

**JUZGADO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO Nº 17 DE BARCELONA****Procedimiento abreviado 251/2015 - F2**

Parte actora: **MPP**

Representante parte actora: **JGE**

Parte demandada: **AJUNTAMENT DE BERGA**

Representante parte demandada: **MCAF**

SENTENCIA Nº 254/17

En Barcelona a 12 de septiembre de 2017

Vistos por D. FVG, Magistrado del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 17 de Barcelona los presentes autos instados por el Procurador don JGE en nombre y representación de D. MPP , contra Ayuntamiento de Berga asistido y representado por la Letrada doña MCAF , se procede a dictar Sentencia en nombre del Pueblo, en base a los siguientes;

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha de 21 de julio de 2015 tuvo entrada escrito de demanda de recurso contencioso-administrativo suscrita por la parte actora, en la que tras concretar la resolución objeto de recurso alegaba los hechos y fundamentos de Derecho que estimaba aplicables al caso y solicitaba la estimación de aquella en los términos expuestos en su escrito.

SEGUNDO.- Por Decreto tras subsanar los defectos apreciados, se admitió el recurso señalándose para su celebración el día 2X de marzo de 201x y procediéndose a reclamar el expediente administrativo.

TERCERO. - En el día fijado se celebró la vista, en la cual el recurrente se ratificó su escrito de demanda y la administración se opuso, seguidamente se fijó la cuantía y se propusieron y practicaron las pruebas que constan en la grabación y se consideraron pertinentes. Después las partes presentaron conclusiones y el asunto quedó pendiente de sentencia

CUARTO.- En la tramitación del procedimiento se han observado las prescripciones legales, salvo el plazo para dictar sentencia debido a la conveniencia de consensuar





esta sentencia con la de otros Juzgados que tenían pendientes de resolver asuntos similares, cosa que finalmente no ha resultado posible. Dado el tremendo retraso que ha sufrido este asunto, presentamos nuestras excusas a las partes.

QUINTO.- Objeto del procedimiento.

El presente recurso contencioso administrativo tiene por objeto la pretensión anulatoria ejercitada a nombre de d. MPP contra la resolución de 30 de mayo de 2015 del Pleno del Ayuntamiento de Berga que desestima el recurso de reposición interpuesto contra el Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Berga de 5 de febrero de 2015 que aprobó la relación de puestos de trabajo de dicho Ayuntamiento

SEXTO.- Pretensiones y alegaciones de las partes.

La parte actora expone que es funcionario del Ayuntamiento de Berga y ocupa una plaza de técnico de gestión administrativa del grupo A2 con nivel 22 y una de las dos plazas de técnico de gestión administrativa del área de servicios centrales-Secretaría con un nivel de destino 22 y un complemento específico de 10.406,72 €. En el BOP del 3 de marzo de 2015 salió publicado el edicto por el cual se hacía público el Acuerdo de 5 de febrero de 2015 que aprobó el organigrama estructural del Ayuntamiento y la relación de puestos de trabajo y el recurrente, mediante escrito de 2 de abril de 2015 interpuso recurso de reposición contra el indicado Acuerdo. Con posterioridad al recurso por resolución de 23 de abril de 2015 se le dio vista y copia del expediente administrativo y mediante escrito de 23 de abril de 2015 amplió el recurso; el Ayuntamiento por acuerdo de 7 de mayo de 2015 desestimó el indicado recurso. Como fundamentos de derecho alega en primer lugar la admisibilidad del recurso y la legitimación del recurrente en su condición de interesado por defender un derecho propio. En cuanto al fondo del asunto alega infracción del principio de legalidad por no existir una justificación del hecho de haberse mantenido el nivel y complemento específico en la RL T, al haberse limitado la resolución a mantener los actualmente existentes, sin valorar las funciones correspondientes a cada puesto de trabajo. Sigue alegando la falta de negociación de las retribuciones en concreto la del complemento específico. En relación con el puesto específico de técnico de gestión administrativa alega que se infringe el régimen de escala de los funcionarios de la administración pública atribuyéndoles funciones propias del grupo A 1 al grupo A2, que requieren titulaciones diferentes y el complemento específico acordado no guarda relación con la importante volumen de las funciones que se atribuyen a este puesto de trabajo por lo cual con un nivel de retribuciones complementarias inferior, se pretende que se realizan funciones que corresponden a una retribución superior por lo que entiende que se debe anular la RL T por no tratarse de una verdadera relación de puestos de trabajo sino de un catálogo no negociado. Existe discriminación y agravio comparativo entre diversos puestos previstos en la RL T y vulneración del artículo 22.1 del Estatuto Básico del Empleado Público y artículo 3.2 RD 158/1996; y del artículo 4.1 en cuanto a especial dificultad técnica dedicación, responsabilidad o penosidad del puesto de trabajo ya que las funciones asignadas al mismo no guardan coherencia en





