



El Ple de l'Ajuntament de Rubí en sessió del dia 21 de juny de 2018, amb l'advertiment a què fa referència l'article 206 del ROF, adoptà entre altres el següent acord:

## ANTECEDENTS

**Primer.-** El Ple de la corporació, en sessió de data 19 d'octubre de 2017 i en relació a l'Acord de condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Rubí per als anys 2009-2011, publicat al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona del dia 26 d'octubre de 2010, va adoptar el següent acord:

*“Primer.- Iniciar d'ofici el procediment de revisió per a la declaració de nul·litat del darrer paràgraf de l'article 2 de l'Acord de condicions referit a la part expositiva, que estableix “Respecte del personal amb habilitació estatal els hi serà d'aplicació, exclusivament, els capítols relatius a jornada, llicències i permisos, organització del treball, règim disciplinari, drets sindicals i salut laboral”, per comportar, per la via de l'exclusió, un tractament diferent per als funcionaris amb habilitació estatal que, en no estar justificat, infringeix el principi constitucional d'igualtat.*

*Segon.- Nomenar instructor del procediment el Sr. Nicolau López Aznar, Vicesecretari accidental de la corporació.*

*Tercer.- Conferir el tràmit d'audiència a les organitzacions sindicals de la corporació per tal que, dins el termini màxim de 10 dies hàbils comptats des de l'endemà de la notificació d'aquest acord, puguin al·legar i presentar els documents i justificacions que estimin pertinents.*

*Quart.- Ordenar a l'instructor que, un cop finalitzat el tràmit d'audiència, redacti la proposta de resolució i sol·liciti a la Comissió Jurídica Assessora l'emissió del preceptiu dictamen, amb remissió de l'expedient administratiu.*

*Cinquè.- Ordenar a l'instructor que comuniqui a les organitzacions sindicals de la corporació la petició i la recepció del dictamen de la Comissió Jurídica Assessora.*

*Sisè.- Ordenar a l'instructor que, una vegada rebut el dictamen de la Comissió Jurídica Assessora, redacti la corresponent proposta per tal que el Ple resolgui el procediment. Aquesta resolució s'haurà de notificar a les organitzacions sindicals, comunicar a l'òrgan consultiu i ser objecte de publicitat activa a través de la seu electrònica de la corporació.*

*Setè.- Suspendre el termini màxim per a la resolució del procediment de revisió pel temps que intervingui entre la petició i la recepció de l'esmentat dictamen.*

*Vuitè.- Notificar aquest acord a les organitzacions sindicals de la corporació”.*

**Segon.-** El dia 7 de novembre de 2017 es va notificar el precedent acord a les seccions sindicals d'UGT, CCOO, SFP i CGT d'aquesta corporació.

**Tercer.-** Segons la certificació de data 17 de gener de 2018 de la Secretària general de la corporació, del 8 al 21 de novembre de 2017 s'ha presentat una sola al·legació, la de CCOO mitjançant escrit presentat el dia 21 de novembre de 2017, amb registre d'entrada número 2017029517.

**Quart.-** La secció sindical de CCOO al·lega el següent:

*“Primera.- L'acord de condicions del personal funcionari de l'Ajuntament de Rubí, és fruit d'una negociació legítima entre els sindicats i l'Ajuntament de Rubí.*

*Segona.- Aquest acord de condicions és vigent des del 2010, han transcorregut set anys des de la seva aprovació al Ple de data 25 de febrer del 2010.*

*Atès que no ha estat impugnat per cap de les parts i entenen sempre, que és un document subjecte a la negociació col·lectiva. Aquest conveni llargament negociat i sotmès a votació i aprovació per part de tota la plantilla, amb un suport majoritari.*

*Entenem que la revisió d'ofici per part de la corporació vulnera el principi que ha de regir en tota negociació que és el “Deure de negociar de bona fe en la negociació dels convenis col·lectius”.*

La secció sindical de CCOO acaba demanant “Aturar aquesta modificació d'ofici i portar-lo a la mesa negociadora i que totes les parts puguin negociar l'exclusió o no d'aquest article 2 de l'Acord de condicions del personal funcionari de l'Ajuntament de Rubí”.

