

### III. Administración Local

#### AYUNTAMIENTO

#### ZAMORA

##### *Anuncio*

En sesión extraordinaria celebrada por el Pleno de este Excmo. Ayuntamiento el día 24 de julio de 2012, se adoptó el siguiente acuerdo:

*Proposición de la Alcaldía relativa a la suspensión y modificación del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Zamora, publicado en el Boletín Oficial de la Provincial n.º 140 de 29 de noviembre de 2010.*

Conoce el Pleno el expediente relativo a la proposición de Alcaldía para la suspensión y modificación del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Zamora, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia n.º 140, de 29 de noviembre de 2010. Constan en el expediente, entre otra documentación, los informes de la Secretaría General, Intervención municipal, Jefe del Servicio de Personal y propuesta refundida formulada por el Sr. Concejal Delegado de Recursos Humanos firmada el día 20 de julio de 2012.

Conoce igualmente el Pleno el expediente y acuerdo plenario de 30 de marzo de 2012, en el que se acuerdan medidas económicas básicas y fundamentales para poder salir de la crítica situación económico-financiera en la que se encontraba la institución municipal. Y así informa y acredita el máximo responsable funcional en materia económico-financiera, como es el funcionario de habilitación estatal e Interventor General del Ayuntamiento de Zamora. Y con todos estos elementos, se aprueba el Plan de Ajuste con el fin de garantizar la estabilidad presupuestaria, para lo que, el propio Plan de Ajuste prevé diversas medidas, todas ellas anudadas y que tienen un doble objetivo: Por un lado, la contención del gasto, dentro del respeto en el mantenimiento de los servicios básicos y dentro del respeto y consideración a la dignidad del trabajo. Y de otro, medidas financieras tendentes a poder cumplir con las deudas contraídas por la institución municipal, a la vez que arbitrar mecanismos de aplazamiento en el pago del principal y los intereses que permitan el mantenimiento de los servicios descritos. Y todo ello, basado en la misma razón en la que se funda el gobierno central en los diferentes decretos leyes y, en este momento, la propia Ley Orgánica de Estabilidad Presupuestaria: Impulsar el crecimiento y la creación de empleo para garantizar el bienestar de los ciudadanos, facilitando liquidez al segmento productivo de la sociedad (con el pago a proveedores), crear oportunidades y ofrecer una perspectiva de futuro más próspera, justa y solidaria.

Por su importancia, se transcriben a continuación la propuesta refundida formulada por el Sr. Concejal Delegado de Recursos Humanos firmada el día 20 de julio de 2012; informe favorable del 20 de julio de 2012, del Sr. Jefe de Servicio de Personal, que recoge la esencia de los informes económicos del Sr. Interventor; e informe de cierre del Sr. Secretario, el primero de 20 de julio de 2012 y el segundo del 24 de julio de 2012, éste recogiendo el primero.

R-201203229

1.- Don Jesús Alonso Hernández, Concejal Delegado de Recursos Humanos, tiene el honor de comparecer nuevamente ante el Comité de Empresa y expone:

I.- Tras la publicación del RD 4/2012, de 24 de febrero por el que se determinaban obligaciones de información y procedimientos necesarios para establecer un mecanismo de financiación para el pago a los proveedores de las entidades locales y el Real Decreto-Ley 7/2012, de 9 de marzo, por el que se crea el fondo para la financiación de los pagos a proveedores (BOE de 10-03-2012), dictados ante la grave situación de crisis económica que ha generado una fuerte caída de la actividad económica y correlativamente una fuerte bajada en la recaudación de recursos por parte de las Administraciones Públicas y en concreto este Excmo. Ayuntamiento de Zamora, ocasionó retrasos acumulados en el pago de las obligaciones que se habían contraído con los proveedores, con la consiguiente incidencia negativa en la liquidez de las empresas, así como la acuciante situación de falta de liquidez que aconsejaron la adopción inmediata de medidas urgentes y de carácter extraordinario.

Para ello, el Gobierno a través de estos Reales Decretos establecía la necesaria puesta en marcha, por Acuerdo de la Comisión Delegada del Gobierno para asuntos económicos, de un mecanismo ágil de pago y cancelación de deudas con proveedores de entidades locales y de su financiación. Esto permitió: suministrar liquidez a las empresas, apoyar financieramente a las entidades locales afrontando el pago a largo plazo de sus deudas, complementado con la debida condicionalidad fiscal y financiera.

Al acogerse a esta medida este Excmo. Ayuntamiento y en cumplimiento de esta normativa y a fin de poder satisfacer las deudas debió acudir a una operación financiera. Este mecanismo de financiación lleva aparejada una operación de endeudamiento a largo plazo con la correspondiente obligación por parte de este Excmo. Ayuntamiento de aprobar un plan de ajuste, que debía responder a unos criterios básicos al objeto de garantizar la sostenibilidad financiera de la operación.

Este plan de ajuste debía y así fue valorado y aprobado favorablemente por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas para que quedara autorizada la concertación de la operación de endeudamiento (BOP de Zamora n.º 59 de 18-05-2012).