proporción con el nivel de destino y complemento aprobados y a estos efectos señala diversos ejemplos. Por todo ello solicita que se estime el recurso y se anule y deje sin efecto los acuerdos de x de febrero y x de mayo de 20xx que aprobaron la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento o subsidiariamente que se revise el contenido de la relación aprobada en relación con el puesto de trabajo ocupa el recurrente incrementando el importe de las retribuciones complementarias y asignándole el nivel de destino 24 con un complemento específico no inferior a 32.652 €

En el acto del juicio el actor alega unos hechos nuevos consistentes en la aprobación de una modificación de la RPT y el pago de gratificaciones a partir de diciembre 2015 por sustitución al Secretario Mpal, y que se siguen prestando servicios en la forma indicada en la demanda.

La administración demandada se opone a la pretensión del actor alegando en primer lugar la existencia de desviación procesal a la vista de lo alegado en el recurso de reposición y alegando igualmente extemporaneidad ya que la ampliación del recurso fue planteada fuera de plazo teniendo en cuenta que el acuerdo se publicó en el BOP el 3 de marzo de 2015 y la ampliación fue presentada el 15 de abril. A continuación alega inadmisión parcial respecto a la petición principal de la demanda por falta de legitimación ad causam por carecer de derecho subjetivo o interés legítimo en lo que hace referencia la totalidad de puestos de trabajo. En relación con las alegaciones concretas de la parte actora expone que la plaza que ocupa corresponde a la de técnico de gestión administrativa especializado en funciones de servicio jurídico y el puesto de trabajo corresponde a la del técnico de gestión administrativa, lo que implica que se trata de conceptos diferentes y diferencia entre plaza y puesto de trabajo, alega la trayectoria profesional del recurrente. Prosigue exponiendo la finalidad de las relaciones de puesto de trabajo mediante las cuales la administración ejercite sus potestades de autoorganización en relación con el principio de oportunidad y niega que no estén justificados los motivos por los cuales la política retributiva se postergaba para un momento posterior, según consta en diferentes reuniones con los sindicatos que fueron más de 15 y se realizaron entre octubre de 2011 y enero 2015 y en la última de ellas se acordó por unanimidad aprobar la relación de puestos de trabajo dejando constancia de que quedan exceptuados del acuerdo los importes de los complementos específicos por no haber sido negociados y por ello son los vigentes en aquel momento y en ningún caso además, las partes negociadoras hubieran podido pactar los incrementos retributivos que la actora reclama por ser inaplicables según el artículo 20.8 LPGE 2015. El puesto de trabajo del actor tiene asignado un complemento de destino 22 y un complemento específico de 10.406,62 € anuales, el puesto de técnico de gestión administrativa es un puesto de base sin jefatura y sin factor de incompatibilidad y la función que realizan recurrente en cuanto a sustitución del secretario municipal es puntual y comporta un plus de retribución y no se trata de funciones exclusivas de licenciados en derecho. Sigue alegando sobre la naturaleza de las retribuciones complementarias en relación con el artículo 23.3 Ley 30/1984 y artículo 103 DL 1/1997 e indica que el complemento de destino en específico es una retribución complementaria fija y periódica y el Pleno Municipal es competente para establecer la cuantía de estos complementos, con cita de diversas





sentencias y negación de la existencia de agravio comparativo con otros puestos de trabajo, con los que no se puede establecer comparación por tratarse de puestos distintos con distintas condiciones particulares, niega también la existencia de arbitrariedad y por todo ello solicita que se inadmita parcialmente la demanda en lo que hace referencia la anulación de la RLT que afecta puestos distintos a los del actor y se declare la inadmisión por desviación procesal respecto al incremento del importe de las retribuciones o subsidiariamente se desestime el recurso.

SÉPTIMO.- La cuantía es indeterminada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Como sea que el Ayuntamiento demandado alega una importante cantidad de causas de inadmisión, procede entrar en su estudio de forma preferente al fondo del asunto.

Lo primero que se alega es la existencia de desviación procesal, lo cual sucedería por no existir concordancia lo solicitado en el recurso de reposición en relación con lo solicitado en la presente demanda.

