

AYUNTAMIENTO DE LLANES



Negociado
ORGANIZACION MUNICIPAL

1D1P365W4E206P0J0992



ORGZI0D2

AYT/PLE/4/2015

19-05-15 13:42

DON SANTIAGO FERNÁNDEZ MOLPECERES, SECRETARIO GENERAL DEL EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE LLANES

CERTIFICO: Que el Pleno de la Corporación en sesión celebrada el día 18 de mayo de 2015 adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo, que copiado literalmente del borrador del acta, en su parte dispositiva, dice así:

11 º- 5ª MODIFICACION DE LA RPT Y ADSCRIPCION DEL PERSONAL DEL CAMPO DE GOLF AL CONVENIO REGULADOR DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE LLANES

Por el Portavoz Socialista, Sr. Herrero Mijares, se da cuenta de la propuesta de aprobación de la adaptación de la RPT (Relación de Puestos de Trabajo), que literalmente se transcribe:

PROPUESTA DE APROBACIÓN DE LA ADAPTACIÓN DE LA RPT (RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO).

VISTO el expediente tramitado por los servicios municipales para la aprobación de la adaptación de la Relación de Puestos de Trabajo al servicio de este Ayuntamiento debemos señalar que, tal y como se contiene en los informes obrantes en el mismo, ésta goza de todos los requisitos y condiciones previstos por nuestro ordenamiento jurídico, por lo que siendo necesario conforme establece el artículo 90.2 de la LRBRL, en relación con el artículo 74 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, su aprobación y correspondiendo ésta al Ayuntamiento Pleno, procede elevar a dicho órgano la siguiente propuesta de acuerdo, previo dictamen de la Comisión informativa municipal.

CONSIDERANDO el proyecto de adaptación de la Relación de Puestos de Trabajo que fue negociado con los representantes de los funcionarios y del personal laboral, reuniéndose la Mesa de negociación para tratar los asuntos objeto de este informe en sesiones de fechas 19/03/15 y 23/04/2015.

CONSIDERANDO el Informe del Sr. Vicesecretario- Interventor de fecha 24 de Abril de 2015 y el informe del Sr. Interventor Municipal de fecha 21/04/2015 emitidos al efecto y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22.2.i) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, se propone la adopción del siguiente,

ACUERDO

Primero.- Aprobar el documento "Adaptación de la Relación de puestos de trabajo Ayuntamiento de Llanes", en la forma y contenido que figura en el expediente, en las condiciones económicas que figuran en el informe del Sr. Interventor referido, fijando como fecha para su efectividad el próximo 1 de Junio de 2015.

Segundo.- Proceder, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 127 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueban las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local, a la publicación íntegra en el Boletín Oficial del Principado de Asturias y tablón de anuncios municipal.

Tercero.- Notificar individualmente a los trabajadores que tienen asignados los puestos a los que se hace referencia en la modificación de la RPT y a sus representantes legales, con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad, así como a los Jefes del Servicios municipales afectados, para su conocimiento y a los efectos oportunos.

Llanes, a 24 de Abril de 2.015.
Concejal- Delegado de Personal.

AYUNTAMIENTO DE LLANES



Negociado
ORGANIZACION MUNICIPAL

1D1P365W4E206P0J0992



ORGZI0D2

AYT/PLE/4/2015

19-05-15 13:42

Fdo : Emilio Francisco Carrera Iglesias

El Portavoz del PSOE, Sr. Herrero Mijares, en su primera intervención la inicia diciendo que, como bien ustedes saben, el personal del campo de golf, paso a depender directamente del Ayuntamiento de Llanes en el año 2005 cuando se asumió por parte de este Ayuntamiento la gestión del campo municipal de golf, lo que conllevó la subrogación de los contratos laborales de los trabajadores que allí prestaban sus servicios a esa fecha de 2005. Esos trabajadores se regían por el convenio de deportes, que era un convenio que se negociaba a nivel regional, no era un convenio propio del Ayuntamiento y así han venido funcionando durante todos estos años. Por reivindicaciones de los propios trabajadores a través de los representantes sindicales, llevaban tiempo queriendo entrar a formar parte del mismo convenio del personal laboral que rige en el Ayuntamiento de Llanes. Han sido varias las mesas de negociación con los representantes sindicales que por parte de la Concejalía Delegada de Personal se realizaron durante este tiempo y que ha llegado a su término con el acuerdo para que estos trabajadores sean asumidos como trabajadores municipales a todos los efectos y dentro del convenio colectivo de las condiciones de trabajo del personal laboral, con todas las prerrogativas interpuestas para este tipo de trabajadores del Ayuntamiento. Esto hace que en este momento todos los trabajadores municipales, con régimen laboral, del Ayuntamiento formen parte del mismo convenio, como así paso con las trabajadoras de la escuela de 0-3, y ahora con los trabajadores del campo de golf. Es una aspiración de los trabajadores que el Ayuntamiento ha asumido y que lleva consigo una modificación de la RPT, una RPT que es también un documento vivo y que puede estar en continuo cambio y continua transformación en función de las distintas modificaciones que se van produciendo y estos trabajadores pasan a formar parte de esa RPT con las mismas condiciones establecidas para el personal laboral. Creo que si para ellos es una buena noticia para el Ayuntamiento, en este caso, también que no deja de normalizar una situación de unos trabajadores que estaban funcionando dentro del ámbito del Ayuntamiento de Llanes pero con un convenio distinto al resto de los trabajadores.

