

2019/4175

28/03/2019 12:03

REGISTRO GENERAL
Ayuntamiento de MOGÁN

AL PLENO DEL AYUNTAMIENTO DE MOGÁN

CARMEN DUNIA HERNÁNDEZ FALCÓN, con DNI n.º 42.204.528 B, funcionaria de ese Ayuntamiento, y actuando en mi condición de Delegada Sindical por la Central Sindical Independiente y Funcionarios (CSIF), Comparezco y DIGO:

Que en la mencionada condición de Delegado Sindical formulo **RECLAMACIÓN CONTRA EL ACUERDO PLENARIO DE APROBACIÓN INICIAL DEL PRESUPUESTO GENERAL PARA EL EJERCICIO 2019**, y consecuentemente a ello formulo las siguientes

ALEGACIONES

PRIMERA.- LEGITIMACIÓN SINDICAL

El Sindicato CSIF ostenta legitimación para la interposición de la presente reclamación con fundamento en la doctrina jurisprudencial que interpreta los artículos 7 y 28 de la Constitución Española, sobre libertad sindical.

Así señalamos por todas la **Sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Supremo, de 21 de noviembre de 2011, recurso n.º 6739/2009:**

"Por lo que se refiere a la legitimación activa de los Sindicatos, en el orden Contencioso Administrativo, nos remitiremos aquí a lo dispuesto en la Sentencia del Tribunal Constitucional de 18 de diciembre de 2006 recaída en el recurso de amparo 553/04, la cual en su fundamental jurídico 4º declara "Como señalábamos, la cuestión de la legitimación activa de los sindicatos en el orden contencioso-administrativo ha sido ya objeto de diversos pronunciamientos por parte de este Tribunal que han conformado un cuerpo de doctrina jurisprudencial consolidada y estable. Esta doctrina, tal y como fue recogida en la STC 84/2001, de 26 de marzo, FJ 3, con remisión a otras anteriores (SSTC 101/1996, de 11 junio, FJ 2; 7/2001, de 15 de enero, FFJJ 4 y 5; y 24/2001, de 29 de enero, FJ 3), puede resumirse en los siguientes puntos:

a) Debemos partir, en primer lugar, de un reconocimiento abstracto o general de la legitimación de los sindicatos para impugnar ante los órganos del orden jurisdiccional contencioso-administrativo decisiones que afecten a los trabajadores, funcionarios públicos y personal estatutario. Como afirmamos en la STC 210/1994, de 11 de julio, "los sindicatos desempeñan, tanto por el reconocimiento expreso de la Constitución (arts. 7 y 28), como por obra de los tratados internacionales suscritos por España en la materia (por todos, Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales, art. 8 o art. 5, parte II, Carta social europea), una función genérica de representación y defensa de los intereses de los trabajadores que, como ya ha sostenido la doctrina de este Tribunal, no descansa sólo en el vínculo de la afiliación, sino en la propia naturaleza sindical del grupo. La función de los sindicatos, pues, desde la perspectiva constitucional, 'no es únicamente la de representar a sus miembros, a través de los esquemas del apoderamiento y de la representación del Derecho privado. Cuando la Constitución y la Ley los invisten con la función de defender los intereses de los trabajadores, les legitiman para ejercer aquellos derechos que, aun perteneciendo en puridad a cada uno de los trabajadores ut singulus, sean de necesario ejercicio colectivo' (STC 70/1982, FJ 3), en virtud de una función de representación que el sindicato ostenta por sí mismo, sin que deba condicionar necesariamente su actividad a la relación de pretendido apoderamiento insita en el acto de afiliación, que discurre en un plano diverso del de la acción propiamente colectiva (SSTC 70/1982, 37/1983, 187/1987 ó 217/1991, entre otras). Por esta razón, es posible reconocer en principio legitimado al sindicato para accionar en cualquier proceso en que estén juego intereses colectivos de los trabajadores" (STC 210/1994, de 11 de julio, FJ 3).



S006754a2a131c0f08807e33b4030c02h

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en <http://oai.mogan.es:8080/verificacion/validacionDoc/index.jsp?csv=S006754a2a131c0f08807e33b4030c02h>

2019/4175

28/03/2019 12:03

REGISTRO GENERAL
Ayuntamiento de MOGÁN

S006754a29131c0f08807e33b4030c02h



COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en <http://oai.mogan.es:8080/verificacion/validacionDoc/index.jsp?csv=S006754a29131c0f08807e33b4030c02h>

Queda así clara "la relevancia constitucional de los sindicatos para la protección y defensa, incluso jurisdiccional, de los derechos e intereses de los trabajadores"(STC 7/2001, de 15 de enero).

b) Ahora bien, desde la STC 101/1996, de 11 de junio, venimos exigiendo que esta genérica legitimación abstracta o general de los sindicatos, reconducible a su relevancia constitucional, se proyecte de un modo particular sobre el objeto de los recursos que entablen ante los Tribunales mediante un vínculo o conexión entre la organización que acciona y la pretensión ejercitada. Y ello porque, según recordamos allí, citando de nuevo la STC 210/1994, de 11 de julio, FJ 4, "la función constitucionalmente atribuida a los sindicatos no alcanza a transformarlos en guardianes abstractos de la legalidad, cualesquiera que sean las circunstancias en que ésta pretenda hacerse valer". Se trata, en definitiva, de aplicar a estas personas jurídicas asociativas singulares la misma exigencia que se aplica a cualquier otra persona física o jurídica para reconocerle la posibilidad de actuar en un proceso: ostentar interés legítimo en él. Por tanto, concluimos en la STC 101/1996, de 11 de junio, la legitimación procesal del sindicato en el orden jurisdiccional contencioso-administrativo, en cuanto aptitud para ser parte en un proceso concreto o legitimatio ad causam, "ha de localizarse en la noción de interés profesional o económico; interés que ha de entenderse referido en todo caso a 'un interés en sentido propio, cualificado o específico'(STC 97/1991, FJ 2, con cita de la STC 257/1988, de 22 de diciembre). Interés que, doctrinal y jurisprudencialmente, viene identificado en la obtención de un beneficio o la desaparición de un perjuicio en el supuesto de que prospere la acción intentada, y que no necesariamente ha de revestir un contenido patrimonial"(STC 101/1996, de 11 de junio, FJ 2).

c) En definitiva, hemos señalado con reiteración que para poder considerar procesalmente legitimado a un sindicato no basta con que éste acredite la defensa de un interés colectivo o la realización de una determinada actividad sindical, dentro de lo que hemos denominado "función genérica de representación y defensa de los intereses de los trabajadores"(STC 101/1996, de 11 de junio, FJ 2). Debe existir, además, un vínculo especial y concreto entre dicho sindicato (sus fines, su actividad, etc.) y el objeto del debate en el pleito de que se trate, vínculo o nexo que habrá de ponderarse en cada caso y que se plasma en la noción de interés profesional o económico, traducible en una ventaja o beneficio cierto, cualificado y específico derivado de la eventual estimación del recurso entablado(SSTC 7/2001, de 15 de enero, FJ 5; y 24/2001, de 29 de enero, FJ 5).

Al analizarse un problema de legitimación sindical, cabe añadir, por último, que el canon de constitucionalidad a aplicar es un canon reforzado, ya que el derecho a la tutela judicial efectiva se impetra para la defensa de un derecho sustantivo fundamental como es el derecho a la libertad sindical (SSTC 84/2001, de 26 de marzo, FJ 3; 215/2001, de 29 de octubre, FJ 2; 203/2002, de 28 de octubre, FJ 3). Las decisiones judiciales como la que aquí se recurre están especialmente cualificadas en función del derecho material sobre el que recaen, sin que a este Tribunal, garante último de los derechos fundamentales a través del recurso de amparo, pueda resultarle indiferente aquella cualificación cuando se impugnan ante él este tipo de resoluciones, pues no sólo se encuentra en juego el derecho a la tutela judicial efectiva, sino que puede producirse un efecto derivado o reflejo sobre la reparación del derecho fundamental cuya invocación sostenía la pretensión ante el órgano judicial, con independencia de que la declaración de la lesión sea sólo una de las hipótesis posibles(SSTC 10/2001, de 29 de enero, FJ 5; 203/2002, de 28 de octubre, FJ 3)."

La STS de 15 de febrero de 2003, recogiendo el concepto del interés legítimo derivado de las sentencias del Tribunal Constitucional num. 88/1997, de 5 de mayo y 252/2000, de 30 de octubre, define el concepto de interés legítimo como la exigencia de "una relación material univoca entre el sujeto y el objeto de la pretensión (acto o disposición impugnados), de tal forma que su anulación produzca un efecto positivo (beneficio) o negativo (perjuicio), actual o futuro, pero cierto, debiendo entenderse tal relación referida a un interés en sentido propio, cualificado, específico, actual y real (no potencial)". De igual modo, y sobre el interés legítimo, la STS de 26-6-2007 (Sala 3ª, sec. 4ª, rec. 10581/2004. Pte: Pico Lorenzo, Celsa), dice:

"...En el orden contencioso-administrativo la legitimación activa se difiere, según una consolidada jurisprudencia de este tribunal, en consideración a la titularidad de un derecho o interés legítimo que suponga una relación material entre el sujeto y el objeto de la pretensión de suerte que, de estimarse ésta, se produzca un efecto positivo o beneficio o la eliminación de

2019/4175

28/03/2019 12:03

REGISTRO GENERAL
Ayuntamiento de MOGÁN

S006754a2a131c0f08807e33b4030c02h



COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en <http://oai.mogan.es:8080/verificacion/validacionDoc/index.jsp?csv=S006754a2a131c0f08807e33b4030c02h>

un efecto negativo o perjuicio que no necesariamente ha de revestir un contenido patrimonial. Esta ventaja ha de ser concreta y efectiva. El criterio de delimitación de la legitimación fundado en la existencia de un derecho o interés legítimo (art. 19.1. a LJCA), como superador del inicial interés directo (art. 28 LJCA), en el orden contencioso-administrativo ha sido reiteradamente declarado por el Tribunal Constitucional (entre otras SSTC 60/2001, de 29 de enero, 203/2002, de 28 de octubre, y 10/2003, de 20 de enero).

Así la STC 52/2007, de 12 de marzo, FJ 3, nos recuerda que en relación al orden contencioso-administrativo, ha precisado "que el interés legítimo se caracteriza como una relación material unívoca entre el sujeto y el objeto de la pretensión (acto o disposición impugnados), de tal forma que su anulación produzca automáticamente un efecto positivo (beneficio) o negativo (perjuicio) actual o futuro pero cierto, debiendo entenderse tal relación referida a un interés en sentido propio, cualificado y específico, actual y real (no potencial o hipotético).

Se trata de la titularidad potencial de una ventaja o de una utilidad jurídica, no necesariamente de contenido patrimonial, por parte de quien ejercita la pretensión, que se materializaría de prosperar ésta. O, lo que es lo mismo, el interés legítimo es cualquier ventaja o utilidad jurídica derivada de la reparación pretendida (SSTC 252/2000, de 30 de octubre, FJ 3; 173/2004, de 18 de octubre, FJ 3; y 73/2006, de 13 de marzo, FJ 4; con relación a un sindicato, STC 28/2005, de 14 de febrero, FJ 3)".

Con respecto al caso concreto que nos ocupa, señalamos por todas la **Sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, de 15 de enero de 2013, nº 1/2013, recurso nº 671/2010**, que trata precisamente el supuesto de hecho de la legitimación activa sindical para la interposición del correspondiente recurso contencioso administrativo interpuesto contra la aprobación de los Presupuestos del Ayuntamiento de Alicante del año 2010:

"SEGUNDO.- Que la primera cuestión que procede abordar es la relativa a la falta de legitimación activa del sindicato recurrente promovida por la Administración, cuestión ésta que debe ser rechazada de plano, tal y como ha tenido ocasión de pronunciarse esta misma Sala y sección en supuestos de hecho similares y ello es así por cuanto que el objeto de impugnación promovido se sustenta precisamente en la ausencia de negociación colectiva previa con los sindicatos, derecho que forma parte, sin más, del derecho a la negociación colectiva y que resulta por sí solo bastante para reconocer plena legitimación al sindicato actuante para interponer el presente recurso.