En el recurso de reposición de fecha 2 de abril de 2015 se solicita que se identifique al personal o políticos responsables de la falta de resolución de la solicitud de vista del expediente administrativo de la relación de puestos de trabajo y que se identifique al personal o políticos responsables en materia de recursos humanos a efectos de determinar o constatar la existencia de un trato discriminatorio.

En la ampliación del recurso de reposición, el recurrente se reafirma en lo solicitado en su recurso inicial y además reclama una indemnización de 30.429,34 € por el desarrollo de labores superiores a las de técnico de gestión administrativa y solicita una serie de pruebas testificales y documentales. En el apartado tercero de la solicitud de la ampliación del recurso el recurrente dice: "En cas de que no es declari la nulitat de ple dret de la relació de llocs de treball".

Aun cuando es evidente que el recurso se encuentra redactado con poca claridad y precisión, puede entenderse que contiene la solicitud de declaración de nulidad pleno derecho de la relación de puestos de trabajo, efectuando una interpretación finalística del contenido de dicha ampliación del recurso y teniendo cuenta las alegaciones que formula tienden tanto al cobro de una indemnización como a la declaración de nulidad de la relación de puestos de trabajo.

Teniendo en cuenta que el suplico de la presente demanda solicita la anulación de los Acuerdos que aprobaron la relación de puestos de trabajo, acuerdos de x de febrero de x de mayo de 20xx y la atribución de una retribución complementaria con nivel de destino 24 y complemento específico no inferior a 32.652 €, procede entender que existe la suficiente conexión entre lo solicitado en vía administrativa y lo solicitado en vía judicial, con lo cual se desestima este primer motivo de oposición.





SEGUNDO.- Sigue alegando el Ayuntamiento que la ampliación del recurso de reposición fue planteada fuera del plazo y pasado el plazo de un mes desde la publicación en el BOP del acuerdo de 7 de mayo de 2015 por lo cual la demanda debe ser sólo admitida respecto a la petición subsidiaria y limitarse exclusivamente a la posible nulidad del acuerdo de 7 de mayo de 2015.

Pero este motivo de oposición tampoco puede prosperar a la vista del Edicto publicado por el Ayuntamiento, ya que dicho edicto, carece de toda motivación y no explica las razones por las cuales se aprueba la relación de puestos de trabajo en la forma en que queda determinada, lo cual obligó al recurrente a solicitar información y acceso al expediente, lo cual sucede el día 21 de abril de 2015 (hecho no discutido por la administración), lo cual implicó se presentase la ampliación el 23 de abril de 2015 teniendo cuenta que el plazo se reinicia una vez puesto en conocimiento del expediente al interesado.

TERCERO.- El siguiente obstáculo de carácter procesal que hace valer la administración demandada consiste en alegar falta de legitimación a causam para el recurrente según el artículo 69 b) en relación con el 19.1.as) LRJCA.

El concepto de legitimación contiene dos vertientes, la legitimación “ad procesum” y la legitimación “ad causam”.

La primera de ellas consiste en la facultad de promover la actividad del órgano decisorio, es decir, la aptitud genérica de ser parte en cualquier proceso, lo que «es lo mismo que capacidad jurídica o personalidad, porque toda persona, por el hecho de serlo, es titular de derechos y obligaciones y puede verse en necesidad de defenderlos».

La legitimación “ad causam” es la aptitud de una persona, con exclusión de la generalidad, para actuar en un proceso concreto y determinado como demandante o como demandado, cualidad esta que viene determinada por la titularidad del derecho material cuya protección jurisdiccional se trata en el proceso, por esta razón el art 19.1 establece que están legitimados los que ostente un derecho o interés legítimo. Ello implica una relación especial entre una persona y una situación jurídica en litigio, por virtud de la cual es esa persona la que según la Ley debe actuar como actor o demandado en ese pleito»; añadiendo la doctrina científica que «esta idoneidad específica se deriva del problema de fondo a discutir en el proceso; es, por tanto, aquel problema procesal más ligado con el Derecho material, habiéndose llegado a considerar una cuestión de fondo y no meramente procesal». Y es, precisamente, el Tribunal Constitucional quien en el Fundamento Jurídico 5º de su sentencia de 11 de noviembre de 1991, ha dicho que «la legitimación [se refiere a la legitimación ad causam], en puridad, no constituye excepción o presupuesto procesal alguno que pudiera condicionar la admisibilidad de la demanda o la validez del proceso». Antes bien, es un requisito de la fundamentación de la pretensión y, en cuanto tal, pertenece al fondo del asunto. (STS de 19.9.2007)