El portavoz del Partido Popular, Sr. Duyos Gutiérrez, en uso de la palabra se refirió al acuerdo plenario por el que se acordó asumir la gestión directa del campo de golf y efectivamente, estos trabajadores resultaban ser del convenio colectivo de deportes del Principado de Asturias y ahora van a pasar a ser del Ayuntamiento de Llanes. Vemos que todos los informes son favorables y lo más importante para nosotros es que la inclusión de los trabajadores municipales adscritos al campo de golf en el ámbito de aplicación de las condiciones de trabajo del personal laboral ha sido tratado en la mesa de negociación, y se presentan una serie de condiciones en las que hubo acuerdo y consenso en ello. Se ha llevado a cabo la negociación colectiva de la modificación del convenio colectivo y llegado a un consenso, entendemos como acuerdo pleno en esta mesa, entre los representantes de los trabajadores y el Ayuntamiento, por lo que procede la integración. Yo aquí entiendo que hubo previamente un acuerdo, un consenso en la mesa de negociación en que precisamente estos trabajadores pasasen a ser del convenio colectivo del Ayuntamiento. Por ello vemos todo favorable y nuestro voto será favorable.

El ponente de Concejales No Adscritos, Sr. Armas Sierra, en uso de la palabra y en este punto del orden del día, ya adelanto que se nos plantean ciertas dudas en el asunto. Esto procede de cuando el campo de golf estaba regentado o administrado o llevado por un convenio que había con el antiguo Club La Cuesta, en el cual estos trabajadores prestaban sus servicios. Cuando el Ayuntamiento decidió quitarle la gestión al Club la Cuesta y asumir directamente el Ayuntamiento, porque iba a realizar un concurso de adjudicación a una empresa que quería llevar adelante la gestión del campo de golf, se decidió del alguna manera, a estos trabajadores, asumirlos. De eso hace más de ocho años, dos legislaturas. Siempre han estado estos trabajadores en un limbo. Es cierto que se les había asumido por parte del Ayuntamiento, pero como un personal laboral, de una manera diferente a como estaba el personal laboral del Ayuntamiento de Llanes, porque a la administración se accede en el marco de una mesa de contratación en la que se valora la capacidad y los meritos de las personas, que no ha

AYUNTAMIENTO DE LLANES



Negociado
ORGANIZACION MUNICIPAL

1D1P365W4E206P0J0992



ORGZI0D2

AYT/PLE/4/2015

19-05-15 13:42

ocurrido en el caso de estos trabajadores. Por eso ahora, después de ocho años, me voy a repetir, voy a decir lo mismo, a unos días de unas elecciones, etc., yo no voy a ser malpensado en esta cosa por que los trabajos de las personas es cosa seria. La verdad es que han tardado muchísimo. Y a mi me chirría y esto ya ha pasado en otros aspectos y en otros sitios, puede haber demanda, puede haber gente que se sienta perjudicado y esta negociación que se ha llevado adelante cuando hagamos esta modificación pueda ser llevada ante un juzgado. Ya le ha ocurrido al Ayuntamiento de Llanes con ciertos trabajadores. Auguro que puede ocurrir desde sindicatos de la función pública puedan poner alguna demanda frente a esto. Yo creo que al Ayuntamiento se accede de esa manera que he dicho, por un procedimiento administrativo que esta reglado en un concurso, concurso oposición, concurso de meritos, mesa de contratación donde se valoren las cosas. En su momento se hizo por que era, lo habían dicho ustedes que no iba a haber ningún problema, nos los quedamos como dijo en su momento a los trabajadores y siempre han estado en un limbo. No eran persona laboral del Ayuntamiento de Llanes porque tenían un régimen diferente a los trabajadores. Por eso digo que todo esto nos supone muchas dudas.

