

Anulación del Catálogo de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Barcelona.

Sentencia 156/17 del Juzgado Contencioso Administrativo núm. 6 de Barcelona, de 19 de julio de 2017.

*Zaida de la Hera Justicia
Secretaria de Administración Local*

Antecedente normativo

Cita:

- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.
- Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, derogado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública.
- Decreto 214/1990, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del personal al servicio de las entidades locales.

1. Planteamiento

La Asociación profesional de técnicos y técnicas del Ayuntamiento de Barcelona interpone recurso contencioso administrativo contra el acuerdo del plenario del Ayuntamiento de Barcelona de 21 de diciembre que aprueba el Catálogo de puestos de trabajo de la Corporación y de sus organismos dependientes, el decreto de alcaldía de 1 de febrero de 2013 por el cual se establecen los criterios para la aplicación del Catálogo y el acuerdo del Consejo Plenario de 24 de julio de 2013 que modifica el Catálogo.

La Asociación fundamenta la interposición del recurso en base a que el Catálogo de puestos de trabajo no se ajusta a la estructura ni a los requisitos legalmente establecidos en la legislación y concretamente considera:

- No ha existido negociación colectiva real y efectiva.
- El desarrollo del Catálogo se realizará por Decretos de Alcaldía y por tanto por un órgano manifiestamente incompetente.
- Falta de valoración de los puestos de trabajo.
- No se incorpora de forma diferenciada los lugares de trabajo correspondientes a diversas clases de personal y se faculta la provisión de puestos reservados a funcionarios de carrera a personal eventual y laboral.
- Se incorpora de forma generaliza la provisión mediante libre designación.

2. Consideraciones del Juzgado Contencioso Administrativo

El Juzgado en sus consideraciones se detiene, en primer lugar, en el

catálogo de puestos de trabajo (a), en segundo lugar, en la necesidad de que las administraciones locales cuenten con una relación de puestos de trabajo (b) y en tercer lugar, en las funciones del personal y los sistemas de provisión (c).

a) Sobre el Catálogo de puestos de trabajo

En primer lugar, en referencia a la existencia o no de negociación colectiva del Catálogo de puestos de trabajo, se desprende que no se ha producido una verdadera negociación, la Corporación se limitó a facilitar la documentación objeto de aprobación. La propia acta de la Mesa de negociación de fecha 3 de diciembre de 2012 establece: “[...]El representante de CGT indica que la documentación y el sistema está muy trabajado y estudiado, pero que la parte social se ve incapaz de examinar y estudiar todo este tema ... Por eso pedimos más tiempo, estamos dispuestos a escribir que nos comprometemos ... Por parte de CCOO indica que ... comparte la valoración de la CGT ... y que en todo caso y vista la premura de tiempo se reserva hacer una valoración definitiva... Por parte de UGT ... se hace la misma valoración de falta de tiempo y de necesidad de trabajar [...]”

Por ello, el Juzgado considera: “[...] hay que admitir que no existió una actividad negociadora en los términos del artículo 37.2.a) del EBEP y por tanto, hay que estimar el motivo de impugnación formulado por la actora y declarar la nulidad del acto impugnado y aquellos de los que trae causa, al haberse omitido la negociación procedente y obligatoria de tal manera que su ausencia equivale a la omisión de un esencial trámite procedimental que se incardina en el artículo 62.1.e) de la anterior Ley 30/1992[...]”.

b) Sobre las relaciones de puestos de trabajo

El Juzgado puntualiza que de acuerdo con la disposición final cuarta (DF4^a) del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Ley 7/2007, de 12 de abril, se debe entender que continua en vigor el artículo 16 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, que obliga a las administraciones locales a disponer de una Relación de Puestos de Trabajo (RPT). Debemos tener presente que aunque la Ley 7/2007 se derogó por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, ésta última contiene idéntico redactado en su DF4^a.

El Juzgado entiende que el Ayuntamiento de Barcelona no dispone de una relación de puestos de trabajo (RPT) y establece: “[...] en el caso que nos ocupa, se aprueba un catálogo de acuerdo con el artículo 74 EBEP con el objetivo de ser equivalente o análogo a una RPT como instrumento de ordenación de los recursos humanos de la Corporación pero se limita a establecer un tipo de lugares de trabajo de carácter genérico e indeterminado por lo que se refiere a su número y posibles variantes sin hacer una descripción detallada del conjunto de lugares de trabajo, vulnerando lo que exige el artículo 29 del Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de octubre....y del Decreto 214/1990, de 30 de julio [...]”.

En este sentido es importante que observemos el contenido de ambos artículos.

