

D. Javier Rosado Bolaños con DNI nº 50.098.916-V, mayor de edad y domicilio a efectos de notificaciones C/ Arco de Poniente s/n de esta localidad, en su condición de Secretario de Organización del Sindicato Colectivo Profesional de Policía Municipal..

EXPONE:

Que habiéndose publicado en el BOCM nº 249 del pasado 20 de octubre de 2015 anuncio sobre la aprobación inicial, aprobada por el Pleno de esta Corporación celebrado con fecha 29 de Septiembre de 2015 , de Modificación de la Plantilla de Personal, viene a presentar, como parte interesada las siguientes **RECLAMACIONES**. :

PRIMERA.- El art 62 de la Ley 30/1992 determina los casos en los que los actos administrativos son nulos de pleno derecho, y el artículo 63 dice que son anulables los actos de la Administración que incurran en cualquier infracción del ordenamiento jurídico, incluso la desviación de poder.

En este sentido, la Sentencia del TS de fecha 27 de Febrero de 2012 establece que, según el Diccionario de la Real Academia Española, una de las acepciones de la palabra amortizar, es la de, “suprimir por considerarlos innecesarios, empleos o plazas vacantes de una institución pública o empresas privada”

En los Fundamentos del Informe- Propuesta sobre Modificación de la Plantilla Municipal se nos recuerda que la potestad autoorganizativa de las Entidades Locales para crear modificar o amortizar puestos de trabajo se ha de realizar conforme a lo establecido por el art.126 del Decreto 781/1986.

Esta normativa viene a establecer que las plantillas deberán responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia que estarán garantizados por los antecedentes, estudios y documentos acreditativos en lo que se ajusten esos principios.

En el presente caso, no se establece cual es la causa en la que se fundamenta la posible amortización de la plaza de Director de Servicio grupo A, subgrupo A1 Nivel 26 a un puesto de Jefe de Servicio Jurídico de Urbanismo, así como la amortización de la plaza de Oficial de 1ª Electricista , grupo C, subgrupo C2 Nivel 17, convirtiéndola en un puesto de Administrativo grupo C, subgrupo C1, nivel 19

No se justifica la necesidad de la amortización de las plazas.

Tampoco se establece la necesidad y finalidad de la creación de otras nuevas plazas, como lo es la plaza del Jefe de los Servicios jurídicos de Urbanismo o de un puesto de administrativo.

No se justifica la necesidad de la creación de nuevas plazas.

Si no se justifican convenientemente la decisión de amortización y creación de plazas, se pudiera entender que estamos ante una amortización y creación de plazas ficticia, y por lo tanto que la Administración ha actuado en fraude de ley, desviación de poder o arbitrariedad.

SEGUNDA.- Las modificaciones de plantilla presentadas debe ser objeto de negociación con las Organizaciones Sindicales de acuerdo con el art. 37.2.a) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del empleado público, porque tiene repercusión sobre las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos.

Artículo 37. Materias objeto de negociación.

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.

Así lo viene a establecer, entre otras, la sentencia del Tribunal Supremo de 19 de julio al recurso 3157/2009, que argumenta que a pesar de que la modificación entra dentro de la esfera de las potestades de autoorganización de la Administración, debe ser objeto de negociación de acuerdo con el art. 37.2.a) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del empleado público, porque tiene repercusión sobre las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos.

Considera la Sala que, efectivamente, las reglas que sienta el Estatuto Básico del Empleado Público, exigen que modificaciones como la que nos ocupa vengan precedidas del correspondiente proceso negociador. No sólo porque afectan a las condiciones de trabajo y a la clasificación de los puestos de trabajo [apartados b) y k) del artículo 37.1 del Estatuto Básico del Empleado Público] sino, sobre todo, porque --según su artículo 37.2 a)-- cuando el ejercicio por las Administraciones Públicas de sus potestades de autoorganización tenga repercusión sobre las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos, procederá la negociación de las mismas.

Estas negociaciones como se viene a reconocer en el Informe-Propuesta sobre la Modificación de Plantilla presentado no se ha producido en ningún caso.

TERCERA.- Los procedimientos administrativos a seguir para los nombramientos por libre designación se encuentran regulados en el Capítulo III del RD. 364/1995 por el que se aprueba el Reglamento de Ingreso de Personal al Servicio de la Administración Pública.

