

CP
18 NOVEMBRE 2016
7.12



MOCIÓ QUE PRESENTA LA CANDIDATURA D'UNITAT POPULAR SOBRE LA NECESSITAT URGENT D'ELABORAR LA RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL A L'AJUNTAMENT DE TARRAGONA

EXPOSICIÓ DE MOTIUS

La llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'EBEP (Estatuto Básico del Empleado Público), en regular les bases del règim estatutari dels funcionaris i del personal laboral al servei de les Administracions Públiques, va suposar una important reforma d'aplicació directa en l'àmbit de l'Administració Local. En aquest sentit, en el seu art. 74, disposa que les Administracions Públiques estructuraran la seva organització a través de la Relació de Llocs de Treball (RLT) o altres instruments organitzatius similars que comprendran, al menys, la denominació dels llocs de treball, grups de classificació professional, cossos i escales, o en el seu cas, als que estiguin adscrits, els sistemes de provisió i les retribucions complementàries.

Així mateix, l'art. 90.2 de la llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases de Règim Local, estableix que " les Corporacions Locals formaran les relacions de tots els llocs de treball existents en la seva organització (...)"

Per tot això, podem afirmar que la RLT es configura com un instrument tècnic d'ordenació de tot el personal, que es converteix en l'eix sobre el qual gira la major part de la gestió de treballadores i treballadors públics, de manera que el seu ús possibilita i garanteix la carrera administrativa, i que estableix de forma clara el seu sistema de provisió, procediments de promoció interna, aplicació dels sistemes retributius (especialment els complements específics), determinació de la valoració de la formació en procediments de selecció i provisió de llocs de treball, i en definitiva, la creació, modificació i supressió de llocs de treballs i les atribucions bàsiques de cadascun d'ells.

Atesa la normativa de referència, en concret, l'art. 74 de l'EBEP, existeix certa permissivitat per a la utilització d'"altres instruments normatius similars", com ara la utilització d'un catàleg de llocs de treball, única eina junt amb la plantilla de la que disposa l'Ajuntament de Tarragona, però que tant la doctrina com reiterada jurisprudència del TS i diversos TSJ, al respecte, els configuren com instruments alternatius provisionals.

El temps emprat en l'ús de dit catàleg en aquesta Administració supera el que qualsevol pot considerar com a "provisional", tot i les demandes sindicals i polítiques relatives a la necessitat de confecció de la RLT que es venen formulant al

llarg de diverses legislatures i mandats. Això suposa una falta de seguretat jurídica i l'existència de greus distorsions en la gestió dels recursos humans locals.

Aquestes distorsions poden donar peu a què un gran nombre de treballadors i treballadores d'aquesta Administració realitzin de forma habitual feines superiors a la categoria que tenen reconeguda sense que consti ni en els seus expedients personals ni en rebin la corresponent remuneració. Per si fos poc, aquesta situació pot arribar a tal punt de desmotivació, que fins i tot generi l'abandonament del lloc de treball de professionals de gran vàlua.

Així mateix, la inexistència d'un model organitzatiu definit en la RLT, amb la corresponent descripció de cadascun dels llocs de treball de la casa, pot propiciar abusos de poder com l'assignació il·legal, sense cap criteri definit, de múltiples Complementos Específics (CE), marginant la gran majoria de treballadors i treballadores municipals vers altres col·lectius de la casa als que s'atorguen aquests CE. Cal recordar, que per l'establiment o modificació del CE s'exigeix, amb caràcter previ, que la corporació efectuï una valoració dels llocs de treball (VLT), i que com es lògic, no pot realitzar-se acuradament si no definim primer la relació de llocs de treball, és a dir, funcions i característiques de cada lloc de treball per poder-lo valorar correctament.