Que en este sentido el Tribunal Constitucional, en su sentencia número 58/2011, de 03/05/2011, argumenta,

"En la misma STC 159/2006 (FJ 1) afirmamos que el ejercicio del derecho a la tutela judicial se encuentra estrechamente vinculado a los fines que los sindicatos persiguen, esto es, a "la protección y defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios"(art. 7 CE), y que, por ello, "puede incluirse en el ámbito del derecho a la actividad sindical (art. 2, apartados 1.d y 2.d de la Ley Orgánica de libertad sindical), por lo que la negativa judicial a reconocerle legitimación a tal efecto priva al sindicato recurrente de un medio de acción que le es propio (STC 112/2004, de 12 de julio, FJ 5)".

El derecho de acceso a la jurisdicción (art. 24.1 CE) constituye no sólo el presupuesto necesario para el ejercicio de los demás derechos, incluido el de libertad sindical, y por ende el derecho a la negociación colectiva, sino que, además, representa la esencia de la controversia en el presente recurso, mientras que la queja relativa a la libertad sindical aparece como mera manifestación refleja de aquél (SSTC 28/2005, de 14 de febrero, FJ 2; y 159/2006, de 22 de mayo, FJ 2). Por todo ello, nuestro examen ha de centrarse en la queja referida al derecho de acceso a la jurisdicción (art. 24.1 CE).

La doctrina consolidada de este Tribunal con relación a la legitimación activa de los sindicatos para actuar en el orden contencioso-administrativo parte de un reconocimiento abstracto o general de la legitimación de los sindicatos para impugnar ante los órganos de la jurisdicción contencioso-administrativa aquellas decisiones que afecten a los trabajadores, funcionarios públicos y personal estatutario.

2019/4175

28/03/2019 12:03

REGISTRO GENERAL
Ayuntamiento de MOGÁN

Así, en la STC 159/2006 (FJ 2) reiteramos que "para poder considerar procesalmente legitimado a un sindicato no basta que éste acredite la defensa de un interés colectivo o la realización de una determinada actividad sindical", sino que "debe existir, además, un vínculo especial y concreto entre dicho sindicato y el objeto del debate en el pleito de que se trate, vínculo o nexo que habrá de ponderarse en cada caso y que se plasma en la noción de interés profesional o económico, y que doctrinal y jurisprudencialmente viene identificado en la obtención de un beneficio o la desaparición de un perjuicio en el supuesto de que prospere la acción intentada, y que no necesariamente ha de revestir un contenido patrimonial".

Todo ello resulta más que suficiente para desestimar, sin más, la causa de inadmisibilidad esgrimida".

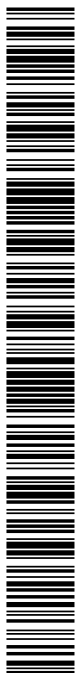
SEGUNDA.- CONFUSIÓN ILEGAL Y FRAUDULENTO ENTRE LO QUE ES LA APROBACIÓN DE LA PLANTILLA DEL PERSONAL Y LO QUE ES UNA MODIFICACIÓN DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, TODO ELLO EN RELACIÓN CON EL ACUERDO PLENARIO DEL AYUNTAMIENTO DE MOGÁN DE APROBACIÓN INICIAL DEL PRESUPUESTO GENERAL PARA EL EJERCICIO 2019.

NULIDAD DE PLENO DERECHO DE LAS MODIFICACIONES DE LAS RETRIBUCIONES EN AQUELLOS PUESTOS DE TRABAJO QUE HAN SIDO INFORMADAS Y PROPUESTAS SOLAMENTE POR PARTE DE LOS CONCEJALES DEL ÁREA CORRESPONDIENTE, POR NO HABER SEGUIDO EL PROCEDIMIENTO LEGALMENTE ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 37 DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO, DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

DESVIACIÓN DE PODER.

Para decirlo resumidamente, por parte del Pleno del Ayuntamiento, al aprobar la plantilla municipal en los presupuestos generales para el año 2019 ha introducido una serie de modificaciones en lo que vendrían a ser las condiciones de trabajo de los puestos existentes en ese Ayuntamiento, concretamente en la retribución complementaria constituida por el complemento específico, de tal manera que aprovechando que, desde un punto de vista estrictamente nominal, la aprobación de una plantilla municipal no sería materia de negociación colectiva, se nos pretenden "colar" unas modificaciones de las condiciones de trabajo de determinados puestos, que es lo que vendría a ser el contenido de una Relación de Puestos de Trabajo en caso de que ésta existiera formalmente; utilizando para ello fraudulentamente la cobertura formal de la aprobación de la plantilla municipal, de tal manera que, en lo que es la parte esencial o raíz última de esta alegación, faltando la negociación colectiva para esas modificaciones de las condiciones de trabajo de determinados puestos, aunque no exista formalmente una Relación de Puestos de Trabajo, y por tanto, contravieniéndose con ello el artículo 37 del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, dichas modificaciones de las condiciones de trabajo de los puestos afectados por las mismas son nulas de pleno derecho por mor del artículo 47.1.e) y f), de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, sin perjuicio de que como veremos más adelante, el vicio de nulidad de pleno derecho residenciaría en los apartados a) y d), del mismo artículo 47.1.

Dicho de otro modo: a través de la aprobación de la plantilla municipal se ha producido una desviación de poder, consistente en la realización de un acto por parte de la Administración Pública con fines distintos a los pretendidos formalmente, y por tanto,



S006754a2a131c0f08807e33b4030c02h

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en <http://oai.mogan.es:8080/verificacion/validacionDoc/index.jsp?csv=S006754a2a131c0f08807e33b4030c02h>

2019/4175

28/03/2019 12:03

REGISTRO GENERAL
Ayuntamiento de MOGÁN

aprovechando la apariencia formal para intentar validar una actuación antijurídica de fondo.

Antes de continuar, consideramos conveniente centrar jurídicamente la diferencia existente en el ámbito legal entre lo que sería una plantilla municipal, o lo que sería el contenido que debe tener una plantilla municipal, y lo que sería un relación de puestos de trabajo, o lo que sería el contenido que debe tener una relación de puestos de trabajo.

Sobre la diferencia entre la plantilla municipal y la relación de puestos de trabajo, o como hemos dicho, sobre la diferencia en lo que debería ser legalmente el contenido de ambos documentos, señalamos por todas la **Sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Supremo, de 9 de abril de 2014, recurso 514/2013**, que señala lo siguiente al respecto de esta cuestión:

"CUARTO.- El esgrimido art. 90 LBRL, en su apartado primero, establece 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".

Esa vinculación entre plantilla y presupuesto encuentra su precedente en 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.

Lo anterior se complementa mediante el art. 126. del 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, TRRL que dice:

1. 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.

2. Las plantillas podrán ser ampliadas en los siguientes supuestos:

a) Cuando el incremento del gasto quede compensado mediante la reducción de otras unidades o capítulos de gastos corrientes no ampliables.

b) Siempre que el incremento de las dotaciones sea consecuencia del establecimiento o ampliación de servicios de carácter obligatorio que resulten impuestos por disposiciones legales.

Lo establecido en este apartado será sin perjuicio de las limitaciones específicas contenidas en leyes especiales o coyunturales.

3. La modificación de las plantillas durante la vigencia del Presupuesto requerirá el cumplimiento de los trámites establecidos para la modificación de aquél.



S006754a9131c0f08807e33b4030c02h

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en <http://oat.mogan.es:8080/verificacion/validacionDoc/index.jspx?csv=S006754a9131c0f08807e33b4030c02h>

2019/4175

28/03/2019 12:03

REGISTRO GENERAL
Ayuntamiento de MOGÁN

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.

Y no ha de olvidarse que el concreto puesto de trabajo, art. 78 EBEP, se adquiere una vez obtenida la plaza que será objeto de la correspondiente Oferta de Empleo Público, art. 70 EBEP, de acuerdo con la correspondiente asignación presupuestaria.

También a las vacantes correspondientes a las plazas incluidas en las convocatorias para ingreso de nuevo personal se refiere el apartado 4 del art. 18 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.

Por su parte el art. 29.2 de la antedicha Ley 30/1984, diferencia también plaza y puesto al establecer que los funcionarios públicos que pasen a la situación de servicios especiales (situaciones a) a ñ) "tendrán derecho a la reserva de plaza y destino que ocupasen". Obviamente destino ha de entenderse como puesto de trabajo.

Y el art. 97.1 de la Ley de Bases de Régimen Local, 7/1985, de 2 de abril diferencia entre convocatoria de pruebas de acceso a la función pública local y los concursos para la provisión de concretos puestos de trabajo.

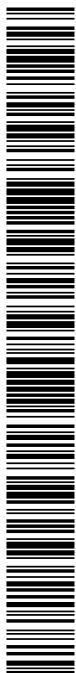
Es el apartado 2º del art. 90 LBRL el que dice "Las Corporaciones locales formarán la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública. Corresponde al Estado establecer las normas con arreglo a las cuales 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".

QUINTO.- Sobre la interpretación del concepto plantilla se ha pronunciado nuestra jurisprudencia.

1. Así la STS de 16 de noviembre de 2001, recurso de casación 7185/1997, FJ 7º, esgrimida por el Ayuntamiento recurrente, declaró que la plantilla es 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. Concluyó en el mismo FJ séptimo que no era preciso que "la modificación de la plantilla deba someterse a la negociación con los Sindicatos a través de la Mesa de negociación "al entenderla excluida de las materias aludidas en el art. 32 de la Ley 9/1987 y si incluirla entre las que, en aplicación del art. 34.2 de la misma Ley, requiere el sometimiento a informe en los términos de los arts. 30 y 31.2. al preponderar los "aspectos organizatorios y presupuestarios propios de la potestad organizatoria municipal".

2. La anterior doctrina es reiterada en la STS de 20 de octubre de 2008, recurso de casación 6078/2004, FJ 3º, si bien añade un aspecto relevante en lo que aquí concierne. Y es que (FJ 4º) 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".

3. En la STS de 17 de julio de 2012, recurso de casación 3547/2011 se toma en cuenta el art. 90.1 LBRL y el 126.1. del TRRL para con transcripción de la STS de 20 de octubre de 2008, recurso de casación 6078/2004 afirmar en su FJ 4º que "la aprobación de la Plantilla Orgánica no es sino la aprobación de una partida de los presupuestos que

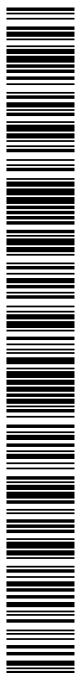


S006754a29131c0f08807e33b4030c02h

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en <http://oai.mogan.es:8080/verificacion/validacionDoc/index.jsp?csv=S006754a29131c0f08807e33b4030c02h>

2019/4175

28/03/2019 12:03

REGISTRO GENERAL
Ayuntamiento de MOGÁN

S006754a29131c0f08807e33b4030c02h

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada
mediante el Código Seguro de Verificación en
<http://oai.mogan.es:8080/verificacion/validacionDoc/index.jsp?csv=S006754a29131c0f08807e33b4030c02h>

podrá prever un número de funcionarios menor que el establecido en la Relación de Puestos de Trabajo (al existir por ejemplo vacantes que por motivos presupuestarios se decida no cubrir) pero que no puede contradecir en el contenido, naturaleza y número máximo de plazas, a las previsiones previstas en la Relación de Puestos de Trabajo".

Todo ello en el ámbito de la impugnación en instancia de una RPT, aunque, como recalca el inciso final del FJ4º, los preceptos denunciados como infringidos se refieren a la plantilla y no a la Relación de Puestos de Trabajo.

