



PROPUESTA DE ACUERDO

ASUNTO: PRESUPUESTO MUNICIPAL 2019 Y ANEXO DE PERSONAL (PLANTILLA Y RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO): RESOLUCIÓN DE RECLAMACIONES Y APROBACIÓN DEFINITIVA.-

Resultando que con fecha 17 de abril pasado, el Pleno del Ayuntamiento aprobó inicialmente el Presupuesto Municipal para 2019, así como el organigrama, la Plantilla de Personal (funcionario, laboral y eventual), y Relación de Puestos de Trabajo, con las modificaciones que obran documentadas en el expediente.

Resultando que con fecha 25 de abril de 2019, se publicó anuncio en el B.O.R.M. por el que se sometió a información pública por plazo de quince días el Presupuesto Municipal para 2019, así como su Anexo de Personal (Plantilla de personal, organigrama y Relación de Puestos de Trabajo).

Resultando que en dicho periodo de información pública, y con fecha 16 de mayo de 2019, ha sido presentada reclamación por el Sindicato SPPLB, con el contenido que después se expone en síntesis.

Vistos los informes emitidos al respecto por:

- El Jefe de la Policía Local, con fecha 15 de julio de 2019.
- El Secretario Acctal., con fecha 25 de julio de 2019.
- La Interventora Acctal., con fecha 25 de julio de 2019.

Estimando que, a las alegaciones presentadas por el Sindicato SPPLB, son de aplicación las siguientes consideraciones de hecho y de derecho:

Alegación 1ª a la R.P.T.: Falta de negociación.

Afirma el Sindicato SPPLB que la RPT y sus modificaciones deben someterse a una negociación real, sin que sea suficiente el mero informe o consulta a la Mesa de Negociación, y que en la R.P.T. de 2019 no se ha debatido sobre las retribuciones complementarias de los empleados del Ayuntamiento, ni sobre las condiciones de trabajo de alguno de los puestos creados o modificados, tal y como exige el artículo 37.1.b) del R.D.L. 5/2005, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), y tal y como señala el Tribunal Supremo en numerosas sentencias.

Efectivamente, tal y como dice el Sindicato SPPLB, la RPT y sus modificaciones deben someterse a negociación colectiva, tanto por afectar a las retribuciones complementarias de los empleados públicos, como por tener repercusión sobre sus condiciones de trabajo (art. 37 EBEP), pero en contra de lo que afirma el referido Sindicato, y partiendo de la base de la existencia de la RPT vigente (que fue aprobada en el año 2014 y que ha sido objeto de varias modificaciones en los años siguientes), las modificaciones de la RPT planteadas por el equipo de gobierno en el presente ejercicio, han sido sometidas a negociación en los términos que se reflejan en las actas de las sesiones celebradas por las Mesas Generales de Negociación Común y del Personal Funcionario, y aunque en algunas de las modificaciones propuestas no se llegó a un acuerdo tras el correspondiente debate habido (al que han asistido distintos Jefes de Servicio al objeto de ofrecer explicaciones sobre las propuestas), otras diversas





modificaciones se realizaron con el acuerdo de la Mesa General de Negociación.

Alegación 2ª a la R.P.T.: En cuanto a lo que a la Policía Local se refiere, se ha impuesto a su personal el sistema de guardias y su modificación.

Con ocasión de la elaboración y negociación de la RPT de 2014, fue negociado, acordado y aprobado el establecimiento de un sistema de guardias específico para la Policía Local, que por un lado permitía al Ayuntamiento asegurar el servicio mínimo policial, y en particular la cobertura de los días festivos o eventos especiales en que es precisa una mayor dotación policial, con la correspondiente retribución del sistema dentro del Complemento Específico de los puestos, y por otro lado se posibilitaba la aprobación del nuevo cuadrante reivindicado por los representantes sindicales de la Policía Local. A tal efecto, es ilustrativa la lectura de las actas de las sesiones negociadoras celebradas tanto por la Mesa General de Negociación del Personal Funcionario, como por la Mesa General de Negociación Común, y en concreto a la celebrada el día 28 de febrero de 2014, y de lo previsto en la RPT de 2014 aprobada definitivamente por el Pleno del Ayuntamiento en sesión de 3 de julio de 2014 (y específicamente en el documento denominado “Retribuciones”).