El art. 19 LRJCA viene siendo objeto de una interpretación cada vez más extensa de lo que es buen ejemplo la STS de de 22 de marzo de 2000, y 19 mayo 2000, que al tratar la legitimación activa distingue: a) legitimación nacida de la titularidad de un derecho subjetivo; b) legitimación de la persona física o jurídica que ostente un interés legítimo en la demanda consistente en que con el ejercicio de la acción se obtenga un beneficio que comenzó siendo económico, o evaluable económicamente, pero que ha ido experimentando una ampliación progresiva, admitiéndose hoy, como encaminados a obtener un beneficio, la defensa de intereses morales, o de vecindad, o puramente de carrera o profesionales; c) legitimación en defensa de intereses colectivos que corresponde a los entes, asociaciones o corporaciones representativas o depositarias de los intereses de grupos profesionales y económicos, y; d) legitimación por intereses difusos, reconocidos en el artículo 7 de la LOPJ , que no tienen depositarios concretos, siendo intereses generales que en principio afectan a todos los ciudadanos y que, por su interés prevalente, han obtenido reconocimiento público, plasmado en algún instrumento jurídico del más variado signo, y que no debe confundirse con la legitimación que nace de la acción popular, que corresponde a cualquier ciudadano y que debe ser reconocida expresamente por la Ley (STS 19-5-2000)

La aplicación de la doctrina sobre el “interés legítimo” al presente caso implica considerar que el señor PP carece de tal interés legítimo en relación con la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Berga. Si se tratase de un sindicato se podría entender que existe dicho interés legítimo, puesto que tiene por finalidad la defensa de los trabajadores o funcionarios en su globalidad; sin embargo un solo funcionario carece de “interés legítimo” en todo lo que vaya más allá de su propio puesto de trabajo, para lo cual, sin ninguna duda, tiene toda la legitimación exigible para impugnar.

Por lo tanto procede inadmitir parcialmente la presente demanda de conformidad con el artículo 69 b) LRJCA, en todo lo que hace referencia a la impugnación global de la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento Y limitarla de forma exclusiva a su concreto y específico puesto de trabajo.

CUARTO.- Superados en la forma antedicha los obstáculos procesales planteados por la administración demandada procede entrar en el fondo del asunto.

Los motivos del recurso consisten en alegar en primer lugar la infracción del principio de legalidad por no haberse tenido un cuenta los factores que cita la parte actora en su demanda como son, la competencia, la resolución de problemas y el de responsabilidad y por falta de negociación de las retribuciones y del complemento específico, las cuales son idénticas a las que perciben las personas que ocupan de hecho los puestos de trabajo regulados, sin que exista ningún tipo de innovación respecto a la anterior relación.

La Sentencia TS de 05/02/14 modifica el criterio anterior sobre la relación de puestos de trabajo, que venía entendiéndose como un acto de naturaleza híbrido, a





caballo entre la disposición normativa y el acto administrativo, como un pleno y definitivo acto administrativo, y a estos efectos dice:

“Sobre esa base, y en la alternativa conceptual de la caracterización como acto administrativo o como norma, entendemos que lo procedente es la caracterización como acto, y no como norma o disposición general. Tal caracterización como acto, según se ha expuesto antes, es por lo demás la que ha venido proclamándose en la jurisprudencia (por todas reiteramos la cita de las sentencias de 19 de junio de 2006 y la de 4 de julio de 2012 y 10 de julio de 2013), aunque lo fuera en referencia al plano sustantivo, al diferenciarlo del procesal.

En la referida Sentencia de 19 de Junio de 2006 (F.D. 3º) ya se afirmaba respecto de las RRPPT la falta "de la nota de generalidad y demás caracteres propios de las disposiciones reglamentarias". En esa misma línea argumental de falta "de la nota de generalidad y demás caracteres propios de las disposiciones reglamentarias se insiste" se insiste en la Sentencia de 4 de julio de 2006 (-Recurso de casación 3422/2001, F.D. 2º-; y en las de 4 de Julio de 2012 -Recurso de casación 1984/2010, F.D. 5º-; de 10 de julio de 2013 -Recurso de casación nº 2598/2012, F.D. 4º-, en las que se expone la problemática línea evolutiva de la jurisprudencia.