La Portavoz de FAC, Sra. García de la Llana, piensa que esto también debería de haber sido antes. Creo que además lo demandaban desde hace tiempo y me consta que estuvo a punto de traerse varias veces y no se hizo por algún motivo. Creo que la alcaldes alo freno en algún momento. Según me cuentan. Yo no se nada. Yo se lo que pone aquí. Solo me faltaba ser adivina y no voy a discutir. Además como me considera una mal educada por discutir, no se preocupe, no voy a entrar en ese juego. Lo único que le digo que esto tenía que haber sido antes y me gustaría preguntarle si además del convenio, esto creo que beneficia bastante al campo de golf, por lo cual a las personas que asisten al campo pues siempre será mucho mejor, pues tienen estipulado como son las jornadas, como tienen que ser las vacaciones. Cuando estaban en el de deportes siempre ere, siempre tienen que trabajar cuando la gente tiene ocio. Entonces eso tiene que quedar por escrito y ser así. Yo no tengo nada salvo eso, que me hubiera gustado que hubiera sido primero y no justamente una semana antes de las elecciones.

Cerró el turno de intervenciones la Sra. Alcaldesa contestando a la Portavoz de FAC. ¿Usted por que dice que tenía que haber sido antes? Nos están diciendo los demás portavoces que se llevo a una negociación. Hay esta la mesa de negociación y se negocia y se llega a un acuerdo. Cuando se llega a un acuerdo se trae al pleno. Y después dice, es que estaban en un limbo. Los que están en el limbo son ustedes. Los trabajadores del campo de golf estaban como todos los trabajadores de deportes, en el convenio de deportes del Principado de Asturias, que es quien los ampara. En la mayoría de los ayuntamientos de Asturias y no están en ningún limbo. Y les recuerdo que cuando estaba el Club La Cuesta le metieron una multa considerable por que no habían frenado el convenio colectivo de esos trabajadores. Desde aquella si que no tenían ningún convenio, pero desde que los asumió el Ayuntamiento estaban en el convenio de deportes del Principado de Asturias. Y cuando cambian las condiciones del convenio en cuando ellos piden venir al convenio del Ayuntamiento, adscribirse al convenio del Ayuntamiento. Pero vamos a ver, es que no tienen ni idea de lo que estamos hablando. Como vamos a estar ocho años para meterlos en el convenio del Ayuntamiento si no nos lo habían pedido. Pero los trabajadores de deportes de cualquier instalación pública están acogidos al convenio de deportes y si los ayuntamientos los quieren adscribir a sus convenio los adscriben y si no, no. Y por eso se negocia con ellos, en este caso ellos pedían unas condiciones para acceder al convenio del Ayuntamiento y el Ayuntamiento les ponía otras condiciones. Al final se llega a un acuerdo y se decide adscribirlos al convenio del Ayuntamiento.

Y después nos dice el portavoz de los No Adscritos, es que no pasan ninguna prueba. Ni las de 0-3. Ni muchísimo menos, ni los trabajadores de la empresa que tenga un servicio con el Ayuntamiento. Los tenemos que asumir si la empresa deja el servicio, pero eso lo dice la ley no lo decimos nosotros. Y evidentemente estos trabajadores no pasaron ninguna convocatoria pública. A partir de ahora cualquier plaza que se saque si que va a tener que pasar por una convocatoria pública. Los que están ahora son los que estaban cuando asumió el Ayuntamiento ese servicio.

AYUNTAMIENTO DE LLANES



Negociado
ORGANIZACION MUNICIPAL

1D1P365W4E206P0J0992



ORGZI0D2

AYT/PLE/4/2015

19-05-15 13:42

En su segunda intervención el Portavoz del PSOE, Sr. Herrero Mijares, se refiere a una cuestión que ha trascendido y es que con esto finaliza un proceso que ha durado estos tres últimos años, que es cuando los trabajadores han manifestado su interés de pasar a este convenio y que esto tiene un procedimiento que es la negociación. Negociación colectiva que otros se han intentado cargar, pero que aquí las negociaciones son duras, son intensas y son largas. La última reunión fue el 18 de marzo, fue cuando se llegó a un acuerdo definitivo con los trabajadores, por lo tanto hasta ese momento no estaban en ningún limbo ni mucho menos. Pero mire, una cuestión ¿este procedimiento que ustedes critican de que todos los empleados públicos deben de acceder a la función pública por un procedimiento de merito y capacidad, etc., etc, yo, que soy funcionario público lo defiendo a ultranza. Pero resulta que esto ha pasado con el Hospital del Oriente. Lo que ustedes critican ahora ha pasado con los trabajadores del Hospital del Oriente, y ustedes han aprobado mociones en la Junta General del Principado, han pasado a ser trabajadores públicos por lo mismo que pasa aquí. Entonces no se cual es el inconveniente. Esto es una apuesta más decidida de que el campo de golf siga siendo un servicio municipal, que presta el Ayuntamiento de forma pública.