También el FJ 4º reproduce la STS de 28 de noviembre de 2007, recurso de casación num. 1128/2003, que señala: "La conexión entre plantilla y Presupuesto, dispuesta por la LRBRL (art. 90) y el TRRL (arts. 126 y 127), responde a la finalidad de que todos los puestos de trabajo de la Entidad local cuenten con la correspondiente dotación presupuestaria que permita la viabilidad económica de los mismos; y esta finalidad, en el caso litigioso, ha de considerarse alcanzada desde el momento en que hubo simultaneidad en la aprobación de la Plantilla y la aprobación provisional del Presupuesto y, posteriormente, ésta última quedó definitivamente aprobada por no haber sido estimadas las alegaciones que fueron presentadas."

Insiste la Sentencia de 17 julio 2012, en su FJ 4º que "establecida la Relación de Puestos de Trabajo como el instrumento idóneo para la modificación del contenido, valoración de complementos, etc., de cada puesto de trabajo, es claro que no puede modificarse sino a través de ésta, y no por una simple aprobación de la plantilla". que es un instrumento distinto.

Y reitera lo dicho en la STS de 19 de diciembre de 2011 rec. 6009/08 sobre que "La infracción de los principios proclamados en el artículo 90.1 LRBRL (racionalidad, economía y eficiencia), a los que también remite el artículo 126.1 del TRRL, están expresamente referidos a las plantillas por lo que no puede declararse que hayan sido infringidos por la RPT directamente combatida en el actual proceso".

SEXTO.- El apartado segundo del precitado art. 90 LRBRL sienta que las Corporaciones locales formularan la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública.

Y el apartado 4 del art. 126 del TRRL dice que "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".

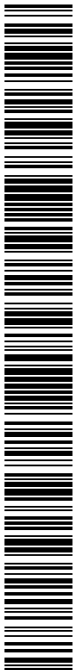
Por su parte el art. 74 del EBEP, sin otorgar una calificación concreta a la ordenación de los puestos de trabajo, declara que las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias.

Es el art. 15.1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, el que define las relaciones de puestos de trabajo o RPT como instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal.

Deduco el FJ 4º de la precitada STS de 17 de julio de 2012 la aplicación del artículo 15 de la Ley 30/1984, aun referido a las "Relaciones de puestos de trabajo de la Administración del Estado", ante la falta de desarrollo del párrafo segundo del artículo 90.2 de dicha Ley de Bases de Régimen Local.

2019/4175

28/03/2019 12:03

REGISTRO GENERAL
Ayuntamiento de MÓGAN

S006754a9131c0f08807e33b4030c02h

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada
mediante el Código Seguro de Verificación en
<http://oat.mogan.es:8080/validacion/validacionDoc/index.jspx?csv=S006754a9131c0f08807e33b4030c02h>

En la STS de 17 de julio de 2012, recurso de casación 3547/2011, en su FJ 4º se reproduce lo manifestado en STS 20 de octubre de 2008, recurso de casación num. 6078/2004, sobre que la RPT, "al tener carácter excluyente de otros para configurar dicho contenido, vincula a las Plantillas Orgánicas, que tienen un marcado carácter presupuestario."

Finalmente en el momento presente tras la STS de 5 de febrero de 2014, recurso de casación 2986/2012, FJ 4º se ha declarado tomando en cuenta las RPT de la Administración del Estado a que se refiere el antedicho art. 15 de la precitada Ley de medidas para la reforma de la Función Pública que "o es un acto ordenador sino un acto ordenado, mediante el que la Administración se autoorganiza, ordenando un elemento de su estructura como es el del personal integrado en ella".

SÉPTIMO.- El art. 37 del EBEP regula las materias objeto de negociación.

Enumera en los distintos incisos del primer apartado aquellas que "serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración" mientras en el segundo hace lo propio con las que excluye.

La larga lista del apartado primero muestra que prácticamente todo es negociable.

Mas como dijo el FJ Tercero de la STS de 6 de febrero de 2007, recurso de casación 639/2002 " la locución "condiciones de trabajo" no puede extenderse al punto de comprender toda regulación que afecte a un determinado cuerpo de funcionarios sino que ha de limitarse a las circunstancias que repercutan en la forma en que se desempeñe el trabajo en un puesto determinado".

Cierto que en el inciso a) del apartado segundo se excluyen las decisiones que afecten a sus potestades de organización mas, a continuación, la propia norma dice que procederá la negociación cuando dichas decisiones "tengan repercusión sobre condiciones de trabajo de los funcionarios públicos contempladas en el apartado anterior ", es decir el 1.

Estamos, pues, ante una regulación mucho más taxativa que la establecida en la previa regulación contenida en el apartado segundo del art. 34 de la Ley 9/1987, de 12 de mayo que, de forma más ambigua, expresaba "puedan tener repercusión".

De las establecidas en el primer apartado la prevista en la letra k) las que afecten a las condiciones de trabajo constituye una formula omnicompreensiva.

OCTAVO.- Tras lo expuesto como marco en que desenvolverse, procede analizar la confusión que denuncia la administración recurrente entre plantilla y relación de puestos de trabajo.

Lo anterior puede derivar de que, en ocasiones, este Tribunal ha dictado sentencias en recursos de casación en que el acto impugnado en origen eran tanto la modificación de la plantilla vinculado a la aprobación presupuestaria como acuerdo municipal como la aprobación de la relación de puestos de trabajo centrándose, esencialmente, en esta última donde si la legislación más arriba enunciada exige la negociación colectiva.

1. La Sentencia de 18 de marzo de 2011, recurso de casación 6325/2008 desestima el recurso formulado por una Diputación Provincial frente a una sentencia que anula dos acuerdos por inexistencia de negociación previa en la correspondiente Mesa. Uno, que aprueba la reorganización/reestructuración de la plantilla del personal de la Diputación para adecuarla a la realidad organizativa de la Corporación y Otro, que modifica la Relación de Puestos de Trabajo para adecuarla a la realidad social, creando, modificando, amortizando puestos.

2019/4175

28/03/2019 12:03

REGISTRO GENERAL
Ayuntamiento de MOGÁN

S006754aa9131c0f08807e33b4030c02h

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada
mediante el Código Seguro de Verificación en
<http://oat.mogan.es:8080/verificacion/validacionDoc/index.jspx?csv=S006754aa9131c0f08807e33b4030c02h>

Valora este Tribunal Supremo las particulares circunstancias del caso en el FJ Quinto con referencia al Acuerdo de Condiciones de Trabajo de los funcionarios de la citada Diputación que establece la negociación no sólo para las Relaciones de Puestos de Trabajo sino también para la plantilla orgánica. Y, a la regla establecida respecto a la modificación de puestos de trabajo exigida cuando no suponga creación, redistribución de puestos, revalorización de puestos, denominación de puestos de trabajo o ejecución de sentencias firmes. En el caso concreto afectaba a la titulación exigida para el ingreso, amortización, características y retribuciones de los puestos de trabajos concernidos.

2. La STS de 24 de junio de 2011, recurso de casación 366/2009 confirma la sentencia anulatoria de instancia que anula el acuerdo municipal que aprueba un presupuesto general y la plantilla y la relación de puestos de trabajo en cuanto crea cuatro plazas de policía municipal sin haber observado el requisito de la previa negociación con los sindicatos.

En el FJ 3º se focaliza la razón de decidir en que la creación de cuatro nuevas plazas en la Relación de Puestos de Trabajo forma parte de las materias que deben ser objeto de negociación conforme al art. 37 EBEP.

3. La STS de 26 de octubre de 2011, recurso de casación 4992/2010 examinó una sentencia en la que lo originariamente impugnado era la aprobación de la plantilla y la modificación de la relación de los puestos de trabajo, también con invocación por la Corporación Local del art. 90.1 de la LBRL y la innecesariedad de sometimiento a negociación.

La razón de decidir radica en el enjuiciamiento de la RPT.

Se dijo en su FJ 5º que "el hecho de que la RPT afecte a materias de indole económica, no choca con que esta afectación tenga que tener su reflejo necesariamente en los Presupuestos del Ayuntamiento y en otros instrumentos normativos, y ello es consecuencia de la complementariedad del ordenamiento jurídico" concluyendo en la necesidad de la negociación colectiva cuando la relación de puestos de trabajo afecta a las condiciones de trabajo.

Todo ello tras citar la STS de 6 de julio de 2011, recurso de casación 2580/2009, con amplia cita jurisprudencial anterior respecto a que la preceptiva negociación colectiva exige que la concreta actuación de la Administración "tenga un contenido sustantivo y una incidencia en la ordenación de las condiciones de trabajo".

4. Lo dicho en la precedente sentencia fue reiterado en la STS de 8 de octubre de 2012 al resolver el recurso de casación 5914/2010 dada la coincidencia de los motivos de recurso promovido por la Corporación municipal recurrente en relación a idénticos acuerdos municipales cuyo FJ Tercero reproduce los FJ Quinto y Sexto de la STS de 26 de octubre de 2011.

5. En la STS de 15 de octubre de 2012, recurso de casación 4067/2011 confirma la sentencia de instancia cuyo recurso se habían impugnado dos acuerdos sobre una modificación de plantilla y una relación de puestos de trabajo, por no haber sido objeto de negociación. Como dice el FJ 1º la sentencia de instancia anuló la relación de Puestos de Trabajo aprobada el 31 de octubre de 2008 en lo que hace a la falta de adscripción de puestos a zona o servicio y declaró nula la RPT aprobada el 19 de diciembre de 2008 por no haber sido objeto de negociación colectiva.

El FJ focaliza en ambas Relaciones de Puestos de Trabajo.

2019/4175

28/03/2019 12:03

REGISTRO GENERAL
Ayuntamiento de MOGÁN

6. En la STS de 22 de octubre de 2012, rec. casación 2959/2011, se confirma la sentencia de instancia sobre el incumplimiento de las previsiones contenidas en los arts. 34 y 37 del EBEP en la aprobación de los presupuestos municipales impugnados que recoge plazas de nueva creación, personal de confianza con especificación del correspondiente grupo y coste anual de cada una de ellas lo que supone, FJ séptimo, "aspectos económicos y de contenido sustantivo con incidencia en las relaciones de puestos de trabajo que, sin duda alguna conlleva una clara repercusión en las condiciones de trabajo del personal funcionario y laboral".

Todo ello tras esgrimir en el FJ 6º, inciso final, "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".

7. La reciente STS 8 de noviembre de 2013, recurso de casación 3105/2012, que cita la STS de 21 de junio de 2013, recurso de casación 926/2012, con cita de otras muchas SSTs anteriores respecto a que "las relaciones de puestos de trabajo deben ser objeto de negociación colectiva".

Reproduce también en parte la STS de 26 de septiembre de 2011, recurso de casación 1546/2008 sobre RPT.

También recuerda de la STS de 6 julio de 2011, recurso de casación 2590/2009 el contenido del art. 32 de la Ley 9/1987 en cuanto establece las materias que deben ser objeto de negociación colectiva, desgranándolas para luego concluir que tal precepto en su apartado k) tiene una cláusula de cierre que, a modo de resumen, se refiere, en general, a "las materias de índole económica, de prestación de servicios, sindical, asistencial y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y ámbito de relaciones de los funcionarios públicos y sus Organizaciones Sindicales con la Administración".

No olvida lo dispuesto en el art. 34.1 de la citada Ley 9/1987, sobre que, en principio, están excluidas de esa exigencia de negociación las decisiones de la administración que afecten a sus potestades de organización.

Pero recuerda que en la STS de 19 de junio de 2006 (FJ 3º), con cita de otras anteriores, SSTs de 11 de mayo de 2005 y de 22 de mayo de 2006, "tal excepción no opera, y rige por tanto aquella exigencia de consulta o negociación, cuando el ejercicio de dichas potestades organizativas pueda tener repercusión en las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos (artículo 34.2)".

Añade que "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)".

Adiciona que deben negociarse aquellas relaciones de puestos de trabajo que procedan a su creación (STS de 6 de junio de 2012, recurso de casación 4691/2009.