La libre designación o designación directa es uno de los procedimientos objeto de disputas doctrinales más generalizadas, al ser el medio de provisión de puestos en la Administración de mayor componente discrecional.

De este modo, el art. 51.2º del RD 364/1995 establece que sólo podrán cubrirse por este sistema los puestos de Subdirector general, Delegados y Directores territoriales, provinciales o Comisionados de los Departamentos ministeriales, de sus Organismos autónomos y de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social, Secretarías de Altos Cargos de la Administración y aquellos otros de carácter directivo o de especial responsabilidad para los que así se determine en las relaciones de puestos de trabajo.

La especialidad de la libre designación como medio de provisión se caracteriza por la concurrencia de los siguientes extremos:

- Tiene un carácter excepcional por cuanto el procedimiento normal de provisión se encuentra regulado en el artículo 20 de la Ley 30/84 de Medidas para la Reforma de la Función Pública,
- Es de aplicación a determinados puestos de trabajo en virtud de la naturaleza de las funciones a desarrollar
- Entran sólo en tal grupo los puestos directivos y de confianza que la norma prevé

En el supuesto comprendido en la modificación de plantilla municipal de Majadahonda, por el que se amortiza la plaza de Oficial de primera Electricista para crear una plaza de administrativo, se vulnera toda la normativa sobre acceso a la función pública.

La plaza que se genera corresponde a una plaza de Administrativo, incardinada según establece el RDL 781/1987, en la escala de Administración General, subescala Administrativa. El procedimiento administrativo para cubrir dicha plaza debiera haberlo sido a través de oposición o concurso oposición previa aprobación y publicación de la oferta de empleo público, conforme a lo establecido en el art 56 del RGI de 1995.

Por otro lado tal como lee el apartado 2º del RD anteriormente mencionado, sólo podrán cubrirse mediante libre designación aquellos puestos directivos establecidos en el mismo u homólogos a lo establecido en la LOFAGE respecto a los funcionarios de administración local.

Por tanto, el procedimiento administrativo a seguir para la provisión de una plaza de administrativo es la de concurso oposición. La pretensión de este Ayuntamiento de hacerlo mediante libre designación, prescinde del procedimiento regulado para la provisión de dichas plazas, por lo que debe entenderse nulo de pleno derecho conforme a la LRJAPAC. En el expediente de modificación de plantilla aprobado en sesión plenaria, no se hace motivación alguna sobre la necesidad de proveer esa plaza mediante libre designación y no por el sistema normal de concurso.

CUARTO.- VULNERACION DEL DERECHO A LA PROMOCION INTERNA. La promoción interna se configura como un derecho individual del funcionario público que se encuentra recogido en el art. 14 del RDL 5/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

En dicho artículo se recoge explícitamente, que los funcionarios tendrán los siguientes derechos:

- Al desempeño efectivo de las funciones o tareas propias de su condición profesional de acuerdo con la progresión alcanzada en su carrera profesional.
- A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.
- A percibir las retribuciones y las indemnizaciones por razón del servicio.

De otro lado el Texto que regula el actual Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de Majadahonda, establece el Desarrollo Profesional y la carrera profesional como derechos de los funcionarios públicos del ayuntamiento de Majadahonda, donde encontramos principios constitucionales como el acceso en condiciones de igualdad, mérito, capacidad, las oportunidades de ascenso y las expectativas de progreso.

La pretensión de esta autoridad municipal de cubrir una plaza de administrativo mediante el procedimiento de libre designación, vulnera los derechos establecidos de todos los funcionarios del Ayuntamiento de Majadahonda que se encuentren en la categoría inmediatamente inferior, así como de los que teniendo la misma categoría de administrativo, optaran por ejercer su derecho a la movilidad horizontal y ocupar el puesto de ese departamento.

Por todo, lo expuesto con anterioridad **SOLICITO:**

Que se admitan las RECLAMACIONES presentadas en los apartados anteriores del presente escrito adaptándose el Acuerdo definitivo sobre la Modificación de la Plantilla de Personal del Ayuntamiento de Majadahonda en los términos establecidos en ellas

Majadahonda a 05/11/2015

D. Javier Rosado Bolaños
Secretario Organización CPPM

AL PLENO DEL AYUNTAMIENTO DE MAJADAHONDA