CONSIDERANDO el informe de la Intervención Municipal, que literalmente transcrito, dice:

Por parte del Concejal Delegado de Personal, se propone la aprobación de la integración del personal adscrito al Campo de Golf Municipal en el Convenio Colectivo de las condiciones de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Llanes (expediente PER/42/2015).

Este acuerdo supone la previa modificación de la Relación de Puestos de Trabajo para adaptar los puestos a los que adscribir a los trabajadores que estén afectados por la integración (expediente PER/45/2015).

La descripción de la modificación, y su integración están descritas en los expedientes mencionados, y especialmente en los informes jurídicos que en ellos se incluyen. La conclusión de estos informes es que no existe impedimento legal que impida adoptar el acuerdo de modificación de la RPT ni tampoco el de la integración del personal del Campo de Golf al convenio colectivo del personal laboral. Esta Intervención abunda en esta conclusión.

En el aspecto económico, a continuación se detalla la nueva situación presupuestaria que se deriva de esta integración:

primero.-. en el ANEXO de personal que acompaña a los Presupuestos generales del Ayuntamiento para 2015, consta la siguiente relación del ANEXO II

ord	clase	nivel	org.	progr.	código	retribución	
					RPT		puesto
14	laboral	trabajador campo golf	340	340A	DEP07	Oficial 1ª	27,117.73 €
15	laboral	trabajador campo golf	340	340A	DEP05	Jefe Personal	30,367.82 €
16	laboral	trabajador campo golf	340	340A	DEP11	Peon campo golf	24,073.93 €
17	laboral	trabajador campo golf	340	340A	DEP06	Oficial 2ª	24,903.68 €
18	laboral	trabajador campo golf	340	340A	DEP11	Peon campo golf	23,695.95 €
19	laboral	trabajador campo golf	340	340A	DEP11	Peon campo golf	23,696.36 €
20	laboral	trabajador campo golf	340	340A		Auxiliar Administrativo	21,425.96 €
21	laboral	trabajador campo golf	340	340A	DEP07	Oficial 1ª	26,866.67 €
22	laboral	trabajador campo golf	340	340A		Jardinero	21,482.68 €
23	laboral	trabajador campo golf	340	340A	DEP09	Profesor campo golf	35,532.15 €

AYUNTAMIENTO DE LLANES



Negociado
ORGANIZACION MUNICIPAL

1D1P365W4E206P0J0992



ORGZI0D2

AYT/PLE/4/2015

19-05-15 13:42

En el Estado de Gastos del Presupuesto, constan los siguientes créditos iniciales relativos a retribuciones del Campo de Golf:

org	orgánica	prog	programa	eco	concepto	2015
340	Campo Golf	3400	Deporte	13000	Laboral Fijo retribuciones básicas	108,000.00 €
340	Campo Golf	3400	Deporte	13002	Laboral Fijo Otras remuneraciones	175,000.00 €
340	Campo Golf	3400	Deporte	13100	Laboral temporal	25,000.00 €

Suma de créditos iniciales.- 308,000.00 €

se consigna crédito inicial para contratos temporales que pudieran surgir a lo largo del año o variación de las jornadas de algún empleado por necesidades del trabajo en temporadas de auge de afluencia.

segundo.- la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo para la integración de este personal afecta a los siguientes puestos:

cód. RPT	puesto	nº plazas		cubiertas
DEP05	Jefe Personal	1	cubierta con el personal a integrar	1
DEP06	Oficial 2ª	1	cubierta con el personal a integrar	1
DEP07	Oficial 1ª	2	cubierta con el personal a integrar	2
DEP08	Auxiliar Administrativo	1	cubierta con el personal a integrar	1
DEP09	Profesor campo golf	1	cubierta con el personal a integrar	1
DEP10	monitor	1	excedencia	
DEP11	Peón campo golf	4	cubierta con el personal a integrar	4
DEP12	Auxiliar Administrativo	1	cubierta con el personal a integrar	1
DEP13	Jardinero	1	cubierta con el personal a integrar	1
DEP14	Peón campo golf	1	no cubierta	
	total	14		total 12

Teniendo en cuenta el personal que en la actualidad ocupa los puestos de trabajo del Campo de Golf, así como su categoría y antigüedad, el coste salarial teórico anual sería el siguiente:

AYUNTAMIENTO DE LLANES



Negociado
ORGANIZACION MUNICIPAL

1D1P365W4E206P0J0992



ORGZI0D2

AYT/PLE/4/2015

19-05-15 13:42

			sueldo base	7	17.9	antigüedad	nivel	destino	puntos específico	especifico	total año	
1	DEP05	Jefe Personal	c-2	8,389.50 €	8	17.90 €	2,004.80 €	18	5,527.06 €	2320	14,685.60 €	30,606.96 €
2	DEP06	Oficial 2ª	c-1	10,080.28 €	6	26.31 €	2,210.04 €	15	4,584.16 €	1325	8,387.25 €	25,261.73 €
3	DEP07	Oficial 1ª	c-2	8,389.50 €	7	17.90 €	1,754.20 €	15	4,584.16 €	1995	12,628.35 €	27,356.21 €
4	DEP07	Oficial 1ª	c-2	8,389.50 €	6	17.90 €	1,503.60 €	15	4,584.16 €	1995	12,628.35 €	27,105.61 €
5	DEP08	Auxiliar Administrativo	c-2	8,389.50 €	2	17.90 €	501.20 €	14	4,270.14 €	1225	7,754.25 €	20,915.09 €
6	DEP09	Profesor campo golf	c-1	10,080.28 €	6	26.31 €	2,210.04 €	20	6,155.80 €	2755	17,439.15 €	35,885.27 €
7	DEP11	Peon campo golf	e	7,678.58 €	7	13.47 €	1,320.06 €	13	3,955.42 €	1755	11,109.15 €	24,063.21 €
8	DEP11	Peon campo golf	e	7,678.58 €	5	13.47 €	942.90 €	13	3,955.42 €	1755	11,109.15 €	23,686.05 €
9	DEP11	Peon campo golf	e	7,678.58 €	6	13.47 €	1,131.48 €	13	3,955.42 €	1755	11,109.15 €	23,874.63 €
10	DEP11	Peon campo golf	e	3,839.29 €	1	13.47 €	94.29 €	13	1,977.71 €	1755	11,109.15 €	17,020.44 €
11	DEP12	Auxiliar Administrativo	c-2	8,389.50 €	5	17.90 €	1,253.00 €	14	4,270.14 €	1390	8,798.70 €	22,711.34 €
12	DEP13	Jardinero	e	7,678.58 €	6	13.47 €	1,131.48 €	12	3,640.98 €	1355	8,577.15 €	21,028.19 €
				96,661.67 €			16,057.09 €		51,460.57 €		135,335.40 €	299,514.73 €

Es preciso hacer las siguientes aclaraciones:

- a) el puesto de peón de campo de golf DEP11 en el orden 10º está contratado por media jornada.
- b) la asimilación de los puestos integrados, a un grupo semejante a los de un funcionario únicamente se establece a los efectos de determinar la retribución mensual de este puesto. La retribución anual en el caso del personal laboral es de 14 pagas iguales a la retribución mensual, hecho que no ocurre en el caso del personal funcionario con las retribuciones básicas.
- c) El valor/punto para determinar la cuantía asimilada al complemento específico se establece en 6.33 €/punto.
- d) en este cuadro de retribuciones no se incluyen aquellas que retribuyen las horas extraordinarias que habitualmente realizaba este personal que en otros años rondaba los 20,000.00-25,000.00 euros.

En el expediente PER/42/2015 y referido asimismo al PER/45/2015 consta el certificado de la Secretaría General en el que se detalla el acuerdo de la Mesa de Negociación de los días 18 y 19 de marzo de 2015, respecto del nuevo funcionamiento del personal del Campo de Golf, una vez que se produzca la integración en el convenio del personal laboral municipal. Al parecer, una vez asignado las jornadas y el horario de dicho acuerdo, las horas extraordinarias desaparecerán, según establece la "Propuesta de Modificación de la Relación e puestos de trabajo del Ayuntamiento de Llanes"

Así pues, los Créditos Iniciales presupuestados para los salarios de los trabajadores del Campo de Golf, (308,000.00 €) se estiman suficientes para cubrir los costes de retribuciones de aquéllos, siempre que no se realicen las horas extraordinarias que habitualmente se devengaban.

Lo que se informa a los efectos oportunos

Llanes a 21 de abril de 2015
EL INTERVENTOR
Gregorio García Arranz

CONSIDERANDO el informe jurídico de la Vicesecretaría-Intervención, que literalmente dice:

QUINTA MODIFICACION DE LA RPT PARA LA INTEGRACION EN EL MISMO DEL PERSONAL DEL CAMPO DE GOLF.

INFORME JURÍDICO

AYUNTAMIENTO DE LLANES



Negociado
ORGANIZACION MUNICIPAL

1D1P365W4E206P0J0992



ORGZI0D2

AYT/PLE/4/2015

19-05-15 13:42

Por el Concejal Delegado de Personal con fecha 16/03/2015, se plantea una nueva modificación de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) aprobada por el Ayuntamiento Pleno el 03/03/2007, para, principalmente, recoger la integración de todo el personal del "Campo Municipal de Golf" y otras pequeñas modificaciones, por cuanto la RPT no es un instrumento inmutable sino en continua adaptación a la realidad municipal. Correlativamente la propuesta conlleva la modificación del Convenio Colectivo.