S006754a29131c0f08807e33b4030c02h

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en <http://oat.mogan.es:8080/verificacion/validacionDoc/index.jspx?csv=S006754a29131c0f08807e33b4030c02h>

2019/4175

28/03/2019 12:03

REGISTRO GENERAL
Ayuntamiento de MOGÁN

8. También se ha prestado atención a la supresión o a la amortización siendo precisa la preceptiva negociación por lo que invoca la STS de 18 de julio de 2012, recurso de casación 5734/2011 en cuanto entiende que "afectan a las condiciones de trabajo, aun cuando lo sean como consecuencia del ejercicio de las potestades organizativas de la Administración", con cita de las SSTs, de 7 de mayo de 2010 recurso de casación 3492/07, de 2 de diciembre de 2010, recurso de casación 3717/09 y 6 de junio de 2012, recurso de casación 4691/09".

NOVENO.- También este Tribunal ha examinado el engarce entre Relación de Puestos de Trabajo y presupuestos municipales.

Así en la Sentencia de 28 de junio de 2011, desestimatoria del recurso de casación 6756/2009, se confirma la anulación del Acuerdo del Pleno de un Ayuntamiento por el que se aprobó su Presupuesto por haber superado la limitación prevista en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

El FJ Cuarto sostiene que no resulta aceptable la pretensión del sindicato recurrente "de construir el interés legítimo que dice sostener, de una manera indirecta, sobre la base de que el incremento experimentado en el capítulo I de dicho presupuesto era el resultado de las medidas acordadas previamente por dicha Corporación Local con las organizaciones sindicales, puesto que ello supone configurar los presupuestos como si se tratasen de una disposición de mera ejecución o aplicación de las previsiones contenidas en las relaciones de puestos de trabajo y el resto de acuerdos que cita, olvidando así que estamos ante instrumentos que, aunque necesariamente vinculados, son distintos, resultando plenamente posible que las relaciones de puestos de trabajo no se ejecuten en su totalidad en el ejercicio presupuestario correspondiente."

Mientras en el FJ Quinto, con mención de la Sentencia de 14 de julio de 2008, recurso de casación 3218/2004, se afirma que "no cabe duda que la anulación del Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento por el que se aprobó su Presupuesto de 2005 acordada por la Sala de instancia es conforme a derecho porque los gastos de su Capítulo I superaron la limitación prevista en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para dicho año, recayendo sobre los Presupuestos, y no sobre la Relación de Puestos de Trabajo, la obligación de respetar los criterios fijados en relación con el incremento de las retribuciones del personal, por expreso mandato del apartado 6 del referido artículo, sin que, en consecuencia, la posible existencia de un Acuerdo anterior sobre modificación de la Relación de Puestos de Trabajo justifique el incremento acordado por el Presupuesto por encima de dicha limitación presupuestaria. Y es que, no cabe aceptar la configuración que realiza el recurrente de los presupuestos municipales como si de un acto de mera ejecución de las Relaciones de Puestos de Trabajo se tratase, con independencia de cualquier otra consideración. Nada impide que un Ayuntamiento, en el ejercicio de su potestad de autoorganización y del principio de autonomía municipal, pueda alcanzar y cerrar acuerdos con las organizaciones sindicales en relación con el personal a su servicio para ejercicios futuros si bien el contenido de dichos pactos y acuerdos puede ser que no se lleve a efecto como consecuencia de los límites establecidos en la legislación presupuestaria, tal y como se señaló anteriormente. Y así, es perfectamente posible que las Relaciones de Puestos de Trabajo no se ejecuten en su totalidad en el ejercicio presupuestario correspondiente por diferentes motivos y circunstancias, entre los cuales, sin duda alguna, se encuentra la imposibilidad legal de aplicarlas íntegramente en atención a la limitación que pueda fijarse legalmente para cada ejercicio presupuestario, la cual, lógicamente, prevalece sobre los acuerdos que hayan podido ser suscritos."

DÉCIMO.- Tras lo expuesto reputamos certero el alegato de la Corporación Local respecto a la individualidad de las plantillas respecto a las relaciones de puestos de trabajo.



S006754a29131c0f08807e33b4030c02h

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en <http://oai.mogan.es:8080/verificacion/validacionDoc/index.jspx?csv=S006754a29131c0f08807e33b4030c02h>

2019/4175

REGISTRO GENERAL
Ayuntamiento de MOGÁN

28/03/2019 12:03

Aquí no ha habido una modificación de plantilla y de relación de puestos de trabajo.

Solo se ha alterado la plantilla, como refleja la sentencia impugnada, consta en las actuaciones y en la propia argumentación de la Corporación local recurrente.

Nada dicen las partes pero es notorio, por su publicación en el BOJA de 17 de noviembre de 2009 que la relación de puestos de trabajo fue aprobada con anterioridad, 2 de noviembre de 2009, sin que conste impugnación alguna.

No ofrece duda que en el presupuesto controvertido en instancia el acto de aprobación de la plantilla presupuestaria y estructural, "crea, transforma (reclasifica plazas, individualiza plazas en procesos de reclasificación, cambia denominaciones) y amortiza plazas cuando queden vacantes tras el correspondiente proceso de reclasificación".

Si atendemos a lo que, más arriba hemos dicho, acerca de las plazas y los puestos de trabajo resulta patente que no son conceptos equivalentes.

Las condiciones de trabajo de cada puesto se fijan en las Relaciones de Puesto de Trabajo que indicaran las correspondientes retribuciones específicas mientras en las plantillas de personal se especifica la denominación de la plaza, su número, el Grupo o Escala, Subescala, clase y categoría, cuestiones que no se enarzan con el art. 37 EBEP".

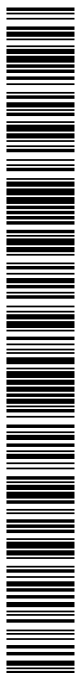
En ese caso concreto lo que ha sucedido es que a través de la aprobación plenaria de la plantilla municipal, subrepticamente se ha introducido una modificación de la retribución del complemento específico de solamente 30 puestos de trabajo, de un total de 345 empleados públicos, sin que previamente a ello se haya abierto un procedimiento de negociación colectiva.

Estas modificaciones de las condiciones retributivas han accedido a la plantilla municipal, aprobada a través de los Presupuestos Generales de ese Ayuntamiento para el año 2019, no sólo sin que haya habido un previo procedimiento de negociación colectiva, sino que se ha hecho habiendo mediado la única y exclusiva voluntad de los Concejales de cada área que han propuesto esa modificación para su inclusión en dicha plantilla, en lugar de canalizar sus propuestas por la vía de la negociación colectiva, como es lo procedente legalmente, de conformidad con el artículo 37 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Sobre la obligatoriedad legal de la negociación colectiva en caso de modificación de los complementos retributivos, aunque ello venga recogido en la aprobación de la plantilla municipal y no en una modificación de la eventual Relación de Puestos de Trabajo, podemos señalar por todas la Sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, con sede en Las Palmas de Gran Canaria, de 15 de marzo de 2011, n.º 86/2011, recurso n.º 185/2009, de la que fue Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado D. César José García Otero, y en la que se recoge lo siguiente:

"ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por Acuerdo plenario del Ayuntamiento de Arrecife, de 16 de junio de 2.008, se aprobaron definitivamente los Presupuestos Generales de la Corporación para el ejercicio 2.008, con publicación del resumen por capítulos en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas no 80, de 20 de junio de 2.008.



S006754a9131c0f08807e33b4030c02h

2019/4175

28/03/2019 12:03

REGISTRO GENERAL
Ayuntamiento de MOGÁN

S006754aa9131c0f08807e33b4030c02h

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada
mediante el Código Seguro de Verificación en
<http://oai.mogan.es:8080/verificacion/validacionDoc/index.jsp?csv=S006754aa9131c0f08807e33b4030c02h>

SEGUNDO.- **Contra dicho Acuerdo se interpuso recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados por la Letrada Dña María Angeles Laine Ortiz, en nombre y representación Federación de Servicios de Administración Pública del Sindicato Comisiones Obreras,** recayendo el conocimiento del asunto en el Juzgado de lo Contencioso-administrativo no Dos de los de Las Palmas de Gran Canaria, que planteó a la Sala cuestión de competencia objetiva, aceptada por auto de 20 de abril de 2.009.

TERCERO.- Personadas las partes ante la Sala, y tras la remisión del expediente y la ampliación del mismo, se formuló la correspondiente demanda por el Procurador D. José Antonio de la Cueva Lang-Lenton, en nombre y representación de la Federación Sindical recurrente, en la que **pedía la estimación del recurso y anulación de la aprobación definitiva del Presupuesto General del Ayuntamiento de Arrecife publicado en el Boletín Oficial de La Provincia de Las Palmas nº 80, de 20 de junio de 2.008, así como el reconocimiento del derecho del Sindicato accionante a ser convocado para la adopción de acuerdos que afecten a las condiciones de trabajo de los funcionarios municipales.**

CUARTO.- Por su parte, la Administración demandada, tras nueva ampliación del expediente a su instancia, formuló contestación en la que se opuso al recurso y pidió su inadmisión por pérdida sobrevenida de objeto y, subsidiariamente, su desestimación.

QUINTO.- A continuación se dio traslado para conclusiones, que evacuaron ambas partes, con ratificación en sus respectivas pretensiones.

Fue ponente el Ilmo. Sr. Presidente D. César José García Otero, que expresa el parecer unánime de la Sala.-

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El objeto del recurso contencioso-administrativo, interpuesto por la Federación de Servicios de la Administración Pública del Sindicato Comisiones Obreras, es la pretensión de nulidad del acuerdo plenario del Ayuntamiento de Arrecife, de 16 de junio de 2.008, de aprobación definitiva de los Presupuestos Generales de la Corporación para el ejercicio 2.008, a cuyo fin **el único motivo de impugnación es el referido a que no se convocó la Mesa General de Negociación para tratar aquellas materias referidas a las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración pese a que había sido solicitado por el Secretario General de la Sección Sindical de CCOO en el Ayuntamiento por escrito previo a la aprobación inicial, y reiterada la solicitud por nuevo escrito en el trámite de información pública tras la aprobación inicial, en base a que el Capítulo 1o del Estado de Gastos, relativo a personal, debía ser objeto de negociación preceptiva a la vista de los artículos 15 y 31 a 37 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en relación con el artículo 6.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical.**

Frente a dicha pretensión, el primer motivo de oposición por parte del Ayuntamiento, que debe entenderse como causa de inadmisión, que dejaría imprejuizada la legalidad del acuerdo recurrido, es la pérdida sobrevenida de objeto del proceso en base a que, conforme al artículo 163 del TRLRHL, la vigencia y los efectos del presupuesto municipal aprobado para el ejercicio 2.008 finalizó con la aprobación del presupuesto general del año siguiente, apuntando a un valor meramente teórico o doctrinal de la sentencia que pudiese dictar esta Sala, pero sin efecto práctico alguno.

Y, junto con ello, incluye los siguientes motivos en defensa de la legalidad del procedimiento seguido para la aprobación del presupuesto:

1º) Prevalencia del interés público del Ayuntamiento de Arrecife en aprobar un presupuesto anual, que llevaba mas de seis meses de retraso, sobre el interés del Sindicato recurrente en celebrar una Mesa General de Negociación sin competencias en materia presupuestaria, mas cuando era posible convocar la Mesa en cualquier otro momento.

Al respecto, y sobre el interés de la Administración, advierte que concurrían razones de especial urgencia e inaplazable necesidad que hicieron necesaria a la aprobación del presupuesto por los enormes perjuicios que la falta de aprobación iba a acarrear a la propia Corporación y a otras entidades, asociaciones sociales, vecinales, ONGs, etc, cuya subsistencia dependía del presupuesto, a lo que añade que, dada la fecha en la que se iniciaron los trámites para la aprobación, en mayo de 2.008, no se podía dilatar mas la aprobación ya que se ponía en serio peligro la financiación de un gran número de

2019/4175

28/03/2019 12:03

REGISTRO GENERAL
Ayuntamiento de MOGÁN

S006754a2a9131c0f08807e33b4030c02h

proyectos municipales y obras públicas autorizadas por otras Administraciones, en particular, el Plan de Barrios, 2008-20010, eje central de los proyectos de actuación municipal con una línea de financiación de casi doce millones de euros, cuya primera anualidad, por importe de dos millones, debía incluirse en el Anexo de Inversiones del ejercicio 2.008, siendo de imperiosa necesidad la aprobación del crédito presupuestario para la licitación de las obras públicas y para obtener financiación externa de otras administraciones para su ejecución, así como contar con plazo suficiente para licitar y adjudicar dichas obras.