Por su parte el Sr. Interventor emitió Informe en fecha 2 de marzo, en el que se señalaba la necesidad de establecer un plan de ajuste y de reducir gastos corrientes, así como la situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y que viene acausada por la reducción de la actividad económica y menor nivel de ingresos tanto tributarios como de otra índole, que impiden financiar con el mismo nivel presupuestario, lo que origina la reducción de las inversiones y de la financiación, poniendo en peligro la propia aportación de servicios esenciales. Ya en el mes de febrero se procedió a realizar un plan de reducción del déficit, que llevó aparejada la declaración de no disponibilidad de aproximadamente 400.000,00 € del capítulo de personal, ello con ocasión de la necesidad de reducir las partidas al verse reducida la financiación.

Para ello y tras la relación certificada prevista en el artículo 3, se elevó al pleno de la corporación local un plan de ajuste, en los términos previstos en este artículo, para su aprobación antes del 31 de marzo de 2012, hecho que se produjo el día 30-03-2012.

II.- Este plan de ajuste aprobado se extiende durante el período de diez años 2012-2022, estableciendo plazos de amortización previsto para la operación de endeudamiento establecida en el artículo 10, debiendo los presupuestos generales anuales que se aprueben durante el mismo, ser consistentes con el mencionado plan de ajuste.

El contenido del citado plan de ajuste que se aprobó en Pleno incluye los requisitos exigidos:

a) Recoger ingresos corrientes suficientes para financiar sus gastos corrientes y la amortización de las operaciones de endeudamiento, incluida la que se formalice en el marco de la presente norma.

b) Las previsiones de ingresos corrientes que contenga deberán ser consistentes con la evolución de los ingresos efectivamente obtenidos por la respectiva entidad local en los ejercicios 2009 a 2011.

c) Una adecuada financiación de los servicios públicos prestados mediante tasa o precios públicos, para lo que deberán incluir información suficiente del coste de los servicios públicos y su financiación.

d) Recoger la descripción y el calendario de aplicación de las reformas estructurales que se vayan a implementar así como las medidas de reducción de cargas administrativas a ciudadanos y empresas que se vayan a adoptar en los términos que se establezcan por Acuerdo de la Comisión Delegada del Gobierno para asuntos económicos.

e) Cualesquiera otros requisitos que se establezcan por Acuerdo de la Comisión Delegada del Gobierno para asuntos económicos.

III.- El citado plan de ajuste incluía como medidas de reducción del gasto corriente en materia de personal, la inaplicación o suspensión de medidas acordadas con los funcionarios, en base al art. 38.10 del EBEP (Ley 7/2007, de 12 de abril), y la modificación de condiciones de trabajo de personal laboral, según recogía la reforma laboral en el RDL 03/2012, art. 41 en relación con el art. 82.3 del RDL 1/1995, de 20 de marzo (ET), basado en necesidades económicas que se recogían justificadamente en el Informe del Sr. Interventor de fecha 2 de marzo de 2012, causa de insuficiencia económica que persiste, acrecentada aun mas por la necesaria concertación de la operación de crédito a largo plazo que preveía el plan de pago a proveedores.

Dicha propuesta contenía un régimen retributivo nuevo, basado en un nuevo estudio o valoración de los puestos de trabajo en base a criterios de racionalidad, objetividad y valoración de los puestos de trabajo en atención a criterios funcionales y de tareas iguales o similares, criterios de titulación o grupo profesional de empleados públicos, criterios temporales y económicos adaptándolas a las nuevas circunstancias económicas y en base a las necesidades establecidas por la Intervención. Igualmente la propuesta de este nuevo régimen retributivo no alteraría el equilibrio económico de la prestación, de manera que el trabajador percibiría un salario justo y digno, contemplando así una valoración correcta de salarios correspondientes al personal laboral.

IV.- Así esto, en el Pleno de fecha 30-03-2012 se aprobó el citado plan de ajuste, incluyendo las medidas que se incluían en las Propuestas de esta Concejalía de fechas 02-03-2012 y de fecha 06-03-2012, siendo publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Zamora n.º 55 de 9 de mayo de 2012, la modificación de las condiciones de trabajo y del Convenio Colectivo del personal laboral que preveía.

Dicha modificación del Convenio Colectivo del personal laboral se realizó al amparo del RDL 3/2012, de 10 de febrero de medidas urgentes de reforma del mercado laboral, que da nueva redacción al art. 41 del ET (RDL 1/1995, de 24 de marzo), remitiendo el art. 41.6 al art. 82.3 que permite que la dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Según este precepto, se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa y tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Este precepto entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos.

Causa que se justifica con el informe del Sr. Interventor de fecha 02-03-2012, el cual en base a la información contable y financiera que arrojan la Cuenta General y la Liquidación del Presupuesto, pone de manifiesto una reducción de la recaudación que implica una insuficiencia financiera de los servicios públicos que gestionan este Ente Local y que son básicos para los ciudadanos.