Es criterio asentado en la doctrina y en la jurisprudencia, para la distinción entre el acto y la norma, el que se centra en la consideración de si el acto de que se trate innova o no el ordenamiento jurídico, integrándose en él, con carácter general y abstracto, y siendo susceptible de ulteriores y sucesivas aplicaciones; o si se trata de un acto ordenado que no innova el ordenamiento, sino que es un acto aplicativo del mismo, en cuya aplicación se agota la eficacia del acto.

Sobre esa base conceptual, y en línea con la doctrina de las sentencias que se acaban de citar, entendemos que la RPT no 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.

Tal es el sentido que se deriva de lo dispuesto en el art. 15 Ley 30/1984 , en cuanto "instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal". (Nos referimos al art. 15 de la Ley 30/1984 para contraernos a la normativa vigente en el momento de la RPT sobre la que se debate en el actual proceso, si bien las mismas consideraciones son referibles, y con mayor razón, al art. 74 Ley 7/2007).

No puede encontrarse en dicho precepto legal una especie de habilitación a la RPT para qué, como norma, ordene los contenidos del estatuto del funcionario que preste sus servicios en los distintos puestos de la estructura administrativa, sino que el acto de ordenación en que la RPT consiste cierra el efecto de la ordenación y no deja lugar a sucesivas y ulteriores aplicaciones.

Es cierto que la RPT junto con el significado de autoorganización de su estructura, produce significativos efectos en el estatuto de los funcionarios que sirven los distintos puestos, de ahí la posible calificación de los problemas a que da lugar en





esa incidencia como cuestiones de personal, según viene apreciándose por constante jurisprudencia. Pero tal incidencia no es razón suficiente para entender que sea la propia de una norma jurídica de regulación del estatuto funcional.

Tal estatuto viene integrado por la Ley y por sus distintos Reglamentos de desarrollo, y lo único que hace la RPT al ordenar los distintos puestos, es singularizar dicho estatuto genérico en relación con cada puesto, al establecer para él las exigencias que deben observarse para su cobertura y los deberes y derechos de los genéricamente fijados por las normas reguladoras del estatuto de los funcionarios, que corresponden a los funcionarios que sirven el puesto. Pero tales exigencias, deberes y derechos no los regula la RPT, sino que vienen regulados en normas jurídicas externas a ella (categoría profesional, nivel de complemento de destino, complemento específico, en su caso, etc.), siendo la configuración del puesto de trabajo definido en la RPT simplemente la singularización del supuesto de hecho de aplicación de dichas normas externas.

En tal sentido la función jurídica de la RPT no es la de ser norma de ordenación general y abstracta de situaciones futuras, sino la de ser un acto-condición, mediante el que, al establecer de modo presente y definitivo el perfil de cada puesto, este opera como condición y como supuesto de hecho de la aplicación al funcionario que en cada momento lo sirve de la norma rectora de los diversos aspectos del estatuto funcional.

A semejanza de como el nombramiento del funcionario opera como acto condición para la aplicación del ordenamiento funcional, unilateralmente establecido por el Estado, el hecho de la autoorganización por parte de la Administración de sus distintos puestos de trabajo opera como acto-condición para la aplicación en cada puesto de los distintos aspectos del estatuto funcional singularizados en la configuración del puesto.

Pero ese efecto de acto condición o de singularización en el puesto de particulares concernientes al estatuto del que lo sirve, no puede interpretarse en el sentido de que la RPT sea una norma rectora del estatuto funcional, que innove o complemente el ordenamiento jurídico, rigiendo de por sí los diferentes contenidos del estatuto funcional concernidos en cada puesto de trabajo.

Aunque no se nos oculta que puede ser sutil la línea de separación entre la concepción de la RPT como acto condición de la aplicación en cada puesto de los diversos aspectos del estatuto funcional concernidos en él y regidos por normas ajenas a la RPT; y la condición de la RPT como norma directamente rectora de los referidos aspectos del estatuto funcional en juego en cada puesto, entendemos que tal concepción solventa en mejor medida las dificultades que suscita la caracterización de las RRPPT entre las categorías jurídicas, que las que se derivan de la concepción como disposición general, a las que nos hemos referido con anterioridad.

El hecho de que la RPT en cuanto acto pueda incidir en situaciones futuras, no es por lo demás algo insólito en el ámbito propio de la eficacia de los actos jurídicos.