Visto el proyecto de Modificación de la Relación de Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento tramitado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 175 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, y art. 3.a) del RD 1174/1987 de 18 de setiembre, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional, se emite el siguiente informe en base a los hechos y fundamentos de derecho que a continuación se desarrollan:

HECHOS

PRIMERO.- Por acuerdo plenario de tres de marzo de 2007, el Ayuntamiento de Llanes aprobó la Relación de Puestos de Trabajo municipales, modificada o adaptada por acuerdos plenarios adoptados en fechas 16/04/2008, 04/11/2009, 18/05/2011 y 7/11/2012 respectivamente.

SEGUNDO.- Con fecha 16/03/2015 se ordenó por parte de la Concejalía- Delegada de Personal la tramitación de un expediente para la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento y adaptación del Convenio Colectivo Municipal para la integración en el mismo del personal del Campo Municipal de Golf, tras mantener numerosas reuniones con los afectados.

TERCERO.- Con carácter previo a la elevación de la correspondiente propuesta de acuerdo al Pleno municipal, y conforme lo dispuesto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto del Empleado Público, se procedió a la negociación con las centrales sindicales, según consta en las actas levantadas al efecto, en sesiones celebradas el 18/03/2015, 19/03/2015 y 23/04/2015.

A los anteriores hechos le son de aplicación los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El artículo 74 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, que tiene carácter básico aplicable, por tanto, a todas las Administraciones Públicas en virtud de lo señalado en el artículo 149.1.18ª de la Constitución Española de 1978, obliga a las Corporaciones Locales a formar la Relación de Puestos de Trabajo existente en su organización que deberán incluir en todo caso la denominación, características esenciales de los puestos y retribuciones complementarias que les correspondan y los exigidos para su desempeño

Otras normas de aplicación serían:

- Los artículos 31 y siguientes y 69 y D.A. 8ª de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Los artículos 21.1.h) y 22.2.i) y 90.2 de la Ley de 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local.
- Los artículos 126.4, 127 y 129.3.a) del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.
- El artículo 15 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.
- Los artículos 61 a 64 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

AYUNTAMIENTO DE LLANES



Negociado
ORGANIZACION MUNICIPAL

1D1P365W4E206P0J0992



ORGZI0D2

AYT/PLE/4/2015

19-05-15 13:42

— El Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local.

— Los artículos 4, 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

SEGUNDO.- El procedimiento para la creación, modificación y supresión de puestos de trabajo, viene regulado en los arts. 19 a 23 de la normativa reguladora de la relación de puestos de trabajo del Excmo. Ayuntamiento de Llanes.

TERCERO.- Naturaleza jurídica.

La cuestión tiene importancia de cara a los recursos que se puedan interponer contra el acuerdo de aprobación. La naturaleza jurídica de la RPT constituye un tema controvertido y que, incluso ha generado controversia jurisprudencial: Disposición de carácter general/Reglamento ó Acto administrativo de destinatario plúrimo. La realidad es que la última orientación jurisprudencial pasaba por considerarlas disposiciones de carácter general. Motivos para esta calificación: cuestiones de índole procesal ya que se pretende garantizar su recurribilidad no sólo la directa sino la indirecta (con motivo de un acto de aplicación). Para alcanzar esta conclusión también se apoya en la vocación de permanencia en el tiempo, generalidad y ser resultado de la potestad organizatoria, lo que parece otorgarle cierto aire normativo.

Sin embargo, la propia jurisprudencia cuando entra a dilucidar otras cuestiones ajenas al problema de su recurribilidad (dígase procedimiento, cuestiones de fondo) ha relativizado su consideración como verdaderos reglamentos, dado que, materialmente o desde un punto sustantivo, no parece desconocer su naturaleza de actos administrativos de destinatario plural que afectan a cuestiones internas en materia de personal.

Así la reciente STS de 15 de Septiembre de 2014 (rec.209/2013) sin rodeos y con claridad deja claro que las RPT son "actos generales", con el régimen impugnatorio que les es propio.

En definitiva, las RPT son "actos generales", urbi et orbe, con el régimen propio de los actos administrativos. La ventaja radica en que los litigios sobre estas cuestiones se zanján con mayor rapidez, sin pendencies de recursos de casación ante el Tribunal Supremo, unido a que cuando se refieran a la Administración local serán competencia de los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo con el consiguiente recurso de apelación.

Del criterio jurisprudencial general sobre la naturaleza de este instrumento de ordenación del personal, se desprende, como corolario, la improcedencia de utilizar el procedimiento de aprobación o modificación de las normas reglamentarias; al tratarse las Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT) de meros actos administrativos de destinatario plural.

