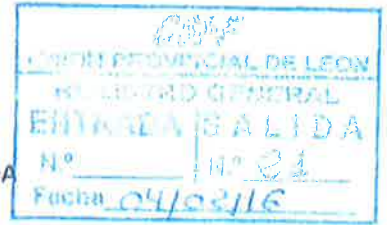


Información  
por



## AL PLENO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE PONFERRADA

**D. HIPÓLITO-B RIESCO ÁLVAREZ**, con DNI número \_\_\_\_\_ con domicilio a efecto de notificaciones en León, C/ \_\_\_\_\_, en nombre y representación de la Unión Provincial de León de la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F), ante esta Corporación comparezco y como mejor proceda en Derecho, DIGO:

Que con fecha 22 de enero de 2016 se publica en el Boletín Oficial de la Provincia de León anuncio por el que se comunica la aprobación inicial del Presupuesto General del Ayuntamiento de Ponferrada para el ejercicio 2016 concediendo a los interesados un plazo de quince días hábiles para que puedan examinarlos y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Por medio del presente escrito y en el plazo legalmente establecido al efecto, venimos a presentar reclamaciones ante el Pleno de la Corporación, a fin de que sean resueltas en el plazo máximo de un mes a partir del día siguiente a la finalización de la exposición al público del Presupuesto y, todo ello en base a las siguientes

### ALEGACIONES

AYUNTAMIENTO DE  
PONFERRADA  
REGISTRO GENERAL  
05/02/2016 10:45  
PONFERRADA Nº: 2016/2987

**PRIMERA.-** Como adelantábamos, el día 22 de enero de 2016 se publicaba en el BOP de León la aprobación inicial del Presupuesto General del Ayuntamiento de Ponferrada para el ejercicio 2016 al cual se integraban otros documentos y se unía la aprobación de la Plantilla de Personal. Venimos a mostrar disconformidad tanto con la creación de las plazas de Intendente y de Inspector de Policía y la fijación de sus respectivas retribuciones como con la consignación del importe de 192.574,80.-€ para el complemento de productividad y ello por la carencia de **NEGOCIACIÓN COLECTIVA** previa obligatoria en la materia.

Esta observación ya fue comunicada el día 4 de enero de 2016 en la reunión de la Junta de Personal y Comité de empresa en la que se informaba de la plantilla para el ejercicio 2016 tal y como se desprende del informe:

“Con respecto a las observaciones formuladas por el CSI-F y CCOO, de la obligatoriedad de la negociación de la plantilla en determinados aspectos dimanantes de la fijación de las retribuciones complementarias de las plazas de nueva creación, se informa que en realidad solamente se trata de la creación de una nueva plaza, inexistente en plantillas anteriores (Intendente de la Policía Municipal), cuya dotación económica en las retribuciones complementarias lo es a efectos presupuestarios y se ha realizado por asimilación a otras plazas de la plantilla y cuya valoración concreta será objeto de negociación en la mesa correspondiente”.

No podemos estar de acuerdo con la respuesta dada por parte de este Ayuntamiento a las observaciones efectuadas, en efecto, el derecho a la negociación colectiva debe poder ejercerse de manera previa a la toma de decisiones puesto que, en caso contrario, la negociación se vería fuertemente influenciada por el hecho de que los presupuestos ya han sido aprobados y que hay suficiente consignación presupuestaria para cubrir las retribuciones de las plazas de nueva creación. Es imposible obviar la fuerte conexión entre la aprobación presupuestaria (y consiguiente aprobación de la plantilla...) y la futura retribución del personal que ocupará las plazas de nueva creación. Dice esta Corporación “cuya valoración concreta

será objeto de negociación”, ¿acaso fijar una consignación presupuestaria en un informe sobre plantilla, especificando para el puesto de Intendente un sueldo de 13441,80.-€ ; un complemento de destino de 10088,76.-€ ; un complemento específico básico de 21450,24.-€ ; un complemento específico de 31084,44.-€ y una paga extra de 8244,62.-€ sumando un total de 62859,62.-€ ; no es una valoración concreta? Desconocemos tanto lo que ha justificado la creación de esta plaza como el motivo de establecer (¿sin concreción?) tales retribuciones.

Lo mismo se podría decir de la plaza de Inspector de Policía Municipal que, a mayor abundamiento, sí que ha existido en anteriores presupuestos, plaza que siempre ha quedado vacante y fue amortizada a consecuencia de la aprobación del Plan de Ajuste Municipal 2012-2022.