Cada acto opera de por sí un cambio en el ámbito de las realidades en que se produce, y sus efectos son susceptibles de subsistir en el tiempo, acotando un ámbito de la realidad circundante, y en ella cada acto puede operar como presupuesto fáctico o jurídico de otros ulteriores, sin que por tal efecto pueda pensarse que dicho acto asuma un contenido normativo o una vocación normativa (expresiones usadas en la jurisprudencia que estamos reconsiderando) respecto a las situaciones jurídicas sobre las que tenga influencia. Pues bien, puede entenderse que tal modo de concatenación jurídica es la que se da cabalmente entre los efectos de la RPT, en cuanto acto de la Administración de autoorganización de su personal, y la incidencia de la misma en determinados contenidos de estatuto funcional, por el hecho de situarse los funcionarios que sirven cada puesto en el supuesto de hecho de la aplicación de las normas externas y distintas a la RPT, que rigen la situación estatutaria del funcionario.

Sobre la base de la concepción de la RPT como acto administrativo, será ya esa caracterización jurídica la que determinará la aplicación de la normativa administrativa rectora de los actos administrativos, y la singular del acto de que se trata, la que debe aplicarse en cuanto a la dinámica de su producción, validez y eficacia, impugnabilidad, procedimiento y requisitos para la impugnación, en vía administrativa y ulterior procesal, etc., y no la que corresponde a la dinámica de las disposiciones generales, a cuyas dificultades ante hicimos referencia.

Hemos así de conducir, rectificando expresamente nuestra jurisprudencia precedente, que la RPT debe considerarse a todos los efectos como acto administrativo, y que no procede para lo sucesivo distinguir entre plano sustantivo y procesal.

En conclusión, y a la vista de la anterior doctrina, se trata de un acto administrativo de ordenación del personal en el que se clasifican los puestos y se definen los requisitos esenciales para su desempeño.

El TS tiene expuesto que RPT es un instrumento de organización que debe estar al servicio de las necesidades de la Administración para dar respuesta a las necesidades inmediatas que pudieran surgir en la labor de organizar de manera eficientes sus efectivos públicos. Y que la posibilidad de llevar a cabo esta actuación encontraba su legitimación en el marco de la competencia de autoorganización de la Administración Pública para vertebrar sus recursos humanos, según lo dispuesto en el art. 72 EBEP. En definitiva que la potestad autoorganizativa de las Administraciones Públicas atribuía a éstas la facultad de organizar los servicios en la forma que estimaran más conveniente a razón de una mayor eficacia para satisfacer los intereses generales a la que le compele el mandato contenido en el art. 103.1 CE.

De lo expuesto, se puede colegir que 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 RRPPTT, siendo éste el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal de acuerdo con las necesidades de los Servicios, debiendo incluir al menos la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas a que están adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias (art. 74 EBEP).

En cuanto a legislación aplicable debemos considerar la siguiente:

El art. 74 EBEP establece 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. Dichos instrumentos serán públicos».

El art. 90.2 LRBRL se remite a la normativa básica sobre función pública, al establecer que:

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

Corresponde al Estado establecer las normas con arreglo a las cuales hayan de confeccionarse las relaciones de puestos de trabajo, la descripción de puestos de trabajo tipo y las condiciones requeridas para su creación, así como las normas básicas de la carrera administrativa, especialmente por lo que se refiere a la promoción de los funcionarios a niveles y grupos superiores».

En parecidos términos, el TRRL establece en su art. 126 apartado 4º que:

«4. 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 art. 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril».

Los requisitos de la relación de puesto de trabajo son los que resultan del artículo 90 Ley 7/1985, a saber:

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

Los principios aplicables son por lo tanto los de racionalidad, economía y eficiencia. En parte alguna consta por lo tanto, que en la relación de puestos de trabajo deban considerarse los principios alegados por la parte actora de responsabilidad, mando, esfuerzo, dificultad dedicación o incompatibilidad.





QUINTO.- Con ello llegamos al apartado de la demanda en donde se habla de la necesidad de negociación sindical previa a la aprobación de la RPT

En Sentencia de 27 de mayo de 2009 , el TS supremo exigió, por aplicación del art. 37 EBEP, que se debía llevar a cabo una autentica negociación con los representantes legales de los empleados públicos afectados, bajo tacha de nulidad radical por aplicación del art. 62.1. e) de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común -LRJPAC).

No obstante, la Sentencia de 27 de enero de 2011 determinó tajantemente 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..."

A partir de esta Sentencia la existencia de negociación sindical previa no resulta un requisito determinante de la validez de la RPT.