Así pues, previa la correspondiente negociación, quedaron incorporados a la RPT de 2014 un número de puestos de Agente de la Policía Local con Guardias (igual al número de Agentes que en aquel momento se mostraron dispuestos a desempeñar los mismos), habiéndose aclarado, en la sesión negociadora de la Mesa General de Negociación Común celebrada el 28 de febrero de 2014, por el Concejal de Personal y el Secretario que “aunque siempre se pueda estudiar una reclasificación de los puestos de trabajo, el seguir o no adscritos al servicio de guardias no es una opción personal de los Agentes, y que esto mismo pasa con el resto de los puestos”. Tras dicha aclaración, y según se refleja en acta se dio “el visto bueno al asunto ...”, que según el punto del orden del día era “Relación de Puestos de Trabajo. Complemento Específico de Penosidad por Guardias a Personal de la Policía Local. Cuadrante 2014”.

En consecuencia, para analizar la presente alegación debe partirse del hecho de que el puesto de trabajo de Agente de la Policía Local con Guardias de 6 horas se encuentra incluido en la RPT del Ayuntamiento desde 2014, habiendo sido negociado, acordado y aprobado.

De la definición de la Relación de Puestos de Trabajo contenida en los preceptos legales reguladores de la materia, y de la jurisprudencia la sentada por el Tribunal Supremo, entre otras en las sentencias citadas por el propio Sindicato alegante en su escrito, se deduce -en términos recogidos en su texto- que “el Ayuntamiento ostenta la potestad de crear puestos de trabajo, modificarlos y, en general las facultades de gestión de su personal, que puede llevar a cabo mediante el instrumento que representa la Relación de Puestos de Trabajo”. Como ha señalado también la doctrina, “es cada Administración el único ente que puede y debe valorar las concretas necesidades de su organización administrativa y definir las características de los puestos de trabajo que forman parte de su estructura administrativa en ejercicio de esa potestad de autoorganización. La Administración materializa dicha actividad mediante la aprobación o modificación de las correspondientes RPT, siendo éste el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal de acuerdo con las necesidades de los Servicios ...”.





Es cierto que el artículo 37.2 del EBEP señala, entre las materias excluidas de la obligatoriedad de la negociación, “las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización”, como sería el caso de las RPT, pero añade seguidamente que “cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre condiciones de trabajo de los funcionarios públicos ... procederá la negociación de dichas condiciones con las organizaciones sindicales ...”, por lo que es obvio que las RPT y sus modificaciones deben ser objeto de negociación. Así lo afirma además el Tribunal Supremo en numerosas sentencias (por todas, la STS de 27 de mayo de 2009, y también la STS de 27 de enero de 2011, que matiza que “la observancia del requisito de la negociación obligatoria comporta que se haya ofrecido la posibilidad de llevarla a cabo por quien tiene la obligación de promoverla, pero su cumplimiento no impone que la actividad desarrollada con esa finalidad haya culminado necesariamente en un resultado positivo de coincidencia plasmado en la perfección de un determinado pacto o acuerdo...”).

No ofrece duda alguna que el Sindicato SPPLB está en su derecho de plantear la negociación de una modificación del sistema de guardias que, junto a un nuevo cuadrante, fue negociado, acordado y aprobado en la RPT del año 2104, y está claro que tal modificación debe ser estudiada y negociada, pero ello no puede hacer olvidar que quien tiene la potestad de definir las características de los puestos de trabajo en uso de su potestad administrativa de autoorganización es el Ayuntamiento.