## **II.- RESOLUCIÓ DE LES AL·LEGACIONS PRESENTADES**

La Constitució, en el seu article 103.3, estableix la reserva de llei en la determinació de l'estatut dels funcionaris públics. Això suposa que la norma fonamental ha optat per un règim estatutari per al personal funcionari que presta els seus serveis a les administracions públiques. En aquest sentit i com es desprèn de la sentència número 99/1987, d'11 de juny de 1987, del Tribunal Constitucional, els drets i deures dels funcionaris públics resten condicionats pel caràcter estatutari de la relació jurídica que els vincula amb l'Administració, és a dir, per la regulació dictada en normes amb rang de llei i, si escau, rang reglamentari que desenvolupen i complementen amb caràcter instrumental les prèvies determinacions legislatives. Com diu el Tribunal Constitucional en la sentència acabada d'esmentar i reitera a la sentència número 293/1993, de 18 d'octubre, “*El funcionario que ingresa al servicio de la Administración Pública se coloca en una situación jurídica objetiva, definida legal y reglamentariamente y, por ello, modificable por uno u otro instrumento normativo de acuerdo con los principios de reserva de Ley y de legalidad*”.

Dit això, el dret a la negociació col·lectiva en la funció pública es regula als articles 31 i següents del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic –TREBEP– (mateixos preceptes de l'anterior Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic –EBEP–). Es tracta d'un dret que té un reconeixement legal i no constitucional, a diferència del personal laboral (article 37 de la Constitució). Aquest reconeixement no és ni general ni indeterminat, sinó que subjecte a determinats límits. En concret, l'article 33.1 del TREBEP (mateix precepte del precedent EBEP)

Expedient:128/2018/RRHH-E

Document signat electrònicament. Autenticitat verificable mitjançant el codi: 11777131671313012763 a <https://seu.rubi.cat>



estableix que la negociació col·lectiva de condicions de treball dels funcionaris públics estarà subjecta, entre d'altres, al principi de legalitat i s'efectuarà mitjançant l'exercici de la capacitat representativa reconeguda a les organitzacions sindicals en la normativa vigent.

Tenint en compte aquest marc normatiu i com s'argumenta en l'informe jurídic del Vicesecretari accidental de data 12 de setembre de 2017 que hi figura incorporat a l'expedient, l'Acord de Condicions (apartats 1 i 2 de l'article 38, tant del TREBEP com de l'EBEP) té eficàcia jurídica normativa *erga omnes* i, com a tal instrument amb valor normatiu i eficàcia general, resta vinculat per les exigències del principi constitucional d'igualtat, de manera que no es pot dispensar un tractament diferent als funcionaris habilitats de la corporació per la via de l'exclusió, llevat que això es justifiqui en motius objectius i suficientment raonables basats en característiques o circumstàncies especials, singulars o rellevants i sempre respectant la proporcionalitat entre la mesura, el resultat que es produeix i la finalitat pretesa. D'altra banda, com també s'argumenta en l'esmentat informe, el tractament diferent plasmat en la norma no pot emparar-se en el principi d'autonomia de la voluntat de les parts i menys encara quan una d'aquestes parts és una Administració Pública a la que no se li aplica aquest principi. Finalment, en el mateix informe s'indica que l'expulsió de l'ordenament jurídic del tractament diferenciat o exclusió no justificats no pot implicar una nova redacció del darrer paràgraf de l'article 2 de l'Acord de Condicions, doncs aquesta tasca queda reservada a la negociació col·lectiva, sinó que ha de consistir en l'eliminació de l'origen de la diferència o exclusió, eliminació que passa, per les raons explicitades a l'informe, per la supressió íntegra del paràgraf en qüestió.