Como la Relación de Puestos de Trabajo es un acto de naturaleza discrecional, caben varias soluciones para un mismo problema organizativo. Todas ellas, correctas en principio; el acto en sí debe estar motivado y fundamentado.

CUARTO.- El procedimiento de modificación de la RPT se inicia con un aspecto controvertido, doctrinal y jurisprudencialmente, pues si está clara la participación sindical, no lo está el alcance de la misma.

Estas dudas las sintetizamos en el valor y alcance de la negociación sindical, si estamos ante una mera consulta o es necesaria la negociación y, por último, el contenido de lo negociable, o qué aspectos de la RPT admiten negociación y cuales no.

AYUNTAMIENTO DE LLANES



Negociado
ORGANIZACION MUNICIPAL

1D1P365W4E206P0J0992



ORGZI0D2

AYT/PLE/4/2015

19-05-15 13:42

En cualquier caso, al margen de discusiones la modificación de la RPT fue objeto de negociación sindical, según se desprende de las actas levantadas al efecto.

QUINTO.- *Es importante recordar que la modificación de la RPT que se propone supone una modificación "sustancial" de las condiciones de trabajo, por cuanto tienen tal consideración, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:*

- Jornada de trabajo.*
- Horario y distribución del tiempo de trabajo.*
- Régimen de trabajo a turnos.*
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.*
- Sistema de trabajo y rendimiento.*
- Funciones.*

Se pueden acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

De conformidad con el artículo 7 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, sobre normativa aplicable al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas dispone que se regirá, además de por la Legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos del Estatuto de los Trabajadores que así lo dispongan.

Asimismo, el artículo 51 del Estatuto Básico del Empleado Público, en relación con el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral, establece que se estará a lo establecido en el Capítulo V del mismo y en la legislación laboral correspondiente.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un período de noventa días, afecte al menos a:

- Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.*
- El 10 % del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.*
- Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.*

Se considera de carácter individual la modificación que, en el periodo de referencia establecido, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas.

Pues bien, estamos ante una modificación sustancial individual por cuanto a día de hoy el Ayuntamiento de Llanes cuenta con una plantilla de 135 trabajadores (49 funcionarios; 13 interinos; 11 laborales fijos; 42 laborales indefinidos no fijos y 20 laborales temporales del Taller de Empleo y Centro de Empresas) y el cambio afecta a 13 trabajadores.

En los supuestos de modificación de la jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen del trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial y funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de

AYUNTAMIENTO DE LLANES



Negociado
ORGANIZACION MUNICIPAL



ORGZI0D2

AYT/PLE/4/2015

19-05-15 13:42

veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

El procedimiento para llevar a cabo la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter individual es el siguiente:

A. *Por el Pleno de la Corporación se acordará la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter individual, en el caso de que existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción (Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa).*

B. *La modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter individual se deberá comunicar al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad.*

C. *Asimismo, la modificación se comunicará al Servicio de Personal y al de Intervención, a los efectos oportunos.*

SEXTO.-Publicación y Notificación

La Ley 7/85 LRBRL (art. 56) establece una medida intervencionista, pues obliga a las entidades locales a la remisión de una copia a las Administraciones Estatal y Autonómica.

La LMRFP (ley 30/1982) e incluso el reciente EBEP (Ley 7/2007) hablan de que las RPTs serán públicas, no que hayan de publicarse, y no son extrañas las Sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia, e incluso del Supremo (STS de 26.05.1998, de 08.01.2002 y de 04.02.2002) que justifican la omisión publicadora del organismo.

No es necesario el trámite de información pública propio de los instrumentos que tienen carácter normativo; y tampoco les parece exigible el trámite de audiencia a los interesados previsto en el art. 84 LRJAP. Criterio compartido por el TSJ de Andalucía en sus sentencias de 24 de mayo de 2000 (LA LEY 107229/2000) y de 5 de mayo de 2008 (LA LEY 177558/2008).

Al tratarse de un acto administrativo, surte efectos desde su aprobación. Si bien, se exige su publicación. No como requisito de eficacia, sino para que puedan ser conocidas por los interesados, como aclara la STS de 26 de mayo de 1998 (LA LEY 7391/1998).

Una vez aprobada la RPT por el Pleno de la respectiva Entidad local, debe procederse a su publicación en el boletín oficial de la provincia; dado el ámbito de competencias de las Entidades locales. Al respecto, entendemos que basta el anuncio de su aprobación sin la transcripción del texto íntegro.