Por todo lo expuesto, a la vista del contenido de las actas de las Mesas General de Negociación Común y de Personal Funcionario de fechas 19 y 22 de febrero, 12 y 15 de marzo, y 10 de mayo de 2019, en cuanto a la falta de negociación de la modificación del Sistema de Guardias, deben ofrecerse las siguientes respuestas:

- Que la propuesta de modificación del Sistema de Guardias de los representantes sindicales policiales se planteó con un requisito invariable y sine qua non, consistente en la “voluntariedad” del sistema, lo que de algún modo priva al Ayuntamiento del ejercicio de su potestad de autoorganización y de definir las características de sus puestos de trabajo.
- Que en diversas ocasiones, la representación del Ayuntamiento en las Mesas Generales de Negociación Común y del Personal Funcionario, manifestó argumentadamente que no se podía aceptar la voluntariedad del sistema, porque dicha voluntariedad, unida al cuadrante vigente (y a la voluntariedad de los servicios extraordinarios), no garantizaban una dotación policial proporcionada a las necesidades del servicio.
- Que no obstante ello, la representación municipal propuso como alternativa una serie de modificaciones del Sistema de Guardias.
- Que aunque no se alcanzó un acuerdo, no puede afirmarse que la modificación del Sistema de Guardias no haya sido negociada, y hay que tener presente que lo que es exigible según la jurisprudencia arriba expuesta, es que se produzca tal negociación, no que tal negociación culmine en un acuerdo.
- En consecuencia, lo que el Sindicato alegante llama “imposición”, es en realidad una falta de acuerdo en la negociación.

Alegación 3ª a la R.P.T.: El Sistema de Guardias supone una sobre-jornada





laboral de los funcionarios policiales superior a la jornada establecida legalmente:

La jornada laboral de la Policía Local es la misma que la del resto de empleados municipales, y no debe confundirse lo que es la jornada laboral general, con la circunstancia consistente en que determinados puestos del Ayuntamiento de Yecla (no sólo pertenecientes a la Policía Local), tienen asignado el denominado “Sistema de Guardias”, que implica una especial dedicación o penosidad, y que fue definido en la RPT vigente de 2014, en el documento denominado “Retribuciones”, con las modificaciones que en los años siguientes haya podido tener tal documento. Y no es este Ayuntamiento el único que tiene establecido tal sistema o uno parecido para atender las necesidades especiales de distintos servicios municipales, y así por ejemplo, en el acuerdo de condiciones de trabajo del Ayuntamiento de Murcia (publicado en el BORM núm. 45, de 24 de febrero de 2017), se establecen además de la “Jornada de especial dedicación” (que es de adscripción voluntaria), otros sistemas como el de “Jornada de especial disponibilidad” o el de “Guardias Localizadas”

En cuanto a la supuesta “sobre-jornada” es de significar que del informe emitido por la Jefatura de la Policía Local con fecha 15 de julio de 2019, resultan los siguientes datos:

- La media de guardias anuales realizadas por los Agentes de la Policía Local (que han supuesto más horas de servicio) durante los ejercicios de 2015, 2016 y 2017 ha sido de 2,12.
- La media de guardias anuales realizadas por los Agentes de la Policía Local (que han supuesto más horas de servicio) durante el ejercicio de 2018 ha sido de 4,73.
- La media de guardias anuales realizadas por los Agentes de la Policía Local (que han supuesto más horas de servicio) durante el presente ejercicio de 2019 (hasta la fecha de emisión del informe) es de 3,61.

Alegación 4ª a la R.P.T.: En la documentación del Presupuesto de 2019 no consta memoria explicativa donde se refleje una específica valoración y justificación de la sobre-retribución del complemento específico de la Policía Local y del aumento de la jornada establecida legalmente:

La memoria explicativa donde se refleja una específica valoración y justificación de la denominada sobre-retribución del complemento específico de la Policía Local y del supuesto aumento de la jornada establecida legalmente se encuentra en el documento denominado “Retribuciones” de la RPT vigente, que es la aprobada en el año 2014, con las modificaciones que dicho documento haya experimentado en los años siguientes, pero hay que decir que ello no se refiere únicamente al factor del “Sistema de Guardias”, sino a todos y cada uno de los factores que integran el Complemento Específico de todos y cada uno los distintos puestos de trabajo de la RPT.