Concluye apuntando que una cuestión de índole formal, como es la convocatoria de la Mesa de Negociación, no puede prevalecer sobre el interés municipal de aprobar sin demora los presupuestos y denuncia, por último, un ánimo obstaculizador del Sindicato al pedir que se retrasara la aprobación sin identificar un solo aspecto concreto a discutir por la Mesa de Negociación.

2º) Ausencia en la normativa reguladora del procedimiento de elaboración de los presupuestos, contenida en el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, de un trámite preceptivo de convocatoria de una Mesa General de Negociación con los Sindicatos cuya ausencia determine la nulidad de los presupuestos aprobados definitivamente.

Se advierte, al respecto, que la exposición pública de los presupuestos aprobados inicialmente es el concreto trámite de participación de los Sindicatos, que puede formular alegaciones y reclamaciones en relación al capítulo de personal, y que, sin embargo, no fue aprovechado para ello por el Sindicato aquí recurrente.

3º) Por no ostentar las Mesas Generales de Negociación competencia en materia presupuestaria ni ser parte integrante del procedimiento de aprobación presupuestaria, ni ser sus Acuerdos vinculantes para la Administración a la vista de los artículos 34 y ss de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

4º) En concordancia con el anterior, por no suponer la falta de celebración de la Mesa un motivo de nulidad del Acuerdo de aprobación definitiva de los presupuestos, sin perjuicio de la posibilidad en manos del Sindicato de haber recurrido frente a la inactividad municipal por no haber sido convocada la Mesa.

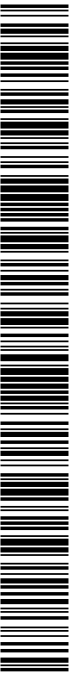
SEGUNDO.- Pues bien, en relación a la pérdida sobrevenida de objeto, como causa de inadmisión del recurso, debe ser rechazada, pues la naturaleza y eficacia temporal de los Acuerdos de aprobación de los Presupuestos anuales del Ayuntamiento no excluye su impugnación en sede judicial.

En este sentido, el presupuesto no es otra cosa que la expresión contable del plan económico de la Hacienda municipal para un periodo concreto, por lo que sus efectos se refieren al concreto ejercicio. Ahora bien, esa temporalidad no excluye la posibilidad de impugnación judicial pues lo contrario supondría la inmunidad al control judicial de cualquier acto con efectos temporales.

No es aplicable en el caso de aprobación de los presupuestos municipales la conocida doctrina de pérdida de objeto cuando se trata de normas reglamentarias que se derogan por otras posteriores pues, en materia presupuestaria, lo que se examina es la legalidad del acuerdo de ingresos y gastos en un determinado ejercicio al margen de que dicho ejercicio haya transcurrido ya.

Los artículos 162 y ss del TRLRHL advierten que el ejercicio presupuestario coincidirá con el año natural y a él se imputarán los derechos liquidados y las obligaciones reconocidas durante el ejercicio (artículo 163), debiendo procederse a la aprobación definitiva del presupuesto general por el Pleno de la Corporación antes del día 31 de diciembre del año anterior al del ejercicio en que deba aplicarse (artículo 169.2), entrando en vigor, en el ejercicio correspondiente, una vez publicado convenientemente (artículo 169.5), pues en otro caso se considerará automáticamente prorrogado el presupuesto del ejercicio anterior (artículo 169.6).

Ahora bien, la jurisprudencia ha considerado que la presentación y aprobación definitiva del presupuesto, una vez iniciado el ejercicio económico al que corresponde, se penaliza con la prórroga del presupuesto anterior hasta la entrada en vigor del nuevo presupuesto, de forma que la extemporaneidad en la aprobación no implica la anulación del presupuesto tardíamente aprobado siempre que sus efectos puedan retrotraerse a 1

ENTRADA			
2019/4175	28/03/2019 12:03		
REGISTRO GENERAL Ayuntamiento de MOGÁN			
			
S006754a2a9131c0f08807e33b4030c02h			
COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en http://oai.mogan.es:8080/verificacion/validacionDoc/index.jspx?csv=S006754a2a9131c0f08807e33b4030c02h			
15			
de enero del ejercicio en que hubiese debido empezar a regir, si bien el Alto Tribunal ha advertido que lo que no es posible es aprobar la revisión presupuestaria para un año determinado cuando el ejercicio correspondiente hubiese concluido (STS de 7 de mayo de 1999 y de 23 de enero de 2003).			
En definitiva es posible aprobar tardíamente un presupuesto, siempre que ello ocurra dentro del ejercicio al que ha de referirse, como es el caso, en el que la aprobación definitiva es de junio de 2.008, si bien carece de base legal que lo justifique aprobar la previsión presupuestaria para un ejercicio económico ya concluido, cuando las obligaciones previstas y los ingresos calculados para el mismo no son una expectativa futura sino un hecho consumado y cuando los ajustes y modificaciones necesarias habrán tenido que ser operadas sobre el presupuesto prorrogado del año anterior, lo que determina su anulación.			
Es decir, vemos como el Alto Tribunal accede al control de legalidad de un presupuesto municipal partiendo de que lo decisivo es ese carácter temporal, que va a permitir su control aún cuando haya pérdida su eficacia por la vigencia de un nuevo presupuesto, el correspondiente al siguiente ejercicio, siendo posible la declaración de nulidad en vía judicial de un presupuesto cuyo ejercicio económico ya hubiese concluido, precisamente por esta causa, y siendo posible también la declaración de nulidad de un presupuesto aprobado tardíamente, como es el caso, por vulneración de las reglas de procedimiento, tal y como pide el Sindicato recurrente, o por razones de estricta legalidad presupuestaria.			
Cualquier otra tesis dejaría fuera de control judicial de legalidad los acuerdos con eficacia temporal, como es el caso de los Presupuestos anuales de un Ayuntamiento.			
TERCERO.- <u>Por lo demás, a la legitimación de los Sindicatos para impugnar el presupuesto municipal con causa en la falta de negociación colectiva, se ha referido el Tribunal Supremo en sentencia de 18 de noviembre de 2.008 (rec 1708/06) al proclamar que " (...) los Sindicatos por la vía prevista en el apartado 2.a) del Real Decreto Legislativo 2/2004 pueden, estar legitimados para impugnar los Presupuestos, por no haberse ajustado su elaboración y aprobación a los trámites establecidos en esta Ley, entre ellos cuando no se haya cumplido el requisito de la negociación colectiva, cual esta Sala del Tribunal Supremo ha declarado entre otras en sentencias de 16 de noviembre de 2001, recaída en el recurso de casación 7185/97 y en la de 4 de junio de 2008, recaída en el recurso de casación 1941/2004, sin embargo no pueden validamente hacerlo en los supuestos, como el de autos, en que por el contenido el Presupuesto no era exigida la negociación y cuando además la negociación se había iniciado y se había dejado para un momento posterior y no se había incluido en el Presupuesto las cuestiones sometidas a negociación colectiva(...)"</u>			
En esta línea, la sentencia del Alto Tribunal de 13 de octubre de 2.010,(rec. 3043/2007) si bien en relación con el requisito de la negociación, tal y como venía regulada en la Ley 9/1987, y sobre las consecuencias de su incumplimiento, trae a colación lo ya dicho por sentencias de 4 de julio de 2007 y 22 de septiembre de 2010, que, a su vez, recogen la doctrina contenida en otras anteriores de 11 de mayo de 2004 (casación no 1490199) y 29 de mayo de 1997 (Recurso 290/1994) en la que se declaró lo siguiente: " <u>La negociación es el instrumento principal y el repertorio de materias negociable, nominalmente muy extenso, se halla contenido en el artículo 31 de la Ley 9/1987, cuya forma imperativa (será objeto de negociación en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública...), sugiere el carácter estrictamente obligatorio de la negociación previa, se alcance o no un resultado y requiera o no el acuerdo alcanzado el refrendo o la regulación por parte del órgano de gobierno de la Administración; (Artículos 35, párr. 3o y 37.2 Ley); y, consiguientemente la sanción de nulidad del acto o disposición en cuya elaboración se haya omitido este requisito formal, de carácter esencial para la correcta formación de voluntad del órgano autor de la norma (artículos 47 Ley de Procedimiento Administrativo y 51 de la Ley 39/92)".</u>			
Y ese criterio se reitera en la sentencia 11 de mayo de 2004 (Casación 1490/1997), que se expresa así:			
Documento firmado por:		Fecha/hora:	
SELLO ELECTRONICO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)		28/03/2019 12:03	

2019/4175

28/03/2019 12:03

REGISTRO GENERAL
Ayuntamiento de MOGÁN

S006754a9131c0f08807e33b4030c02h



COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en <http://oat.mogan.es:8080/verificacion/validacionDoc/index.jsp?csv=S006754a9131c0f08807e33b4030c02h>

" (...) El motivo segundo, apoyado en el artículo 95.1.4º de la Ley de esta Jurisdicción, se basa en la pretendida infracción de los artículos 32 y 34 de la Ley 9/87, de 12 de junio, modificada por la Ley 7/90, de 19 de julio, en el que, en síntesis, se alega que el Acuerdo que se recurre es una decisión de la Administración que afecta a sus potestades de organización, con cita del artículo 4 de la Ley 7/85, que el Ayuntamiento "consultó" a las organizaciones sindicales y que se trataba de un "acto de trámite", tampoco puede ser estimado, y no sólo por las razones antes expuestas al aludir a la legitimación de los Sindicatos, sino también porque el Acuerdo, en vista de su contenido, antes mencionado, no puede ser considerado como un simple acto de trámite, al disponer de sustantividad propia con la proyección general señalada susceptible de control jurisdiccional, como entendieron las sentencias de esta Sala de 27 de septiembre y 20 de diciembre de 2002, ni como un simple acto de autoorganización administrativa excluida de aquel control, por la misma razón y porque afecta, en los términos expuestos, a contenidos y a repercusiones que atañen al personal funcionario y al personal laboral, para el que por cierto no bastaría la consulta, y porque además, no se dirigió a las entidades sindicales, consistiendo en un acto de simple comunicación, previa constitución, en su caso, de la Mesa de Negociación y de convocatoria al efecto que la sentencia dice que "no se hizo" en términos de imposible alteración en vía de este recurso de casación, de modo que, en cualquier caso, y a falta de alegaciones suficientes por parte del Ayuntamiento en contra de lo que reseñado queda, es patente que se incumplió con ese cauce o proceso de negociación en cuanto que es esencial la participación de los Sindicatos como parte de su acción representativa (sentencias del Tribunal Constitucional 53/82, 7/90, 184/91, 75/92, 168/96, 90/97, 80/2000 y 224/2000), y como consecuencia de que la negociación forma parte del derecho de libertad sindical como medio primordial de acción sindical para el cumplimiento de los fines reconocidos a los Sindicatos en el artículo 7 de la Constitución".

Dicha doctrina es plenamente aplicable al caso, en el que, por razones temporales, es aplicable la Ley 7/200, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, que incluye como competencias propias de las Mesas Generales la negociación las relativas a las materias relacionadas con condiciones de trabajo comunes a los funcionarios de su ámbito (art. 34) y en particular las que se relacionan en el artículo 37, entre las que se incluyen, entre otras, el incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas, la determinación y aplicación de las retribuciones complementarias, y las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios cuya regulación exija norma con rango de ley, a cuyo fin el precitado artículo 37 advierte que "Serán objeto de negociación en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública..", lo que, en palabras del Tribunal Supremo, sugiere el carácter estrictamente obligatorio de la negociación previa, se alcance o no un resultado y requiera o no el acuerdo alcanzado el referendo o la regulación por parte del órgano de gobierno de la Administración.