El artículo 29 del Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que

se aprueba la refundición en un texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública, aplicable a las entidades locales catalanas según su artículo segundo, establece:

“La relación de puestos de trabajo es pública y debe incluir todos los puestos de funcionarios, laborales y eventuales existentes en la Administración de la Generalidad. El contenido de las relaciones de puestos de trabajo será, al menos, el siguiente:

- a) La denominación y las características esenciales de los puestos.*
- b) Los requisitos esenciales para ocuparlos.*
- c) El complemento de destino y, en su caso, el específico, si son puestos de personal funcionario.*
- d) El grupo, la categoría profesional y el régimen jurídico aplicable para los puestos de carácter laboral.*
- e) La forma de provisión de los puestos y, para los casos determinados en el artículo 50, los sistemas de acceso.*
- f) Los requisitos que deben cumplir los funcionarios de otras administraciones para poder acceder a los puestos de trabajo mediante la correspondiente convocatoria de provisión.”*

Por su parte, el artículo 29 del Decreto 214/1990, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del personal al servicio de las entidades locales, contempla lo siguiente:

“1. La relación de puestos de trabajo, como expresión ordenada del conjunto de puestos de trabajo que pertenecen a una entidad local, incluirá la totalidad de los existentes en la organización y corresponderá tanto a funcionarios como al personal eventual y al laboral.

2. A través de las relaciones de puestos de trabajo se asignarán las funciones, atribuciones y cometidos que tenga que desarrollar el personal que ocupe los respectivos puestos de trabajo, determinándose, en el caso de personal funcionario, la escala, la subescala, la clase y la categoría a la que tenga que pertenecer la persona que ocupe cada puesto de trabajo.

3. Hasta que cada entidad local no haya aprobado la relación de puestos de trabajo en la forma que se establece en este Reglamento, la asignación de atribuciones a los puestos de trabajo, en defecto de organigrama, podrá hacerse por decreto del alcalde o presidente de la entidad local.

4. En todo momento corresponderá al presidente de la entidad local asignar, por decreto, las funciones específicas de las contenidas con carácter genérico en la relación de puestos de trabajo cuando razones del servicio así lo requieran”.

El propio informe del Gabinete Técnico de la Gerencia de Recursos humanos (RRHH) y Organización del Ayuntamiento reconoce, entre otras cosas, que la denominación de puestos de trabajo es excesivamente genérica y, por tanto, será imprescindible que el catálogo se complete mediante decretos de estructuras orgánicas y decretos de dimensionamiento.

Es por ello que el Juzgado considera que el contenido del Catálogo es claramente insuficiente y debe ser completado por decretos, de manera que no será aprobado por el Pleno municipal como exige el artículo 54.1 a) y c) del Decreto 214/1990, e indica: “[...]La fijación a posteriori por parte de la Administración del complemento específico desvirtúa la razón de ser de este instrumento organizativo como exige el artículo 74 EBEP ... Por lo tanto, la ordenación que el catálogo contiene es insuficiente ya que deberá complementarse con decretos de alcaldía que lo desarrollarán, es decir, normas de rango inferior que desarrollarán elementos preceptivos para configurar este instrumento como equivalente a una relación de puestos de trabajo. La no concreción de los puestos de trabajo que formarán parte de cada una de las tipologías establecidas en el Catálogo, el cual desarrollo se realizará posteriormente, lleva la consecuencia de eludir el requisito de la preceptiva publicidad a la que se refieren los artículos 74 EBEP, 29 del Decreto Legislativo 1/1997 y 33.2 del Decreto 214/1990; lo que vicia de nulidad el Catálogo [...]”.

c) *Sobre las funciones del personal y la provisión de puestos de trabajo*

En relación a la especificación de las funciones del personal y a la provisión de los puestos de trabajo, el juzgado establece que: “[...] *Tampoco concreta los puestos de trabajo y funciones que corresponden a funcionarios de carrera, laborales fijos y eventuales de asesoramiento y confianza y los de alta dirección, vulnerando el artículo 283.1 del Decreto Legislativo 2/2003 y 29 del Decreto Legislativo 1/1997... Asimismo, establece que determinados puestos de trabajo... sean ocupados indistintamente por funcionarios de carrera, personal laboral o personal eventual, en contra de los art. 12, 30 y 32 del Decreto Legislativo 1/1997 y los artículos 9 y 16 del Decreto 214/1990[...]*”.

Por lo que se refiere a la libre designación como sistema de provisión de puestos de trabajo, el Juzgado considera que no es posible la utilización de este sistema pues para ello es necesario disponer de una Relación de Puestos de Trabajo: “[...] *se podrán cubrir por libre designación aquellos puestos que así se determinen en la relación de puestos de trabajo, por lo que si no se dispone de relación de puestos de trabajo no es viable emplear este sistema de provisión [...]*”.

3. Conclusiones del Juzgado Contencioso Administrativo

El juzgado estima en su totalidad el recurso contencioso administrativo presentado por la Asociación profesional de técnicos y técnicas del Ayuntamiento de Barcelona y, en consecuencia, anula el Catálogo de Puestos de Trabajo de la Corporación por considerar que es excesivamente genérico, inconcreto, insuficiente, incompleto y contrario a los artículos 12, 29, 30 y 32 del Decreto Legislativo 1/1997 y a los artículos 9, 16, 29 y 54.1 a) y c) del Decreto 214/1990.