A estos efectos es cierto, como dice la parte actora que no ha existido objetivamente considerada, negociación sindical previa pero la administración acredita que existieron diversas reuniones de la Comisión de Valoración y de la Mesa General de Negociación y al final se acordó aprobar la RPT quedando exepetuado del Acuerdo los importes de los complementos específicos por no haber sido negociados y aceptando los negociadores su inclusión en el catálogo en la forma que constaban en aquel momento. Todo ello a más de la acreditada limitación salarial a la que se refiere la administración demandada que justifica sobradamente la política retributiva se postergarse a un momento posterior, por aplicación de las leyes de Presupuestos Generales del Estado que impedían la revisión de sueldos y complemento de destino (Ley 36/2014)

Por lo cual, en aplicación de la doctrina que resulta de la mencionada Sentencia de 27 de enero de 2011 existió actividad negociadora que no llevó a un resultado positivo y por ello la inexistencia de resultado positivo en la negociación no implica ni la nulidad ni la anulabilidad de la RPT.

SEXTO.- Y con ello entramos en la problemática específica que hace referencia a los puestos de trabajo de técnico de gestión administrativa, puesto que ocupa el recurrente, y en donde su queja consiste en que el nivel de destino 22 y un complemento específico de 10.406,62 € no guardan la obligada relación con la importancia y volumen de las funciones que se atribuyen a este puesto de trabajo ni respetan los criterios legales puesto que con un nivel inferior pretende que se realicen funciones que corresponden a un nivel y retribución superior.





Todo ellos debido, según el criterio de la parte recurrente al hecho de no haberse efectuado un análisis exhaustivo de todas y cada una de las funciones y características de los puestos de trabajo ni tampoco ningún esfuerzo de evaluación a los efectos de determinar la retribuciones complementarias y sin la evaluación necesaria más que tratarse de una RPT, en un catálogo en donde se ha venido consignar las retribuciones que los funcionarios venían percibiendo con anterioridad a la redacción de la propia RPT.

En primer lugar debemos diferenciar entre plaza o plantilla y puesto de trabajo, conceptos muy próximos y de fácil confusión. La STS de 6 de febrero de 2007, efectúa una delimitación conceptual entre ambos conceptos afirmando que

A) «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

B) El concreto puesto de trabajo se adquiere una vez obtenida la plaza que será objeto de la correspondiente Oferta de Empleo Público, de acuerdo con la correspondiente asignación presupuestaria (arts. 70 y 78 EBEP).

Analiza el concepto de plantilla, a través de distintos pronunciamientos que sobre ella ha dictado el Alto Tribunal, y afirma que constituye una típica manifestación de la potestad organizadora de la Administración, y que su conexión con el presupuesto anual, deriva de que aquella no es sino una partida de éstos, respondiendo su interrelación a la finalidad de que todos los puestos de trabajo cuenten con la correspondiente dotación presupuestaria, pudiendo la plantilla prever un número de funcionarios menor que el establecido en la RPT, pero no puede contradecir las previsiones de la RPT en cuanto al contenido, naturaleza y número máximo de plazas, pues la RPT, en estos aspectos, vincula a la plantilla. La RPT no puede modificarse a través de la modificación de la plantilla y tampoco puede impugnarse la RPT por vulneración de los principios presupuestarios de racionalidad, economía y eficiencia.

El Tribunal Supremo declara en Sentencia. 29/10/12:

"Pues bien, tal y como alega el Ayuntamiento de Cheste, consta en las actuaciones que el incremento retributivo del complemento específico controvertido fue decidido en el punto 8 del acuerdo adoptado por el Pleno de dicha Corporación con fecha 26 de junio de 2008. Dicho punto del acuerdo no fue recurrido por la Federación de Servicios Públicos de la UGT-PV que, sin embargo, sí opuso reparos al Edicto del Ayuntamiento sobre modificación de la base 30 de las Bases de Ejecución del Presupuesto para el ejercicio del 2008 sobre la base de idénticas infracciones que las que sostuvo frente a la aprobación definitiva del Presupuesto para el ejercicio del 2009.