En esta misma línea, esta Sala en sentencia no 436/10) de 27 de julio de 2.010, en la que hemos dicho lo siguiente:

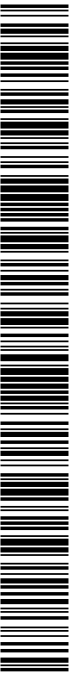
"SEGUNDO. Baste constatar que en el expediente administrativo no figura la preceptiva convocatoria de la Mesa de Negociación para estimar el recurso contencioso-administrativo.

La Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al servicio de las Administraciones Públicas, de aplicación al supuesto enjuiciado, establecía lo siguiente en su artículo 32 :

"Serán objeto de negociación en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública las materias siguientes:

a) El incremento de retribuciones de los funcionarios y del personal estatutario de las Administraciones Públicas que proceda incluir en el Proyecto de Presupuestos Generales del Estado de cada año, así como el incremento de las demás retribuciones a establecer para su respectivo personal, en los proyectos normativos correspondientes de ámbito autonómico y local.

b) La determinación y aplicación de las retribuciones de los funcionarios públicos.

ENTRADA		
2019/4175	28/03/2019 12:03	
REGISTRO GENERAL Ayuntamiento de MOGÁN		
 S006754a2a131c0f08807e33b4030c02h		c) La preparación y diseño de los planes de oferta de empleo público. d) La clasificación de puestos de trabajo. e) La determinación de los programas y fondos para la acción de promoción interna, formación y perfeccionamiento. f) La determinación de las prestaciones y pensiones de las clases pasivas y, en general, todas aquellas materias que afecten, de algún modo a la mejora de las condiciones de vida de los funcionarios jubilados. g) Los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional de los funcionarios públicos. h) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación. i) Medidas sobre salud laboral. j) Todas aquellas materias que afecten, de algún modo, al acceso a la Función Pública, Carrera administrativa, retribuciones y Seguridad Social, o a las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos y cuya regulación exija norma con rango de Ley. k) Las materias de índole económica, de prestación de servicios, sindical, asistencial, y en general cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones de los funcionarios públicos y sus Organizaciones Sindicales con la Administración." No cabe duda de que en el Acuerdo impugnado se hallan presentes varias de las materias objeto de preceptiva negociación. Cuando se trata del derecho de negociación colectiva de los sindicatos se integra en el de libertad sindical, como una de sus facultades de acción sindical, y como contenido de dicha libertad, en los términos en que tal facultad de negociación les sea otorgada por la normativa vigente (STC 80/2000, de 27 de marzo). Además, en el ámbito funcional el Tribunal Constitucional ha dicho (STC 57/1982, de 27 de julio) que, por las peculiaridades del derecho de sindicación de los funcionarios públicos (art. 28.1 CE), no deriva del mismo, como consecuencia necesaria, la negociación colectiva, en la medida en que una ley (en este caso la Ley 7/2007, antes la Ley 9/1987, modificada por la Ley 7/1990) establece el derecho de los sindicatos a la negociación colectiva en ese ámbito, tal derecho se integra como contenido adicional del de libertad sindical, por el mismo mecanismo general de integración de aquel derecho en el contenido de éste, bien que con la configuración que le dé la ley reguladora del derecho de negociación colectiva (art. 6.3 b) y c) LOLS)" (STC 80/2000, de 27 de marzo). Por lo tanto, cuando la negociación con los representantes sindicales es preceptiva, se debe respetar la misma, con previa convocatoria de aquellos y su participación negociada en los Presupuesto y Plantilla de Personal, aun cuando sus criterios o puntos de vista no fuesen tenidos en cuenta. Sobre esta cuestión y con idénticas conclusiones nos pronunciamos en Sentencia de 5 de octubre de 2007 (rec. 165/2007) que aporta la recurrente. Puede citarse sobre la misma materia, entre otras muchas, la Sentencia de la Sala 3a, sec. 7a, del Tribunal Supremo de 4 de junio 2008 (rec. 1941/2004). En consecuencia, al haberse omitido, sin causa justificativa alguna, la negociación con los sindicatos legalmente representados en el Ayuntamiento demandado, se afectó a su derecho a la negociación colectiva (art. 37.1 de la Constitución), contenido adicional de su derecho fundamental a la libertad sindical reconocida en el art. 28.1 Constitución. Por todo ello, es procedente la estimación de la pretensión de nulidad". <u>La doctrina aplicable en dicha sentencia es también plenamente aplicable al caso, con el único matiz que la normativa a tener en cuenta es la contenida en la Ley 7/2007, que, como vimos, sigue incluyendo como materia objeto de negociación la relativa a la aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas, la relativa a la determinación y aplicación de las retribuciones complementarias, y la relativa a las condiciones de trabajo y retribuciones de los funcionarios cuya regulación exija norma con rango de ley. En definitiva, materias propias del Capítulo de Personal de la partida de gastos de los Presupuestos municipales, que, según el artículo 37 de la Ley 7/07 "Serán materias objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública", a las que hacía referencia el Sindicato en los escritos en</u>
COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en http://oai.mogan.es:8080/verificacion/validacionDoc/index.jspx?csv=S006754a2a131c0f08807e33b4030c02h		
17		
Documento firmado por:		Fecha/hora:
SELLO ELECTRONICO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)		28/03/2019 12:03

2019/4175

28/03/2019 12:03

REGISTRO GENERAL
Ayuntamiento de MOGÁN

S006754a2a9131c0f08807e33b4030c02h

los que solicitaba la convocatoria y celebración de la Mesa antes de la aprobación definitiva del presupuesto.

CUARTO.- No es posible, a la vista de la unidad del ordenamiento jurídico, y so pretexto de la aprobación tardía, justificar el incumplimiento de una obligación legal, ni tampoco es posible, como pretende el Ayuntamiento, una interpretación aislada del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales al margen, o con abstracción, de otras normas que deben ser contempladas y acatadas en el procedimiento seguido para la aprobación del presupuesto.

Y tampoco es posible entender concurrentes razones de urgencia que justifiquen la omisión del trámite preceptivo y determinantes del incumplimiento legal, mas cuando se trata de razones de urgencia que serian imputables a la pasividad de la Administración que no pueden prevalecer sobre una norma de derecho público que constituye un mandato a las Administraciones Locales de aprobación de los presupuestos anuales en plazo legal, esto es, antes del 31 de diciembre del año anterior al del ejercicio en que deba aplicarse (artículo 169.2), en el caso, antes del 31 de diciembre de 2.007.

Tampoco es exigible al Sindicato que hubiese explicado en sus escritos los concretos extremos de la negociación bastando la referencia al Capítulo que debió ser objeto de negociación y la advertencia de la necesidad de iniciar el proceso de negociación a través de la convocatoria de la Mesa General de Negociación.

Es el proceso de negociación donde se concretan las materias, siendo lo decisivo que se trata de una negociación preceptiva, que se debe respetar previa convocatoria de los representantes sindicales y su participación negociada en los Presupuesto y Plantilla de Personal, aun cuando sus criterios o puntos de vista no fuesen tenidos en cuenta y que trae su justificación en la consideración de la negociación colectiva como un medio para el ejercicio de la acción sindical que reconocen los artículos 7 y 28.1 CE, así como en la necesidad de evitar que se niegue, obstaculice o desvirtúe el ejercicio de dicha facultad negociadora por parte de los Sindicatos lo que supondría la vulneración del artículo 37.1 CE y la consiguiente vulneración del derecho a la libertad sindical (STC 208/93), siendo inseparable la conexión entre libertad sindical, negociación colectiva y representatividad de los Sindicatos.

QUINTO.- La estimación del recurso con el alcance indicado no conlleva pronunciamiento sobre costas del proceso al no apreciarse temeridad o mala fe procesal en la Administración demandada (art 139.1 LJCA).

Vistos los artículos citados y demás de general aplicación.

FALLO

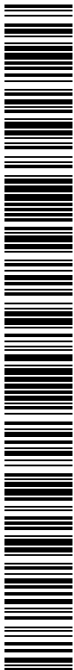
Que previa desestimación de la causa de inadmisibilidad invocada por la representación procesal del Ayuntamiento de Arrecife, debemos estimar y estimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador D. José Antonio de la Cueva Lang-Lenton, en nombre y representación de la Federación de Servicios de Administración Pública del Sindicato Comisiones Obreras, contra el Acuerdo plenario del Ayuntamiento de Arrecife, de 16 de junio de 2.008, de aprobación definitiva de los Presupuestos del Ayuntamiento, ejercicio 2008, el cual anulamos por no ser conforme a derecho, con reconocimiento del derecho de la entidad actora a que hubiese sido convocada la Mesa General de Negociación en relación a las materias del Capítulo 1o del estado de gastos, relativo a personal".

Los puestos de trabajo afectados en este caso son los siguientes:

1. Del Servicio de Cultura, a propuesta de la Teniente de Alcalde del Área de Preidencia, con competencias en materia de Cultura, Escuelas Artísticas Municipales y Universidad Popular, Dña. Grimanesa Pérez Guerra, los puestos de trabajo siguientes:
 - Técnico de Sonido, ocupado por Manuel Verona Coello.
 - Técnico de Iluminación, ocupado por Jorge Christian Cabrera Medina.
 - Técnico de Mantenimiento, ocupado por Iván Quintana Martín.

2019/4175

28/03/2019 12:03

REGISTRO GENERAL
Ayuntamiento de MOGÁN

S006754a29131c0f08807e33b4030c02h

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada
mediante el Código Seguro de Verificación en
<http://oat.mogan.es:8080/verificacion/validacionDoc/index.jspx?csv=S006754a29131c0f08807e33b4030c02h>

- Oficial de 1ª de Mantenimiento ocupado por Orlando Suárez León.
- Oficial de 1ª de Mantenimiento, ocupado por Iván Ramos Cazorla.
- Oficial de 1ª de Mantenimiento, ocupado por Josué Moisés Jorge Garrido.

2. De la Unidad Administrativa de la Secretaría General, a propuesta del Concejal Delegado de Recursos Humanos, D. Juan Mencey Navarro Romero, el puesto de trabajo siguiente:

- Auxiliar Administrativo, ocupado por José Vicente Saavedra Benítez.

3. De la Unidad Administrativa de la Intervención Municipal, a propuesta del Concejal Delegado de Hacienda, D. Julián Artemi Artiles Moraleda, los puestos de trabajo siguientes:

- Auxiliar Administrativo, ocupado por Rosa Delia Cruz López.
- Auxiliar Administrativo, ocupado por María Eugenia Díaz Suárez.

4. Del Área de Servicios Centrales, Acción Social y Sociocomunitaria, así como del Área de Urbanismo, Promoción Turística y Seguridad, a propuesta del Concejal Delegado de Hacienda, D. Julián Artemi Artiles Moraleda, el puesto de trabajo siguiente:

- Responsable de Compras, ocupado por D. Francisco Javier Bueno Hernández.

5. Del Servicio de Asesoría Jurídica, a propuesta del Concejal Delegado de Recursos Humanos, D. Juan Mencey Navarro Romero, el puesto de trabajo siguiente:

- Abogada, ocupado por Mónica Segura Cordero.

6. Del Área de Acción Social y Sociomunitaria, a propuesta de la Teniente de Alcalde del Área de Acción Social y Sociocomunitaria, con competencias en materia de Servicios Sociales, dª Tania del Pino Alonso Pérez, el puesto de trabajo siguiente:

- Animadora socio cultural del Servicio de Servicios Sociales, ocupado por Mónica López Rodríguez.