Alegación 5ª, al Presupuesto: Del Sistema de Guardias se deriva además un gasto presupuestario excesivo, pese a incumplir la Regla de Gasto, sin que se haya emitido informe por Intervención, pese a haber sido solicitado en Mesa de Negociación:

En primer lugar, debe indicarse que resulta impropio denominar “sobre-retribución”, a lo que es la retribución dentro del Complemento Específico, del denominado factor de “Penosidad por Guardias”, pues lo que se hace en la RPT, en





cumplimiento de los preceptos reguladores de la materia (y básicamente, en el artículo 23.3.b) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública (LRFP) -vigente en virtud de lo dispuesto en la Disposición Final Cuarta del EBEP-, relativo a la retribución complementaria denominada “Complemento Específico”, que se define como aquel destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, “... en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad”), es definir este factor, y proceder a su valoración y a su retribución. No es pues una “sobre-retribución”, sino una retribución, dentro del Complemento Específico, de una condición particular del puesto, por lo que también resulta impropio asegurar que de ello se deriva “un gasto presupuestario excesivo”.

En cuanto a que, pese a incumplir la Regla de Gasto, se aumenta el Capítulo 1 de gastos del Presupuesto, relativo a gastos de personal, ha de recordarse que según el informe de Intervención de 25 de marzo de 2019, sobre “Estabilidad presupuestaria y Regla de Gasto” incorporado a la documentación del Presupuesto, si que se cumple tal regla en el estado de ejecución a 31 de diciembre pasado, estimándose su cumplimiento tanto al cierre del Presupuesto de 2018, como en el de 2019, según los cálculos efectuados y que figuran en el citado informe.

Por lo que se refiere a la afirmación de que una parte considerable del incremento del Capítulo 1 “se produce debido al establecimiento de la compensación de la sobre-jornada señalada”, deben hacerse las siguientes precisiones:

- Que el incremento no puede deberse a la causa que indica el Sindicato SPPLB, ya que la retribución del Sistema de Guardias data de 2014, fecha en que fue aprobada la RPT., esto es, no constituyendo tal sistema novedad alguna respecto de ejercicios pasados, no puede provocar el mismo incrementos injustificados.
- Que más de la tercera parte del incremento del Capítulo 1 se deriva del aumento en 162.000 euros de la aplicación presupuestaria destinada al pago de la Seguridad Social del personal de la Policía Local, aumento que viene motivado por el nuevo sistema de cálculo de la cuota patronal, por aplicación del Real Decreto 1449/2018, de 14 de diciembre, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación a favor de los policías locales al servicio de las entidades que integran la Administración Local.
- En cuanto al resto del incremento del Capítulo 1 hay que remitirse al informe económico financiero de Intervención sobre aprobación del Presupuesto, de 25 de marzo de 2019, incorporado a la documentación del mismo, que indica que: “en cuanto a los gastos de personal, han sido calculados conforme a las previsiones contenidas en el Anexo de Personal, actualizado en 2019, con el incremento aprobado por Decreto por la Presidencia del Gobierno. Se consideran los créditos suficientes para atención de las obligaciones de personal previstas ...”

Por último, tal y como se ha visto, ha de dejarse claro que sí que existen informes de la Intervención Municipal sobre los incrementos del Capítulo 1, y sobre el cumplimiento de la Regla de Gasto.

Alegación 6ª, a la R.P.T.: Se ha modificado la configuración de un puesto de Cabo, asignándole el sistema de guardias sin justificación:





En relación con esta alegación cabe decir que existe un informe de la Jefatura de la Policía Local fechado el 8 de marzo de 2019, donde se formula la propuesta de que el puesto de Cabo sin guardias, correspondiente a plaza de Cabo vacante en plantilla, sea unido a los demás que tienen asignada la realización de guardias de 8 horas, “teniendo en cuenta cuantos servicios previsiblemente haya que cubrir desde este servicio y para mejorar el servicio de guardias”.

Alegación 7ª, al Presupuesto: Debe suprimirse la partida destinada a la adquisición de videocámaras por falta de justificación suficiente y de autorización del órgano competente, y dado además que puede suponer merma en otros gastos referidos a personal, como la carrera profesional.

En cuanto a la falta de justificación, el propio Sindicato alegante reconoce la existencia de un informe del Jefe de la Policía Local de 14 de enero de 2018, en el que se propone la habilitación de la partida de referencia, para prevenir actos delictivos y vandálicos que se vienen produciendo en nuestra ciudad desde hace tiempo, estimándose desde el punto de vista técnico de la Intervención Municipal, que tal justificación es suficiente para la incorporación de la dotación al Presupuesto.