Sin embargo, a juicio de la Sala, el Sindicato recurrente erró al dirigir su impugnación contra la consignación presupuestaria del crédito necesario para hacer frente al concreto complemento específico asignado al Secretario e Interventor de dicho Ayuntamiento, puesto que, en este sentido, los Presupuestos municipales para el ejercicio 2009 no hacían sino llevar a debido efecto, a través de la cuantificación en las correspondientes partidas, las obligaciones adquiridas anteriormente en el acuerdo de 26 de junio de 2008 por el Pleno del Ayuntamiento en relación con la concreta cuantía de dicha partida retributiva, acto administrativo cuyo contenido, en tanto devino firme por no haber sido recurrido en tiempo y forma, era inatacable y, por tanto, no susceptible de revisión a través de la aprobación del Presupuesto anual por cuanto, en este aspecto, las partidas controvertidas no suponían nada más allá que la dotación económica de lo antes decidido."

Como es de ver, la doctrina del Tribunal Supremo no exige que, siempre y en todo caso, el establecimiento de los complementos, y en su caso, su modificación, haya de hacerse mediante la RPT. Y ello porque el propio artículo 74 del EBEP habilita otros instrumentos organizativos similares. Instrumentos que son la plantilla y el anexo de personal.

A la vista de lo que resulta del expediente administrativo y actas de negociación la afirmación de la actora en este sentido, no parece ser cierta puesto que existe una Comisión de Valoración que trabajó durante varios años y llegó a un acta aprobada el 10 de diciembre de 2014 con el contenido mínimo que prevé el artículo 90.2 LBRL.

Todo ello lleva a considerar que las competencias para fijar la retribuciones complementarias (complemento de destino y complemento específico), corresponde a las condiciones particulares de los puestos de trabajo, más allá de la RPT. Si como resulta el presente caso se acordó por las partes negociadoras aprobar la RPT, con omisión de la valoración económica, no puede reprocharse a dicha RPT, que mantuviera el nivel retributivo anterior, con los mismos complementos, por cuya razón procede desestimar este motivo del recurso, sin perjuicio de que inste por el interesado la revisión del complemento de destino solicitada mediante otros instrumentos distintos de la RPT.

SÉPTIMO.- Y finalmente llegamos a la alegación subsidiaria y relativa a discriminación distributiva que padece un recurrente en relación con otros puestos de trabajo.

A estos efectos la administración demandada aporta fichas descriptivas de los puestos con los que se realiza la comparación e informe del responsable de Relaciones Humanas y Secretaría comprensivo de las diferencias entre los diferentes puestos de trabajo valorados, y esta prueba echa por tierra los esfuerzos probatorios realizados por la parte actora, incluyendo la testifical del arquitecto municipal y y representante sindical Sr PCB, y tales documentos





acreditan que se trata de puestos de trabajos distintos con distintas condiciones particulares por lo cual no existe un término válido de comparación

Sentado lo anterior, de acuerdo con la doctrina constitucional en relación con el derecho a la igualdad ante la Ley, recogido en el art. 14 de la Constitución, según reiterada doctrina del Tribunal Constitucional del principio no implica un tratamiento legal igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica, de manera que no toda desigualdad de trato normativo respecto a la regulación de una determinada materia supone una infracción del mismo, sino tan solo las que introduzcan una diferencia entre situaciones que puedan considerarse iguales sin que se ofrezca y posea una justificación objetiva y razonable para ello, en el presente caso, dado que como se ha señalado las funciones de los puestos no son las mismas, no cabe admitir infracción alguna del principio de igualdad.

OCTAVO.- Todo ello lleva a la desestimación de la demanda sin imposición de costas en aplicación del artículo 139 LRJCA, por tratarse de un asunto complejo y que suscita elevado grado de dudas de derecho

Por lo expuesto,

FALLO

INADMITO PARCIALMENTE la demanda en lo que hace referencia a la impugnación global de la relación de puestos de trabajo

DESESTIMO la demanda presentada por. MPP contra la resolución de x de mayo de 201x del pleno del ayuntamiento que desestima el recurso de reposición interpuesto contra el acuerdo del pleno del Ayuntamiento de Berga de x de febrero de 20xx que aprobó la relación de puestos de trabajo de dicho Ayuntamiento y **CONFIRMO** los actos administrativos impugnados

Sin hacer expresa imposición de costas.

Contra esta sentencia puede interponerse recurso de apelación ante el TSJC en el plazo de los 15 días siguientes al de su notificación.





Lo pronuncio, mando y firmo D. FVG Magistrado-Juez del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 17 de Barcelona

PUBLICACIÓN.- La anterior Sentencia fue leída y publicada por el Magistrado-Juez que la dictó en el día siguiente a su fecha y en audiencia Pública en los estrados del Juzgado. Doy Fe.