7. Del Servicio de Mantenimiento de Vías Públicas, a propuesta del Concejal Delegado en materia de Sanidad y Consumo, Parque Móvil, Cementerio, Embellecimiento, Aguas, Alumbrado y Mantenimiento de Vías Públicas, D. José Manuel Martín Martín, los puestos de trabajo siguientes:

- Conductor Tractorista, ocupado por Marcelino Bravo de Laguna Ramírez.
- Conductor Tractorista, ocupado por Sebastián Macías Trujillo.
- Conductor de 1ª, ocupado por Jorge Jesús Santana Socorro.
- Oficial de 1ª de Mantenimiento, ocupado por Armando Ramírez García.
- Oficial de 1ª de Mantenimiento, ocupado por José Antonio Guerra Izquierdo.
- Oficial de 1ª de Mantenimiento, ocupado por Hilario Segura Segura.
- Oficial de 1ª de Mantenimiento, ocupado por Rogelio Saavedra Suárez.
- Oficial de 1ª de Mantenimiento, ocupado por Alberto Suárez León.
- Oficial de 1ª de Mantenimiento, ocupado por José Juan García Quintana.
- Oficial de 1ª de Mantenimiento, ocupado por Isaac Jiménez Hernández.
- Oficial de 1ª Albañil, ocupado por Francisco Javier Rodríguez Hernández.
- Oficial de 1ª Albañil, ocupado por Antonio Lorenzo León.

2019/4175

28/03/2019 12:03

REGISTRO GENERAL
Ayuntamiento de MOGÁN

- Oficial de 1ª Albañil, ocupado por Carmelo González Sánchez.
- Oficial de 1ª Albañil, ocupado por Isidoro Hernández Rodríguez.
- Oficial de 1ª Albañil, ocupado por Manuel Suárez León.
- Oficial de 1ª Pintor, ocupado por José Carmelo Trujillo Abrante.
- Oficial de Mantenimiento, ocupado por Ruyman Ramos León.
- Oficial de 1ª Cerrajero, ocupado por Ramón Reyes Suárez Cabello.

TERCERA.- ACTUACIÓN DOLOSA POR CONCIENCIA PLENA DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO DEL AYUNTAMIENTO DE MOGÁN DE LA ANTIJURIDICIDAD MÁS GRAVE PREVISTA EN EL DERECHO ADMINISTRATIVO, QUE ES LA NULIDAD DE PLENO DERECHO, Y POR TANTO, LA PALMARIA ILEGALIDAD DE SU ACTUACIÓN.

El acuerdo plenario es doloso ya que el mismo no sólo ha venido precedido de una manifiesta vulneración de la legalidad, incura en la calificación más grave prevista por el Derecho Administrativo, que es la nulidad de pleno derecho, sino que tal proceder ya ha sido así enjuiciado a través de dos sentencias a las que ahora haremos referencia, por lo que la pertinaz actuación de los órganos de gobierno de ese Ayuntamiento en contravenir flagrante y clamorosamente la legalidad no puede tener otro calificativo que el de prevaricador.

Sobre la contravención pertinaz de los mandatos legales y judiciales claros como elementos integradores del delito de prevaricación, señalamos las siguientes sentencias:

Sentencia de la Audiencia Provincial de Cáceres, de 15 de junio de 2012, n.º 236/2012, recurso n.º 292/2012:

"PRIMERO.- ... El delito de prevaricación está ya muy aquilatado y muy matizado y su esencia se ha explicado correcta y extensamente en la Sentencia de Instancia. El que la parte entienda que el hacer del denunciado es atípico es no querer reconocer lo que está documentado en las actuaciones, así como el apostatar de sus propios actos y de sus propias acciones, primero cuándo era edil del Consistorio, y luego cuándo regía el mismo. Así las cosas y así los hechos, cuál diría el pretor, ¿Qué diferencia hay entre ambos? Ninguna. Los actos y hechos que el encausado llevó a cabo a lo largo de su periplo político respondieron en todo momento a sus intenciones de perjudicar a la denunciante, primero privándola de sus emolumentos mensuales a través de una decisión injusta e inicua, explicada al detalle en la sentencia de Instancia, y luego poniéndola en boca de todo el mundo a medio de unas reuniones en las que el denunciado peroraba acerca de la ineficacia y de la vagancia de la denunciante a fin de que la opinión pública estuviera en su contra, con lo que ello supuso para Concepción en todos los sentidos, algo acertadamente perfilado en la resolución de Instancia y en las alegaciones de la acusación particular.

No vamos a entrar en más detalles, salvo el de comentar la aseveración de la parte de que la Juzgadora malinterpreta los informes valorados, por lo que la motivación de la sentencia es inadecuada, alegación combatida por la postulación procesal de la denunciante. Seamos lógicos, serios y rigurosos en lo que nos ocupa y veamos si lo expresado en la Sentencia de instancia es inadecuado a la vista de lo obrante en autos y de que el denunciado actuó en todo momento movido por la intención de perjudicar a la denunciante, dando cuenta de ello los documentos reseñados; la prueba que en la vista oral se llevó a cabo; las declaraciones de todos los comparecientes al plenario; el tiempo que esta situación llevaba



S006754a2a131c0f08807e33b4030c02h

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en <http://oai.mogan.es:8080/verificacion/validacionDoc/index.jsp?csv=S006754a2a131c0f08807e33b4030c02h>

2019/4175

28/03/2019 12:03

REGISTRO GENERAL
Ayuntamiento de MOGÁN

S006754a2a131c0f08807e33b4030c02h

produciéndose, así como la conducta mantenida y pertinaz del recurrente, que no cejaba en su empeño pese a que sabía que no podía ni debía de tomar esas decisiones; decisiones que venían de atrás, desde cuándo era concejal, y que luego materializó al ser Alcalde; tampoco se olvide que las previsiones legales impedían los deseos del denunciado, algo que no le importó lo más mínimo para imponer su criterio y su voluntad, despreciando toda norma y toda disposición legal, sin que dejemos de lado que incluso hubo un pronunciamiento de la jurisdicción contenciosa sobre el tema.

Tildar a la sentencia de Instancia de inconveniente e inapropiada es no querer aceptar la evidencia, ya que no se nos comenta nada en lo relativo a que el denunciado ha estado un tiempo en la vida política y ello le ha hecho ver que fuera de la ley no hay nada, ya que la misma es la reina de todos; por si ello fuera poco, el imputado parece haber olvidado que el Ayuntamiento no era suyo, sino que era propiedad de los vecinos, que le habían elegido a él para que lo administrara en nombre de todos y para el bien de todos, pues no en vano decían los clásicos que el gobernante elegido democráticamente era un contratado por la sociedad, de ahí su obligación de mirar por el bien común y no por su interés particular, que es lo que aquí ha acaecido al querer el encausado imponer sus decisiones a toda costa, sin límite alguno y con total vilipendio de la legalidad a la que estaba sometido por una doble razón; primero, por ser el Alcalde de la localidad, ejemplo y espejo público de ética y de observancia de las leyes; y segundo, porque actuando de esa manera (arbitraria y contumaz) desprestigiaba la Institución a la que representaba y denostaba injustamente el buen hacer de la denunciante.

A fin de terminar este apartado, dos palabras acerca de que no hay que dar mayor importancia al hecho de que el Ayuntamiento se allane a un contencioso, cuando la productividad ha sido restaurada y ha existido un cambio de Gobierno en el mismo (sic). Dejemos de lado el último párrafo de lo alegado al ser ello producto de unas elecciones, prueba inequívoca de que las Instituciones funcionan. Con lo que no podemos estar de acuerdo en modo alguno es con el tema del allanamiento, algo que carece de importancia al decir de la recurrente. No. No es así, ya que si el Ayuntamiento se vio ante los Tribunales fue porque se intentaba fiscalizar su actuación, lo que no hubiera sucedido si el encartado no hubiera actuado como hizo; da prueba de ello la Sentencia obrante en autos, en la que se habla de mala fe, así como que la productividad fue restaurada, como no podía ser de otra manera”.

Sentencia de la Audiencia Provincial de Granada, de 15 de marzo de 2000, n.º 188/2000, recurso n.º 281/1998:

“TERCERO.- Los hechos que se declaran probados son igualmente constitutivos de un delito de prevaricación previsto y castigado en el artículo 358 del derogado Código Penal de 1973, vigente cuando ocurrieron los hechos y más favorable que el actual Código punitivo; en efecto, la mas reciente jurisprudencia del T. Supremo sobre la naturaleza de esta infracción criminal -SS. de 20-4-95, 1-4-96, 23-4-97, 27-1-98, 23-5-98 y 6-5-99- ha sistematizado los requisitos necesarios para la apreciación de la prevaricación administrativa distinguiendo cuatro fundamentales, de los cuales son subjetivos el primero y el cuarto y objetivos el segundo y el tercero:

A) Desde el punto de vista del sujeto activo, éste debe ser una autoridad o funcionario público, debiendo acudir al art. 119 CP 1973 o al 24 CP 1995, según los casos, para encontrar la definición de autoridad o funcionario público que debe ser tenida en cuenta para integrar el tipo de prevaricación administrativa.

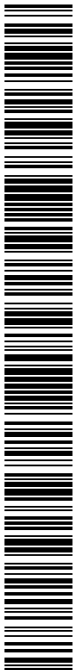
B) El funcionario o autoridad debe haber dictado una resolución en asunto administrativo que, ante todo, se reputa no adecuada a derecho, bien porque se haya dictado sin tener la competencia legalmente exigida, bien porque no se hayan respetado las normas esenciales en la génesis de la resolución, bien porque el fondo de la misma contravenga lo dispuesto en la legislación vigente o suponga una desviación de poder.

2019/4175

28/03/2019 12:03

REGISTRO GENERAL
Ayuntamiento de MOGÁN

S006754a29131c0f08807e33b4030c02h



COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en <http://oai.mogan.es:8080/verificacion/validacionDoc/index.jspx?csv=S006754a29131c0f08807e33b4030c02h>

C) No es suficiente, sin embargo, que una resolución administrativa no adecuada a derecho para que constituya un delito de prevaricación. El control de legalidad de los actos de la Administración corresponde, en principio, a la jurisdicción contencioso-administrativa y no sería compatible con la correcta articulación entre los poderes del Estado de Derecho diseñado en la CE una criminalización sistemática de los actos de la Administración que estuviesen en contradicción con la ley o implicasen desviación de poder, como ciertamente ocurriría si todo acto administrativo ilegal fuese considerado penalmente injusto. La injusticia a que se refieren los arts. 358 CP 1973 y 404 CP 1995 supone un "plus" de contradicción con la norma que es lo que justifica la intervención del derecho penal. La jurisprudencia de esta Sala ha dicho reiteradamente que únicamente cabe reputar injusta una resolución administrativa, a efectos de incardinarla en el correspondiente tipo de prevaricación, cuando la ilegalidad sea "evidente, patente, flagrante y clamorosa". El CP 1995 se ha situado en la misma línea restrictiva al asociar, en su art. 404, la injusticia de la resolución con la arbitrariedad, nota de la que, por cierto, se ha prescindido en la definición de la prevaricación judicial. No sería del todo exacto entender que con tal asociación de injusticia y arbitrariedad se haya limitado la nueva ley a ratificar la doctrina elaborada por esta Sala en torno al art. 358 CP derogado. La identificación de la injusticia de una resolución administrativa con la mera evidencia de su legalidad ponía el acento en el dato, sin duda importante, de la fácil cognoscibilidad de la contradicción del acto con el derecho. El art. 404 CP vigente ha puesto el acento en el dato, más objetivo y seguro, del "ejercicio arbitrario del poder" proscrito por el art. 9.3 CE. Se ejerce arbitrariamente el poder cuando la autoridad o el funcionario dicta una resolución que no es efecto de la aplicación de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico sino, pura y simplemente, producto de su voluntad convertida irrazonablemente en fuente de una norma particular. Cuando se actúa así y el resultado es una injusticia, es decir, una lesión de un derecho o del interés colectivo, se realiza el tipo objetivo de la prevaricación administrativa.

D) Ahora bien, para que el delito de que tratamos se entienda cometido, se requiere además que la autoridad o funcionario actúe "a sabiendas" de la injusticia de la resolución que dicta, lo que ha de entenderse como sinónimo de intención deliberada y plena conciencia de que resuelve al margen del ordenamiento jurídico y de que ocasiona un resultado materialmente injusto, adopta un determinado acuerdo porque quiere aquel resultado y antepone su voluntad de cualquier otra consideración.