La manca d'aquest document (RLT), a més de perjudicar el bon funcionament dels recursos humans d'aquest Ajuntament, possibilitaria nomenar, fer i desfer nombrosos nomenaments, el que pot suposar que es consolidin aquestes pràctiques com un dels mètodes vàlids per promocionar i rebre pujades salarials, sense cap tipus de control i límits per part del govern, essent l'únic criteri utilitzat el clientelisme polític i sindical.

Ateses les nombroses modificacions de plantilla que s'han portat en diferents sessions d'aquest Ple al llarg d'aquesta legislatura, convé posar atenció en allò que ens diu la reiterada jurisprudència al respecte, segons la qual, la creació de llocs de treball s'ha de motivar convenientment d'acord a les necessitats organitzatives i a la relació de llocs de treball. Aquest últim document, en no existir, no pot utilitzar-se en aquesta Administració, incorrent aquesta Corporació en reiterades il·legalitats.

En aquest sentit i per posar només un cas, la sentència dictada pel TS, sala de lo contencioso-administrativo, secció 7ª, en data 20 d'octubre de 2008 estableix :

" La consecuencia de que la Corporación Local demandada no haya dado cumplimiento aún a lo dispuesto en los arts. 90.2º de la LBRL y 16 de la Ley 30/1984, se traduce en una merma de sus facultades de autoorganización que no puede pretender sustituirlas por medio de modificaciones de la Plantilla Orgánica cuyo ámbito es más reducido (no determina las características esenciales del puesto, ni requisitos para su ocupación), su finalidad es distinta (predominantemente de ordenación presupuestaria, STS 16.11.2001).

(...) Establecida la Relación de Puestos de Trabajo como el instrumento idóneo para la modificación del contenido, valoración de complementos etc., de cada puesto de trabajo, haya sido o no aprobada dicha Relación, no pueden modificarse sino a través de ésta, y no por una simple aprobación de la Plantilla Orgánica (...)"

Atès que el 15 de juliol del 2015, el GM de la CUP va formular la pregunta per a ser resposta per l'Alcalde, en el Ple que tingué lloc el 17 de juliol de 2015, que literalment es transcriu a continuació:

“Per què l'Ajuntament de Tarragona no disposa d'una relació de llocs de treball, producte d'una valoració dels llocs de treball i d'una estructura organitzativa? Existeix cap termini per l'elaboració d'aquests documents?”

Essent la resposta per part de l'Alcalde

“s'està elaborant aquesta relació de llocs de treball, amb la valoració corresponent. No existeix cap termini. Quan abans, millor”.

Atès que el Grup Municipal de la CUP va retirar una moció que estava prevista presentar-se en el Ple de 30 de novembre de 2015, quatre mesos més tard d'haver rebut l'anterior resposta, sobre la necessitat urgent d'elaborar la RLT, davant l'afirmació per part del govern municipal d'iniciar l'elaboració de dit document.

Atès també que en diferents espais municipals, entre ells, la Junta de Portaveus, es va adquirir el compromís de disposar d'aquesta relació de llocs de treball abans de l'estiu del 2016 i que a data d'avui encara es troba en tràmit d'al·legacions, desconeixent quant temps més haurà de passar per obtenir aquest document essencial per la gestió del personal, junt amb els greuges generats dia rere dia per aquest fet, a la majoria d'empleats municipals,

El Grup Municipal de la CUP proposa al Ple l'adopció dels següents ACORDS:

PRIMER. Elaborar una Relació de Llocs de Treball (RLT) de l'Ajuntament de Tarragona i dels seus organismes autònoms, amb recursos propis de l'Ajuntament, i posterior aprovació pel Ple de la mateixa.

SEGON. Que dita elaboració de la RLT obeeixi als principis i característiques que en regulen la seva confecció, en la normativa de general i especial aplicació.

TERCER. Que s'assumeixi el compromís d'obtenció d'aquesta RLT per part de la Corporació, interposant com a màxim termini el gener de 2017.

Grup Municipal de la CUP a l'Ajuntament de Tarragona



Tarragona, Països Catalans, a 2 de novembre de 2016