No se entiende, ya que tampoco se ha explicado, la necesidad de la creación de ambos puestos y, parece que tampoco lo ha entendido la propia Interventora que realizó el informe de 30 de diciembre de 2015 sobre plantilla 2016 para la Concejalía de Hacienda que recoge cuanto sigue:

“En el presente caso, y considerando que con fecha 30 de marzo de 2012 fue aprobado por el Ayuntamiento Pleno el Plan de Ajuste Municipal 2012-2022, que contemplaba la reducción de costes de personal mediante amortización de una serie de puestos vacantes en los ejercicios 2012, 2013 y 2014, encontrándose dichas medidas de control y gestión de los gastos de personal ejecutadas en su totalidad para el ejercicio 2016, no se establece cual es la causa en la que se fundamenta la amortización de las plazas, como tampoco se justifica la necesidad y finalidad de creación de las dos nuevas plazas de Intendente e Inspector de la Policía Municipal”.

**SEGUNDO.-** En cuanto a las dos plazas nuevas, el Informe de la Sección de Personal sobre Plantilla de personal para el ejercicio 2016, en su punto TERCERO, recalca que de conformidad con el artículo 34 de la Ley de Órganos de Representación y Determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, en adelante Ley 9/87, los órganos de participación de los funcionarios municipales tienen facultades de CONSULTA en esta materia (que no de negociación).

**Debemos señalar que este artículo ha quedado derogado** por la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (véase Disposición Derogatoria Única c)), derogación confirmada tanto por el propio Tribunal Supremo en varias ocasiones (como veremos más adelante) como por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

La consecuencia es que, si antes la facultad de los órganos de participación era de consulta (que no de negociación), ahora la facultad es de negociación (que no de consulta).

La redacción del anterior art.34 de la Ley 9/87 era la siguiente:

“1. Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación, en su caso, las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización, al ejercicio de los derechos de los ciudadanos ante los funcionarios públicos y al procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativos.

2. Cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización puedan tener repercusión sobre las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos, procederá la consulta a las Organizaciones Sindicales y Sindicatos a que hacen referencia los artículos 30 y 31.2 de la presente Ley.”

No obstante, el actual artículo 37 del RD legislativo 5/2015 reza cuanto sigue:

"2. Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación, las materias siguientes:

a) Las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización.

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 contempladas en el apartado anterior, procederá la negociación de dichas condiciones con las organizaciones sindicales a que se refiere este Estatuto."

El cambio es sustancial y parece no haberse tenido en cuenta por parte de esta Administración a la hora de elaborar los informes sobre plantilla de personal. No se discute aquí que, la organización de la plantilla sea un elemento de autoorganización esencial de las administraciones locales.

No obstante, entendemos que la creación de dos plazas nuevas y la fijación de las correspondientes retribuciones en la Plantilla de Personal y en el Presupuesto General del Ayuntamiento tienen una repercusión evidente sobre las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos a tenor de lo dispuesto en el art.37.1 k) del RD legislativo 5/2015.

Lo alegado es, además, doctrina constante del Tribunal Supremo que ha afirmado en múltiples ocasiones que ha quedado derogado el artículo 34 de la Ley 9/87 (entre otros) y que, en consecuencia procede la negociación colectiva en caso de creación de nuevas plazas y para la fijación de la retribución correspondiente. Citaremos a modo de ejemplo, la Sentencia de la Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Supremo, de 4 de junio de 2013 que reafirma lo siguiente:

"Avanzando en el examen de la cuestión planteada en este recurso, debemos reiterar la doctrina sentada por esta Sala y Sección en la Sentencia, de 3 de febrero de 2011 (R.C. 2567/2009), a la que también se remite la reciente Sentencia de 18 de julio de 2012 (R. C. 5734/2011), en la que se analiza el cumplimiento de los aspectos sustanciales que afectan al proceso de elaboración de las relaciones de puestos de trabajo, relativos a la exigencia de negociación colectiva, conforme a la regulación contenida en los artículos 30 , 31 , 32 y 34 de la anterior 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; en los artículos 31 a 46 de la vigente Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y artículos 28 y 37 de la Constitución.

La indicada resolución señala que anteriores pronunciamientos de la Sala, en relación con el artículo 34 de la Ley 9/1987, precisaban que *«quedan excluidas de la negociación colectiva las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización. A propósito de ellas solamente reconoce a los sindicatos un derecho de consulta cuando puedan tener repercusiones sobre las condiciones de trabajo. Por tanto, como se ha dicho la relación de puestos de trabajo en cuanto instrumento de ordenación del personal mediante el que se realiza la potestad organizativa queda fuera de la negociación colectiva aunque no de la obligación de consultar con las organizaciones sindicales»*.

Tras lo cual, haciéndose eco del planteamiento de la sentencia recurrida en el mencionado recurso, sostiene que el anterior precepto ha sido derogado por la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público, a la sazón vigente, que en esta materia introduce una novedad en cuanto el artículo 37.2, que se refiere también a las materias que quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación colectiva, y entre ellas el apartado a) contempla *"las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización"*, y sin embargo añade a continuación en el siguiente párrafo: *"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 contempladas en el apartado anterior, procederá la negociación de dichas condiciones con las Organizaciones Sindicales a que se refiere este*

Estatuto". Y en dicho apartado se recogen, entre otras, "c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos".

