de 2017 y la Plantilla Presupuestaria, fueron aprobados inicialmente por acuerdo de Pleno de 7 de abril de 2017, cumpliendo con la normativa reguladora respecto a la negociación sindical, al no ser requerida para su aprobación por el Pleno, tal como ha quedado acreditado en el presente informe y a la vista del informe emitido por el Director de Servicio de Recursos Humanos, de fecha 26 de los corrientes. Por ello no se dan ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 170.2 del TRLRHL, ni, en especial, el referido en su letra a).

Lo que se informa a los efectos que procedan, sujeto a superior criterio, en Jerez de la Frontera a veintisiete de junio de 2017.

**La Directora de Servicio de Alcaldía-Presidencia y
Directora de Servicio de Gabinete Jurídico, en funciones**


Mª del Milagro Pérez Pérez