Por otra parte, la consignación destinada a la adquisición de videocámaras es una mera previsión presupuestaria, que, como en el resto de gastos, se configura como un límite objetivo, cualitativo y cuantitativo del gasto, no suponiendo en el momento de la aprobación del Presupuesto compromiso alguno, ni disposición de gastos, los cuales en todo caso habrán de ajustarse en el momento de su ejecución a las prescripciones legalmente exigibles por razones presupuestarias y de legalidad.

Para terminar, y en lo que se refiere a la financiación de tal inversión, se realiza precisamente a través de operación de crédito, para no alterar los gastos corrientes, que deben financiarse con gastos corrientes, y obtener financiación a largo plazo para los suministros y obras que también se amortizan a largo plazo.

Alegaciones 5ª y 7ª, al Presupuesto:

Tales alegaciones, en cualquier caso, deben ser desestimadas por no encajar en ninguno de los motivos tasados en los que según el artículo 170 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por R.D.L. 2/2004, de 5 de marzo, pueden basarse las reclamaciones contra el Presupuesto.

Y previo dictamen de la Comisión Informativa de Hacienda y Economía.

Propongo al Pleno del Ayuntamiento la adopción de los siguientes acuerdos:

Primero.- Desestimar, por las razones expuestas, las alegaciones/reclamaciones 1ª, 2ª, 3ª, 4ª y 6ª presentadas por el Sindicato SPPLB a la Relación de Puestos de Trabajo Anexa al Presupuesto Municipal.

Segundo.- Desestimar, por las razones expuestas, las alegaciones/reclamaciones 5ª y 7ª presentadas por el Sindicato SPPLB al Presupuesto Municipal.





Tercero.- Aprobar definitivamente el Presupuesto Municipal para 2019, en los términos y condiciones en que fue aprobado inicialmente, Presupuesto que ofrece el siguiente resumen por Capítulos:

ESTADO DE INGRESOS	2019	ESTADO DE GASTOS	2019
CAPÍTULOS		CAPÍTULOS	
I. Impuestos directos.	12.682.000,00 €	I. Gastos de personal	11.528.900,00 €
II. Impuestos indirectos	263.800,00 €	II. Gastos corrientes	10.873.888,00 €
III. Tasas y otros ingresos	4.369.500,00 €	III. Gastos financieros	186.000,00 €
IV. Transfer. Corrientes	9.579.187,00 €	IV Transfer. Corrientes	2.415.999,00€
V. Ingresos Patrimoniales	260.300,00 €	-----	-----
VI. Enajenación Inversiones	0,00 €	VI. Inversiones	1.811.500,00 €
VII. Transf. de Capital.	96.500,00 €	VII. Transfer. de Capital	5.000,00 €
VIII. Activos Financieros	92.700,00 €	VIII. Activos Financieros	92.700,00 €
IX. Pasivos Financieros	1.300.000,00 €	IX. Pasivos Financieros	1.730.000,00 €
	1.489.200,00 €		3.639.200,00 €
TOTAL INGRESOS	28.643.987,00 €	TOTAL GASTOS	28.643.987,00 €

Cuarto.- Aprobar definitivamente el organigrama, la Plantilla de Personal (funcionario, laboral y eventual), y Relación de Puestos de Trabajo en los términos en que fue aprobada inicialmente.

En Yecla, a la fecha de la firma,

**EL ALCALDE,
Marcos Ortuño Soto**

(Documento firmado electrónicamente al margen)

LOS FIRMANTES DE ESTE DOCUMENTO SE MUESTRAN EN LA PRIMERA PÁGINA DEL MISMO



**PROPUESTA DE ACUERDO DE LA ALCALDÍA - AYUNTAMIENTO DE YECLA -
Cod.1162530 - 25/07/2019**

Documento firmado electrónicamente.

Puede verificar su autenticidad en la dirección <https://yecla.sedipualba.es/csv/>

Hash SHA256:
WkuRoDB6usqQHw
FSK5IKns7+H53L3Em
hs2RZp4CduM=

Código seguro de verificación: PA9GA4-97M6UNKC

Pág. 7 de 7