**Finalmente, concluye: «En consecuencia, la nueva regulación exige, contrariamente a lo prevenido en la Ley 9/87, que las decisiones de las Administraciones que afecten a sus potestades de organización, entre las que cabe citar las relativas a la aprobación de las Relaciones de Puestos de Trabajo como instrumento técnico legalmente previsto para llevar a cabo la ordenación del personal, en cuanto repercutan en las condiciones de trabajo de los funcionarios, sean objeto de negociación con las organizaciones sindicales».**

Tras la lectura de la sentencia antes citada, no cabe lugar a duda de que lo dispuesto en la Ley 9/87 ya no resulta de aplicación y que, a partir de la entrada en vigor del Estatuto Básico del Empleado Público se exige la negociación colectiva en la materia que nos ocupa.

Traemos a colación otra Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Tercera, de lo Contencioso Administrativo, de 24 de junio de 2011 que resulta muy esclarecedora por cuanto dice:

"Se alega por el sindicato recurrente la **falta de negociación tanto de los incrementos retributivos, como de la modificación de la plantilla y aprobación de la RPT.** A lo que se opone la administración alegando que les fue notificado tanto a la Junta de Personal como a la Mesa de Negociación el proyecto de presupuestos el día 20 de diciembre, tal como consta en el expediente administrativo, por lo que **se llevó a cabo la consulta,** oponiéndose a dicho propuesta tanto en cuanto al Capítulo 1, en materia de personal, como en lo concerniente a la RPT y posibles mejoras y aplicaciones o modificaciones en las retribuciones, y compensaciones al personal funcionario, policía y en general, así como sus posibles modificaciones, ampliaciones o innovaciones, sin que se les haya facilitado ni informadas o reseñadas. Y sin que haya existido negociación, por lo que se instan a fin de que sean tenidas en cuenta nuestras consideraciones y quede constancia de las mismas."

[...]

"Entendiendo la administración que las materias contenidas en el presupuesto ahora impugnado quedan fuera del ámbito de negociación conforme establece el art. 37 de la Ley 7/2007.

Considerando la recurrente que se ha vulnerado lo dispuesto en el art. 32 de la Ley 7/1997, hoy derogada, como se ha señalado por la ley 7/2007, y regulado en el art. 37.

**El Tribunal Supremo ha tenido la oportunidad de aclarar la diferencia entre negociación obligatoria y la consulta,** así en sentencia de 10 de noviembre de 1994 declara, en relación a la regulación contenida en los art. 32 y 34 de la Ley 7/97, similar a la actual, que "La participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los funcionarios, realizada por éstos a través de las organizaciones sindicales a las que legalmente se reconoce capacidad representativa, se realiza en la ley a través de dos modalidades la de negociación y la de consulta. La negociación es el instrumento principal y el repertorio de materias negociables, nominalmente muy extenso, se halla contenido en el art. 32 Ley 9/87, 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; (art. 35, p<sup>o</sup> 3<sup>o</sup> y 1 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 (art. 47 LPA y 51 Ley 30/92).

El segundo instrumento de participación, -el de consulta-, juega a partir del límite legal impuesto a la obligatoriedad de la negociación que excluye, "en su caso, las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus facultades de organización, al ejercicio del derecho de los ciudadanos ante los funcionarios públicos y al procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativos", si bien, "cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones

*Públicas que afecten a sus facultades de organización, al ejercicio del derecho de los ciudadanos ante los funcionarios públicos y al procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativos", si bien, "cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización puedan tener repercusión sobre las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos, procederá la consulta a las Organizaciones Sindicales y Sindicatos..." (art. 34 Ley 9/87 ). La forma imperativa, igualmente utilizada para esta segunda modalidad, ("procederá la consulta...") no obstante su menor intensidad participativa en relación con la "negociación", mantiene inalterable su condición de requisito esencial para la correcta elaboración de la decisión administrativa y su omisión comporta la nulidad de pleno derecho, tratándose de un requisito no susceptible de subsanación a posteriori." Por ello habrá que determinar si lo aprobado en el presupuesto impugnado estaba o no sometido a la negociación obligatoria."*

[...]