Les al·legacions presentades per la secció sindical de CCOO no ofereixen cap motiu que, reunint els requisits anteriors, justifiqui el diferent tractament que el darrer paràgraf de l'article 2 de l'Acord de Condicions dispensa als funcionaris habilitats de la corporació excloent-los de l'aplicació dels beneficis i avantatges continguts al Capítol 5 (*"Altres condicions de treball"*), al Capítol 7 (*"Millores socials"*) i a la Disposició transitòria primera del mateix Acord. Ni tan sols s'indica quina és la finalitat pretesa amb aquestes exclusions. Únicament s'invoca la negociació col·lectiva com a origen del paràgraf controvertit i com a font de la seva validesa, però aquest argument no pot prosperar, perquè el principi d'autonomia de la voluntat que inspira la negociació col·lectiva no és aplicable a l'Administració Pública –en aquest cas, l'Ajuntament de Rubí– que sempre ha d'actuar amb submissió plena al principi de legalitat i, encara que fos aplicable, mai no podria emparar un tractament discriminatori no justificat. Certament, l'Acord de Condicions, en tant que norma caracteritzada pel seu procediment d'elaboració basat en la negociació col·lectiva, no queda exempt, per raó d'aquest especial procediment de producció normativa, del deure de respectar, com qualsevol altra norma, les exigències derivades del principi constitucional d'igualtat. Finalment, la secció sindical de CCOO demana que s'aturi el procediment de modificació d'ofici per tal que sigui en la mesa negociadora on les parts negociïn l'exclusió o no del referit paràgraf, pretensió que no pot tenir acollida jurídica perquè la vulneració del principi d'igualtat no pot quedar a resultes de la negociació col·lectiva i, a més, els principis que regeixen l'actuació administrativa obliguen a corregir l'esmentada infracció tan bon punt es posa de manifest.

En conseqüència, les al·legacions han de ser desestimades.

### III.- FONAMENTS DE DRET

I.- Article 106.2 de la Llei de l'Estat 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques, segons el qual *“Asimismo, en cualquier momento, las Administraciones Públicas de oficio, y previo dictamen favorable del Consejo de Estado u órgano consultivo equivalente de la Comunidad Autónoma si lo hubiere, podrán declarar la nulidad de las disposiciones administrativas en los supuestos previstos en el artículo 47.2”*.

II.- Article 47.2 de la mateixa Llei de l'Estat 39/2015, d'1 d'octubre, segons el qual són nul·les de ple dret les disposicions administratives que vulneren la Constitució, vulneració que, en el present cas, es concreta en la infracció del principi d'igualtat.

III.- Els invocats en l'informe jurídic del Vicesecretari accidental de data 12 de setembre de 2017, que es dóna per reproduït a efectes de motivació, i en aquest informe-proposta.

D'acord amb el Dictamen número 88/2018 emès per la Comissió Jurídica Assessora i aprovat en sessió de 17 de maig de 2018, favorable a la revisió d'ofici instruïda per a declarar la nul·litat de ple dret del darrer paràgraf de l'article 2 de l'Acord de condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Rubí per als anys 2009-2011.

Vista la proposta del Regidor de l'Àrea de Serveis Centrals i de la Directora de l'Àrea de Serveis Centrals de data 6 de juny de 2018 i la proposta de l'instructor del procediment de data 26 de gener de 2018.

Per tot això,

#### **S'ACORDA:**

**Primer.-** Desestimar íntegrament les al·legacions formulades per la secció sindical de CCOO mitjançant escrit presentat el dia 21 de novembre de 2017, amb registre d'entrada número 2017029517.

**Segon.-** Declarar la nul·litat de ple dret del darrer paràgraf de l'article 2 de l'Acord de condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Rubí per als anys 2009-2011, publicat al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona del dia 26 d'octubre de 2010.

**Tercer.-** Notificar aquest acord a les organitzacions sindicals de la corporació i a la Comissió Jurídica Assessora i donar-li publicitat activa a través de la seua electrònica de la corporació.



Ajuntament  
de Rubí

Expedient:128/2018/RRHH-E

---

Document signat electrònicament. Autenticitat verificable mitjançant el codi: 11777131671313012763 a <https://seu.rubi.cat>