CUARTO.- Pues bien en el presente caso, ha quedado probado palmariamente la concurrencia de aquellos elementos en la actuación del acusado Antonio I., puesto que como funcionario público, dada su condición de Presidente de la Diputación Provincial de..., tras dejar sin efecto las adscripciones provisionales a los puestos de Jefaturas que constituía el objeto de la ejecución de la Sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Granada, a fin de mantener a las mismas personas en aquellos puestos, dictó el mismo día 30-3-1994 una resolución, por la que convocaba aquellas Jefaturas para su adscripción provisional con arreglo a unas Bases, que infringían clara, flagrante y patente la normativa reguladora de la función pública como reiteradamente han reconocido innumerables sentencias de la Sala de lo Contencioso Administrativo de este Tribunal Superior, hasta el punto que en las Sentencias 1794/97, 57/98 y 281/98 en sus Fundamentos de Derecho textualmente se dice pese a ello, periódicamente y sucesivamente dicha corporación, en una actuación inculicable, sigue reproduciendo tales actos, posiblemente en la casi absoluta certeza, no exenta de justificación, de que los dilatados trámites de los innumerables recursos que penden ante esta Sala es un magnífico aliado, en la medida en que el tardío pronunciamiento, que finalmente recaiga en el recurso, no impedirá la virtualidad de los fines pretendidos al dictar las resoluciones impugnadas (y que no son otros, a juicio de la Sala, que mantener en el desempeño de determinados puestos de jefatura a personas que gozan de la confianza de la Presidencia)".

Los órganos de gobierno de ese Ayuntamiento son plenamente conscientes de pertinaz actuar ilegal, ya que en la sentencia de 29 de junio de 2017, dictada por el Juzgado de lo

2019/4175

28/03/2019 12:03

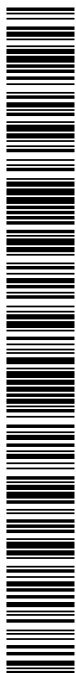
REGISTRO GENERAL
Ayuntamiento de MOGÁN

Contencioso Administrativo n.º 1, en el procedimiento abreviado n.º 151/2016, en el que fue parte el Ayuntamiento de Mogán, se declaró la nulidad del acuerdo adoptado por el Pleno del Ayuntamiento de Mogán, en sesión de 28 de diciembre de 2015, por el que se modificó el complemento específico de determinados puestos de trabajo, razonándose en la misma que *"en el presente caso no existe RPT, sin que a los efectos de establecerse el complemento específico quepa que aquella ausencia pueda ser suplida por otro catálogo de puestos de trabajo, ni se hace una concreta ponderación de los criterios de valoración de cada puesto, que, por otra parte, **no procede que se haga sólo de unos puestos concretos y no de todos**"*.

Dicha sentencia fue recurrida en apelación, y por parte de la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, con sede en Las Palmas de Gran Canaria, se dictó la reciente sentencia de 25 de mayo de 2018, en el recurso de apelación n.º 399/2017, razonándose en la misma que *"el Ayuntamiento de Mogán recurre al entender que la sentencia apelada anula el Acuerdo por no haber aprobado el citado Ayuntamiento una RPT, lo que considera que no debe ser obstáculo para poder revisar determinados puestos en los que se aprecia dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, etc., y asignarles a los mismos exclusivamente el citado complemento específico. Por tanto, la inexistencia de la RPT no puede impedir la modificación de un complemento específico que sí cumple con el artículo 4 del RD 861/1986".* A partir de esta argumentación lo que se razona en la sentencia para desestimar el recurso interpuesto por el Ayuntamiento de Mogán es que *"el procedimiento no consiste en una reunión del Pleno para fijar qué puestos tienen un complemento específico con una cuantía que no se comprende qué elementos pondera, apoyado en los informes del Jefe de Recursos Humanos...**la cuestión versaba sobre la posibilidad de que el Pleno de un Ayuntamiento apruebe un complemento específico para 8 personas**, sin referirse al Catálogo de Puestos de Trabajo o a una RPT, **al margen de una valoración global de los puestos de trabajo de todos los trabajadores** ... La respuesta es negativa. Para fijar los complementos específicos del Ayuntamiento es necesario comparar puestos y dar unos criterios de ponderación. **No podemos acoger la tesis del Ayuntamiento de ser innecesario valorar el resto de los puestos**, ya que solo por contraste (previa fijación de criterios) y comparación se puede saber cuáles tienen una mayor dificultad"*.

Por tanto, a la vista está que el Pleno del Ayuntamiento de Mogán sigue incumpliendo pertinazmente con la legalidad y con su interpretación realizada por nuestra más alta Magistratura en Canarias, pues en todo momento soslaya el elemento fundamental, cual es el que no se pueden modificar los complementos específicos de determinados trabajadores sin una valoración global de los puestos de trabajo de todos los trabajadores, y eso conlleva ineludiblemente una negociación colectiva, que a la vista está que se quiere soslayar a toda costa, pues siquiera el control de legalidad de los criterios seguidos por el Ayuntamiento para las modificaciones retributivas no sería superado.

Este pertinaz afán por vulnerar la legalidad entendemos que no tiene otro fundamento último que el de una actuación arbitraria, claramente en perjuicio del resto de trabajadores que no han sido tomados en consideración para realizar la valoración global que demanda la Sala de lo Contencioso del Tribunal Superior de Justicia de Canarias.



S006754a9131c0f08807e33b4030c02h

2019/4175

28/03/2019 12:03

REGISTRO GENERAL
Ayuntamiento de MOGÁN

En este sentido, resulta sumamente revelador que existen varias personas beneficiadas por una subida salarial, por vía de complemento específico, con vínculo de parentesco con alguno de los miembros del grupo de gobierno. Por lo que el vicio en origen de un aumento salarial totalmente desproporcionado y manifiestamente ilegal en cuanto al procedimiento no es salvado por el hecho de que, eventualmente, durante el desarrollo del Pleno, algunos miembros del grupo de gobierno deban abstenerse de votar, por aplicación del artículo 23.2.b), de la Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público, el cual establece que *"es motivo de abstención tener un vínculo matrimonial o situación de hecho asimilable y el parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los interesados, con los administradores de entidades o sociedades interesadas y también con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el procedimiento, así como compartir despacho profesional o estar asociado con éstos para el asesoramiento, la representación o el mandato"*.

CUARTA.- NULIDAD DE PLENO DERECHO POR VULNERACIÓN DEL DERECHO LA IGUALDAD (ARTÍCULO 14 DE LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA).

La falta de contraste con el resto de puestos de trabajo del Ayuntamiento permite alegar que se ha producido no sólo una vulneración de la legalidad en la válida conformación de la voluntad de la Administración Pública, sino que ésta ha vulnerado el derecho a la igualdad de trato retributivo de aquellos funcionarios que estando en las mismas condiciones, no se han visto beneficiados de ninguna mejora retributiva.

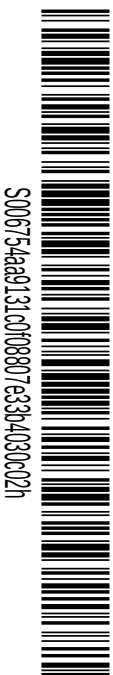
En este sentido, también hemos de manifestar lo siguiente:

Con la aprobación inicial del Presupuesto para el año 2019 se justifica la subida global de la masa salarial para el año 2019 en base a la creación de las plazas que se enumeran a continuación, dotadas de las siguientes cuantías:

	Plaza	Sueldo	Seguridad Social
Funcionarios	Letrado	6.464,70 €	2.149,39 €
	Policia	6.867,77 €	2.893,84 €
	Policia	6.867,77 €	2.893,84 €
	Policia	6.867,77 €	2.893,84 €
	Policia	6.867,77 €	2.893,84 €
	Policia	6.867,77 €	2.893,84 €
	Policia	6.867,77 €	2.893,84 €
	Arquitecto	17.941,39 €	6.129,29 €
	Ingeniero Técnico Industrial	25.301,47 €	8.571,20 €
	Arquitecto Técnico	25.301,47 €	8.571,20 €
Promoción interna			
	Técnico especialista en gestión, modernización e innovación tecnológica	520,33 €	158,16 €
Laborales	Conductor 1ª tractorista	9.455,20 €	3.235,00 €
	Técnico integración social	12.355,56 €	4.150,06 €

Pero lo cierto es que dichas plazas no están dotadas económicamente como deberían pues las retribuciones que se recogen no reflejan en absoluto la realidad de las retribuciones que perciben cargos idénticos que están percibiendo sus emolumentos, por lo que en buena lógica no se puede justificar la subida de la masa salarial por dicho motivo.

La subida salarial se centra en dos departamentos en concreto, pero no a todo el personal de dicho departamento. Uno de ellos, es el departamento de Vías y Obras, con personal muy variado, estipulándose la misma cantidad en el complemento específico para todos por



S006754a2a131c0f08807e33b4030c02h

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en <http://oat.mogan.es:8080/verificacion/validacionDoc/index.jspx?csv=S006754a2a131c0f08807e33b4030c02h>

2019/4175

28/03/2019 12:03

REGISTRO GENERAL
Ayuntamiento de MOGÁN

S006754aa9131c0f08807e33b4030c02h

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada
mediante el Código Seguro de Verificación en
<http://oat.mogan.es:8080/verificacion/validacionDoc/index.jspx?csv=S006754aa9131c0f08807e33b4030c02h>

igual, cuando el complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. Es decir, no se está valorando cada puesto de trabajo.

El otro caso es el departamento de Cultura, que llama muchísimo la atención. Se lleva tiempo trabajando con este departamento, ya que han hecho llegar a los sindicatos sus quejas en cuanto a horarios, turnos, etc, que no les permiten conciliar su vida familiar, sin llegar a ningún acuerdo. Este departamento ya tenía valorada su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad desde hace muchos años. Cobran unos 3.700 € más que cualquier empleado de su mismo grupo. A parte de eso, están cobrando unas cantidades por trabajar sábados y domingos y, en algunos casos, horas extras realizadas. En este año, pretenden subirle el complemento específico a unos 14700 €, es decir, pasan a cobrar 9900 € más que cualquier empleado de su mismo grupo.

No se entiende cómo se han valorado los complementos específicos, ya que es para todos por igual, sin tener en cuenta siquiera la diferencia entre grupos. En este caso se valora igual al grupo C que al D. Tampoco se ha tenido en cuenta el gasto que ocasiona el departamento. Este sindicato se ha molestado en sumar todas las horas extras realizadas en 2017 y 2018, así como el cobro por trabajar en sábados y domingos y no entiende justificada la cantidad que se ha estipulado, ya que le sale más rentable a la Administración pagar las horas efectivamente realizadas que abonar un complemento específico se realicen esas horas o no.

También llama la atención la subida del complemento específico de una compañera de Servicios Sociales, motivado, entre otras cosas porque realiza funciones de coordinación y sustituye a la Coordinadora del centro cuando se ausenta. Sustitución que se realiza de manera aleatoria y sin sentido, ya que es una animadora sociocultural la que sustituye y hace funciones de una trabajadora social cuando no tiene la formación necesaria, existiendo en el mismo departamento 9 trabajadoras sociales más. En todo caso, cuando cuando una persona sustituye a otra con diferencias salariales se le abonan a dicho trabajador ésta diferencia por el tiempo efectivo de sustitución. Por lo que no está justificada la subida a 9.097 € que se quiere hacer a esta trabajadora.

Por lo expuesto,

SOLICITO que se tenga por presentado este escrito con sus copias; por interpuesta reclamación contra el acuerdo plenario de ese Ayuntamiento de aprobación inicial del presupuesto general para el ejercicio de 2019, y consecuentemente a ello, por formuladas las alegaciones contenidas en el cuerpo de este escrito, y previos los trámites legales oportunos, acuerde estimarlas, y en consecuencia, revoque y deje sin efecto las modificaciones de los puestos de trabajo relacionadas en el cuerpo de este escrito.

En Mogán, a 28 de marzo de 2019