SEPTIMO.- *La RPT es impugnabile, como cualquier actuación de la Administración pública.*

AYUNTAMIENTO DE LLANES



Negociado

ORGANIZACION MUNICIPAL

1D1P365W4E206P0J0992



ORGZI0D2

AYT/PLE/4/2015

19-05-15 13:42

Si la RPT se aprueba de forma separada del presupuesto, ha de tenerse en cuenta que no está sujeto a la necesidad de aprobación inicial, exposición pública para reclamaciones y aprobación definitiva, que es el trámite de los Reglamentos externos, ad extra, u ordenanzas.

Contra la aprobación de la modificación de la RPT y correlativamente del Convenio Colectivo, cabe el recurso potestativo de reposición.

En otro caso, el órgano ante el que se ha de presentar el recurso es el Juzgado de lo Contencioso- Administrativo. Y el plazo, el normal de dos meses a contar desde el siguiente al de la publicación de la RPT en e BOP (art. 46.1).

Recordar por último que la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo y del Convenio Colectivo de personal deberá ser informada por la Intervención Municipal, en el supuesto en el que modifique créditos.

OCTAVO.- *La modificación de la RPT no conlleva en el caso presente modificación alguna de la Plantilla del personal, por cuanto el personal afectado ya figuraba en dicho documento.*

NOVENO.- *La intervención de la correspondiente Comisión informativa municipal viene impuesta por el ROFRJEELL, no sólo para la RPT, sino para todos aquellos asuntos que han de ser aprobados por el Pleno municipal. La ausencia del dictamen haría el acuerdo plenario anulable (art. 63.1 LRJAPPAC).*

Finalmente será el Pleno el órgano competente para su aprobación (art. 22.2.i de la LRBRL 7/85, no modificada en este punto por la Ley 57/2003 de 16 de diciembre, de medidas para la modernización del gobierno local; ni tampoco por la más reciente Ley 27/2013) siendo una materia indelegable, ni en el Presidente, ni en la Junta de Gobierno Local (arts. 22.4 de la LRBRL). El quórum será el de mayoría simple (art. 47.1 LRBRL).

En definitiva y en lo que hace referencia a aspectos formales y sustantivos se informa favorablemente la propuesta y el expediente de modificación de la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Llanes que se eleva a los Sres. Corporativos para su debate y aprobación, si lo juzgan procedente.

Es cuanto tengo el honor de informar, dejando a cualquier otro criterio mejor fundado en derecho los aquí contenidos.

*Se acompaña a este informe **anexo I** con las modificaciones propuestas.*

En Llanes, a 24 de Abril de 2.015.

*El Vicesecretario- Interventor,
Fdo.: Luís Antonio Pueyo Mateo.*

CONSIDERANDO el dictamen favorable de la Comisión Especial de Cuentas, promoción económica y sectorial, hacienda y patrimonio, fomento de la cultura, deportes, festejos, personal, seguridad e interior, transportes y comunicaciones, turismo, con los votos favorables del PSOE y la abstención del Partido Popular, Concejales No Adscritos y FAC.

La Corporación Municipal, en votación ordinaria, con los votos favorables del PSOE; Partido Popular y FAC (13), que forman mayoría legal absoluta y la abstención de Concejales No Adscritos (3), acuerda:

AYUNTAMIENTO DE LLANES



Negociado
ORGANIZACION MUNICIPAL

1D1P365W4E206P0J0992



ORGZI0D2

AYT/PLE/4/2015

19-05-15 13:42

Primero.- Aprobar el documento "Adaptación de la Relación de puestos de trabajo Ayuntamiento de Llanes", en la forma y contenido que figura en el expediente, en las condiciones económicas que figuran en el informe del Sr. Interventor referido, fijando como fecha para su efectividad el próximo 1 de Junio de 2015.

Segundo.- Proceder, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 127 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueban las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local, a la publicación íntegra en el Boletín Oficial del Principado de Asturias y tablón de anuncios municipal.

Tercero.- Notificar individualmente a los trabajadores que tienen asignados los puestos a los que se hace referencia en la modificación de la RPT y a sus representantes legales, con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad, así como a los Jefes del Servicios municipales afectados, para su conocimiento y a los efectos oportunos.

Cuarto.- Facultar a la Sra. Alcaldesa-Presidenta, o concejal en quien delegue, para la suscripción de cuantos documentos, públicos o privados, sean precisos para el cumplimiento de este acuerdo.

Y para que así conste, con la salvedad de lo dispuesto en el artículo 206 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de Noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de organización, funcionamiento y régimen jurídico de las Entidades Locales, se expide la presente certificación de orden y con el visto bueno de la Sra. Alcaldesa-Presidenta, en la Casa Consistorial de Llanes, diecinueve de mayo de dos mil quince

Vº Bº
LA PRESIDENTA