

STSJ de la Comunidad Valenciana de 30 de junio de 2008, recurso 1473/2005

Límites y posibilidades de la relación de puestos de trabajo (acceso al texto de la sentencia)

Después de realizar una amplia e interesante disertación sobre el tratamiento que ha recibido por parte de la jurisprudencia el derecho de legitimación activa de los sindicatos en la jurisdicción contenciosa, el TSJ entra en el fondo de la cuestión. Cuidadosamente analiza los diferentes motivos de impugnación de la relación de puestos de trabajo esgrimidos por el sindicato recurrente, estimando algunos y desestimando algunos otros. La RPT fue aprobada por la Administración y por el resto de sindicatos.

- **Falta de valoración de los puestos de trabajo previa a la determinación de los complementos específicos:** como no se produjo aquella valoración, pero los efectos se limitan a la fijación del complemento específico de cada puesto, esto no puede producir la nulidad total de la RPT y se ha de analizar únicamente en relación a este extremo. El art. 4 del *Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, sobre Régimen de retribuciones de los funcionarios de Administración Local*, indica que la modificación o establecimiento del complemento específico exigirá, con carácter previo, que la Corporación efectúe una valoración de puestos de trabajo. No obstante ello, en este caso no se ha tramitado una modificación singularizada de complementos específicos sino que se ha hecho un **procedimiento global con el objetivo que el personal que ha accedido a la condición de funcionario después de una convocatoria de funcionarización pueda mantener las retribuciones que percibía como personal laboral fijo**. Además, se han respetado dos pautas: se han respetado los criterios y la metodología valorativa de los puestos de trabajo aplicada en anteriores ocasiones, y todos los trámites de modificación de la RPT se han producido dentro del marco de un procedimiento de negociación colectiva. La Administración mantiene que la valoración de los puestos y la cuantificación de los complementos específicos se llevaron a cabo en la Mesa de negociación. Pero el sindicato recurrente argumenta que no se aportaron datos suficientes ni elementos de juicio para llevar a cabo una valoración adecuada. El TSJ arguye que le corresponde a él determinar si había o no suficiente material para aprobar la RPT, ya que esta tarea les corresponde a los representantes presentes en la Mesa negociadora, los cuales, durante el transcurso de la negociación, no se quejaron sobre este punto. **Por tanto, el TSJ desestima el recurso.**
- **Se configura el puesto de Gerente como de personal eventual**, sin exigir titulación específica. El sindicato argumenta que las funciones que la RPT asigna al gerente exceden las meras funciones de confianza o asesoramiento, y en su mayoría tienen carácter permanente y de desarrollo continuado. **El TSJ estima la pretensión en este punto.** El sindicato también solicita que este puesto sea adscrito a personal funcionario de los grupos A o B, pero el TSJ se manifiesta incompetente para imponer a la Administración esta reclasificación, ya que esta decisión queda dentro de su esfera autoorganizativa.
- **Los puestos de Secretario y de Jefe de la Oficina Presupuestaria han de ser reservados a personal funcionario con habilitación de carácter estatal.** Vistas las funciones asignadas a estos puestos, y de acuerdo con lo previsto en la legislación básica, **el TSJ estima el recurso en este punto.**

- **En numerosos puestos de trabajo se omiten elementos imprescindibles en toda RPT**, desde requisitos específicos hasta la titulación exigida para su desarrollo. El TSJ resuelve que la inconcreción de la pretensión del recurrente en este punto ha de llevar a la desestimación del recurso, ya que **no se puede desplazar al tribunal la tarea de buscar de qué puestos concretos se omiten los requisitos y de qué requisitos se trata**.
- **Atribución de complementos de destino diferentes a puestos idénticos**: los funcionarios de nuevo ingreso o de entrada tienen reconocido un complemento de destino inferior en dos puntos a aquel que se asigna al resto de funcionarios, pero los puestos de trabajo desarrollado son los mismos y tienen idénticas funciones. El TSJ estima el recurso en este punto y, citando anteriores sentencias, afirma que **cuando el tratamiento retributivo diferenciado no obedece a ningún elemento objetivo ni razonable vulnera el principio de igualdad**.
- **Hay dos puestos clasificados simultáneamente y de forma barrada en las siguientes escalas**: Administración General/Administración Especial, o Administración Especial/Cuerpo de Bomberos. El TSJ entiende que **esta clasificación se ajusta a la legalidad ya que aplica el criterio de adscripción indistinta de los puestos de trabajo**. En cuanto al Cuerpo de bomberos, el TSJ argumenta que no se está creando un cuerpo nuevo como tal, sino que se integra en la escala de administración especial. En concreto, la RPT prevé que estos puestos podrán inserirse en la subescala de servicios técnicos cuando sea requerida una titulación universitaria o de enseñanza media, y el resto formará parte de la subescala de servicios especiales.
- **Algunos puestos están clasificados en categorías y grupos incorrectos**. El TSJ no aprecia los vicios esgrimidos por el sindicato. **En cuanto a los grupos de titulación barrados, argumenta que esta posibilidad ha sido avalada por la jurisprudencia** (para todas, STS de 3 de febrero de 1996).
- **El puesto de conductor no tiene dotación presupuestaria**. Este hecho infringe la legislación autonómica, que requiere que todos los puestos tengan dotación. Sin embargo, el TSJ argumenta que **se trata de un vicio que no afecta tanto a la RPT como al presupuesto económico de la Administración**, de manera que la impugnación de este vicio se deberá plantear en el recurso que se pueda interponer contra el acuerdo aprobatorio de los presupuestos.
- **La RLT incumple la premisa acordada de coste cero**, ya que la mayor parte de los puestos han experimentado un incremento o disminución de retribuciones. En este aspecto el TSJ cuestiona la legitimidad del sindicato, ya que esta cuestión está más propiamente vinculada a las competencias presupuestarias de la Administración y a sus facultades para distribuir el gasto por partidas, que con un interés profesional o económico de un sindicato. De todas formas, dado que éste era un objetivo de la negociación, el TSJ estima que **para valorarlo hay que mirar el resultado global de la valoración y no los resultados en relación a cada puesto concreto**. El resultado económico global no vulnera propósito de coste cero en términos de razonabilidad y sin perjuicio que se hayan producido alteraciones escasamente significativas.