

VI.- Sobre los puestos creados y la valoración de los mismos

Los puestos creados en esta actualización de la RPT van encaminados a dar una respuesta eficaz y rápida de las necesidades de la CAM.

Estos puestos creados se basan en incrementar en algunos casos, o incluso crear, en otros, principalmente puestos no singularizados. Esto es así, porque la nueva realidad fáctica y la división de la RPT en Direcciones Generales ha hecho que en determinadas áreas se haya quedado desprovista de personal cualificado para desarrollar sus funciones propias. De esta manera se han creado puestos de Administración especial tales como Ingenieros Técnicos, Arquitectos, Arquitectos Técnicos, Técnicos contables, etc...

Estos datos sirven para desarrollar las competencias que le son propias a la CAM y que aparecen recogidas en su propio Estatuto de Autonomía, a partir de los Arts. 22 de LO 2/1995 de 13 de marzo donde se determinan entre las competencias aquellas de promoción del deporte, del turismo, de la cultura, del patrimonio cultural, así como otras que han sido delegadas por diferentes Reales Decretos y que responden al Art. 21 para al ejecución de la legislación del Estado.

De igual forma, se ha aumentado la dotación y la creación de puestos de Administración General, tan necesarios por ser el grueso de personal de una Administración.

Por eso, podemos ver nuevos Técnicos de Administración General, Técnicos de Gestión, Gestores Administrativos y Operadores Administrativos. Todo ello basado también en las necesidades de las diferentes áreas que solicitan la cobertura de personal en estas profesiones para tramitar los expedientes cuya competencia tienen atribuida.

Lo importante de la creación de puestos no singularizados es que los mismos ya se encuentran valorados en nuestra actual RPT (sin perjuicio de la VPPT que se está llevando a cabo), lo que ocasiona que podamos atribuirle su complemento de Destino y su Complemento Específico en virtud del nivel y los puntos que tienen asignado el puesto no singularizado más genérico.

VII.- Sobre la negociación Colectiva para la modificación de la RPT

En lo que se refiere a la obligatoriedad de la negociación colectiva de la RPT o sus modificaciones conforme nos recuerda la **STSJ Andalucía, Sala de lo contencioso de 15 de septiembre de 2021, Rec. 93/2020 debe tenerse en cuenta que:**

«Nos hallamos ante una cuestión que ya fue resuelta por Sentencia de esta Sala de 2 de febrero de 2018 (Recurso n.º 275/2016), que parte de la sentencia de la Sección Séptima de la Sala Tercera del Tribunal Supremo de 9 de abril de 2014, recurso de casación n.º 515/13, la que, tras recordar que "...existe...una amplia y constante jurisprudencia sosteniendo que las relaciones de puestos de trabajo deben ser objeto de negociación colectiva (Sentencia de 8 de noviembre de 2013, recurso de casación 3105/2012 y las citadas en su FJ 3º, y Sentencia de 23 de marzo de 2012, rec. Casación 658/2009)...».

De manera que siendo clara la necesidad de llevarla a cabo en el supuesto que se somete a nuestra consideración, en lo que se refiere a la necesidad o no de alcanzar un acuerdo con la representación sindical, resulta muy ilustrativa la **STSJ CCAA Valenciana, Sala de lo contencioso de 11 de septiembre de 2013, Rec. 542/2011**, pronunciándose negativamente en relación con tal extremo:

«Como dice la STS de 8 de noviembre de 2002 ... el derecho a la negociación colectiva en el campo de la función pública...queda materializado en un procedimiento negociador con una fases o trámites más o menos definidos, como la de propuestas, deliberación y discusión y, llegado el caso, acuerdo o desacuerdo total o parcial en el que existen unos cauces preestablecidos; y que una alteración de dicho procedimiento de entidad tal que restrinja la actuación de los sindicatos intervinientes será constitutiva de un supuesto de obstaculizar o desvirtuar el ejercicio de la faculta negociadora de los sindicatos».

«En el mismo sentido, como recoge la STS de 25 de marzo de 2009, el art. 33.1 EBEP impone la negociación colectiva de buena fe, pero en ningún caso obliga a alcanzar un acuerdo, pues negociación colectiva y suscripción de acuerdos no se encuentran ineludiblemente vinculados de forma necesaria, de modo que en toda reunión del órgano negociador, deba alcanzarse un convenio, sino que en esta sesiones debe permitirse por parte de la Administración que los restantes miembros de la Mesa conozcan las propuestas y sus informaciones anexas, así como se permita el diálogo sobre las materias incluidas en el orden del día. Si, a pesar de negociarse de buena fe, no se llega a un pacto, se permite que la propuesta sea aprobada por el órgano de gobierno de la Administración competente...».

Ahora bien, sin perjuicio de lo antedicho hemos de reiterar con carácter previo a la aprobación de la RPT (o de sus modificaciones) se debe cumplimentar el requisito de su efectiva negociación con las organizaciones sindicales.

De manera que, se considera que existe vulneración del derecho fundamental del art. 28 CE en concordancia con los arts. 37 y 103.3 CE, así como del art. 37.2.a) TREBEP cuando lo que se ofrece a los sindicatos un trámite de consulta en el procedimiento de elaboración de la RPT sin que exista una negociación colectiva a través del instrumento idóneo a tales efectos como es la Mesa de Negociación a través del cual se permite que los razonamientos de los representantes de los funcionarios puedan ser tenidos en cuenta siendo así que la ausencia de la negociación en los términos señalados implica la nulidad de pleno derecho por infracción de un derecho fundamental.