"Y entrando en el estudio de la cuestión de fondo que en el motivo se suscita, no podemos compartir la tesis de la recurrente de que **la creación y provisión de cuatro nuevas plazas de policía local en la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Los Llanos de Aridane** esté excluida de la preceptiva negociación, pues **las reglas que establece el Estatuto Básico del Empleado Público exigen que modificaciones como la citada, (en la que, según se desprende del documento obrante al folio 86 del expediente administrativo, se crean y clasifican los referidos puestos de trabajo -se les asigna grupo, nivel y retribuciones básicas y complementarias-) – hecho que esta Sala introduce haciendo uso de la facultad reconocida en el artículo 88.3 de la LJCA - vengan precedidas del correspondiente proceso negociador, y ello porque, aun cuando pretendan establecerse como consecuencia del ejercicio por la Administración de sus potestades de organización, afectan a aquellas materias que por expresa remisión del artículo 37.2 .a), párrafo segundo, en relación con lo dispuesto en los apartados b) y c) del artículo 37.1 del EBEP, deben ser objeto de preceptiva negociación (en el mismo sentido, sentencias de esta misma Sala y Sección de 7 de mayo de 2010 -casación 3492/2007- F.D.3 º y 2 de diciembre de 2010 -casación 3717/2009 - F.D. 4º y 5º).**"

La doctrina del Tribunal Supremo es constante al respecto, siendo la que viene aplicando, de igual manera, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, véase por ejemplo Sentencia de 5 de marzo de 2013, en la que se impugna la aprobación inicial de los Presupuestos Generales del Ayuntamiento de Burgos para el ejercicio 2010 por motivos similares al caso que nos ocupa.

En conclusión, insistimos en que es obligatoria la negociación previa en cuanto a la creación de plazas nuevas y la fijación de la correspondiente retribución en el Presupuesto General del Ayuntamiento, no bastando la mera consulta al respecto.

**TERCERO.-** Igual suerte ha de correr el importe establecido para el complemento de productividad que se ha fijado, de manera general en la cantidad de 192574,80.-€ a repartir (tal y como consta en el documento de Instrucciones Anexo de Personal del Ayuntamiento de Ponferrada – Presupuestos 2016).

Sin necesidad de reiterar lo anteriormente expuesto, el complemento de productividad es una cantidad que afecta directamente la retribución de los funcionarios pudiendo ésta ser menor o mayor dependiendo del mencionado complemento salarial.

El que se apruebe de manera general para toda la plantilla debe negociarse previamente con los Órganos de participación de esta administración local, siendo además un complemento

variable que depende de factores objetivos y subjetivos que deberán ser valorados a fin de determinar el importe global del complemento de productividad.

Por lo expuesto

**SOLICITO AL PLENO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE PONFERRADA** que teniendo por presentado este escrito de reclamaciones al Presupuesto General de este Ayuntamiento y demás documentos que lo acompañan, se proceda a resolver, en un plazo máximo de un mes a contar desde el día siguiente a la finalización del plazo de exposición al público y se acuerde la constitución de la Mesa de negociación y el inicio de las negociaciones con los Órganos de participación respecto de la creación de las plazas de Intendente e Inspector de Policía Municipal y la fijación de las retribuciones correspondientes, y respecto del importe consignado para el complemento de productividad, suspendiendo la aprobación definitiva del Presupuesto General del Ayuntamiento hasta la finalización del procedimiento negociador.

En Ponferrada, a 4 de febrero de 2016



Fdo. HIPOLITO B. RIESCO ALVAREZ  
CSI-F León



CSIF-Ayuntamiento Ponferrada

AYUNTAMIENTO DE  
PONFERRADA  
REGISTRO GENERAL  
24/02/2016 12:14  
ENTRADA Nº: 2016/4814

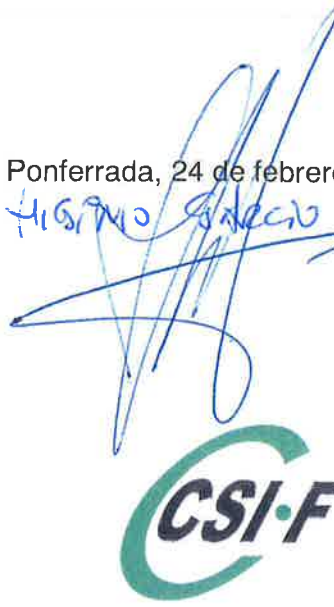
**A LA CONCEJALÍA DE PERSONAL .**

Como representante del sindicato CSIF le comunico que en relación a las alegaciones presentadas referente a los Presupuestos Municipales tenemos a bien comunicarle que después de conversación mantenida con Usted, hemos decidido retirar dichas alegaciones como acto de buena voluntad y confiando en su buen hacer en las reivindicaciones manifestadas por este Sindicato.

Atentamente

Ponferrada, 24 de febrero de 2016

*Higinio Galego Sando. -*



*AREA PERSONAL*

DECRETO: Pase a  
Ponferrada.

24 FEB 2016



**SRA. AMPARO VIDAL GAGO-CONCEJALA DE PERSONAL**