V.- Tras la correspondiente negociación con los representantes sindicales y ante la ausencia de acuerdo, y al no haberse sometido ni por el Comité de Empresa ni por el Excmo. Ayuntamiento de Zamora a conciliación, se somete a dictamen de la Comisión de Hacienda y posteriormente y ante la convocatoria del Pleno de 30-03-2012, a su aprobación por éste antes de la fecha fijada por los RDL 04/2012 y 07/2012, procediendo a su aprobación por el Pleno y a la correspondiente notificación y publicación del acuerdo y del plan de ajuste, conforme a lo señalado en los art. 82 y 41 del ET.

VI.- En fecha 18-05-2012 se procede por los Sindicatos UGT, CC OO y el Comité de Empresa a interponer Demanda de Conflicto Colectivo ante el Juzgado de lo Social de Zamora n.º 1, dando lugar a los Autos 249/2012, y tras la vista correspondiente se dictó la sentencia numero 289/2012, de fecha 12 de junio de 2012, que en resumen vino a anular parte del Acuerdo Plenario de fecha 30-03-2012 que recogía la propuesta de la Concejalía de fecha 02-03-2012 en lo que afectaba a la modificación de las condiciones esenciales de trabajo previstas en Convenio Colectivo, por no haber agotado el tramite procedimental, en concreto, el sometimiento a conciliación.

En fecha 02-07-2012, se recibe notificación del Juzgado de lo Social en el que se anuncia el recurso de suplicación contra la citada sentencia por parte de las representantes sindicales, y posterior formalización por parte del sindicato CC OO.

VII.- Tras la notificación de la sentencia anulando parte de la propuesta que basó el acuerdo plenario, en concreto lo referido a: Vacaciones, ropa de trabajo, anticipos, premios de jubilación, acción social, retirada de carné, formación, ayudas (estudios, farmacéuticas, etc.), y régimen retributivo, se inició el cumplimiento del fallo, empezando por el restablecimiento del régimen retributivo anterior, vacaciones y fallo que se continua cumpliendo, y entendiendo que procede iniciar un nuevo procedimiento de negociación basado en las mismas causas económicas, ya que del resultado de la empresa que señala el Sr. Interventor deducidos de la Cuenta General y Liquidación del Presupuesto, se desprende una situación económica negativa, que implica pérdidas actuales o previstas, y la disminución persistente de su nivel de ingresos y recaudación y que en todo caso, debe entenderse así por cuanto la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos, y a través del mismo procedimiento que preveía la anterior propuesta de fecha 02-03-2012, es decir, el art. 41.6 dado el carácter estatutario del Convenio Colectivo que se modifica, en relación con el art. 82.3 y siguientes y concordantes concediendo un plazo de quince días naturales a fin de alcanzar un acuerdo que garantice la viabilidad del plan de ajuste como requisito imprescindible para garantizar la prestación de servicios públicos que están insuficientemente financiados debido a la bajada de recaudación acreditada por el informe del Sr. Interventor de fecha 2 de marzo de 2012, que señala "la situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y una grave crisis de tesorería, con liquidez negativa y la imposibilidad de garantizar la viabilidad y sostenibilidad de los servicios públicos y de la propia Administración Municipal", al mismo tiempo que constata que "el plan de ajuste mencionado no es solo ni principalmente una obligación legal sino fundamentalmente una necesidad urgente e ineludible para garantizar la viabilidad y sostenibilidad de los servicios públicos y de la propia Administración Municipal".

Del mismo modo refiere que "el remanente de Tesorería para gastos generales se ha deteriorado pasando de un déficit de 6.374.406,32 en el ejercicio 2009 a 9.537.143,63 € en 2012, incremento del 49,62% de déficit"... "en el 2009 la recaudación líquida fue de 53.040.074,24 €. En el año 2011 conforme a la liquidación aprobada, la recaudación líquida se había reducido a 40.875.748,58€.

En el citado Informe se señala que resulta necesario que por el Departamento de Personal se proceda a analizar la situación convencional con los trabajadores, y determine que compromisos y obligaciones pueden ser objeto de suspensión, a fin de "garantizar la sostenibilidad de la administración y la racionalidad en el gasto, concretando de forma sistemática: Jornada, horarios, sistema retributivo, flexibilización de categorías, ayudas sanitarias, estudios y anticipos, vacaciones licencias, excedencias, permisos, o cualquiera que pudiera resultar necesaria".

Entre las medidas que fueron anuladas por no haber agotado el trámite procedimental se recogía la modificación del régimen retributivo, que garantizaba el ahorro en gasto de personal para el año 2012 la cantidad de 424.896,20 €.

Esta medida de ahorro se hace nuevamente indispensable para garantizar el funcionamiento de los servicios públicos, ya que a la reducción de la recaudación señalaba por el Sr. Interventor en su Informe de 2 de marzo, hay que añadir ahora el préstamo que hubo que solicitar para dar cumplimiento a los RDL 04/2012 y 07/2012, que prevén un sistema de pago a proveedores, cuya cantidad solicitada en el préstamo ascendió a más de 16.000.000,00 €, lo que supone una cuota anual de amortización que asciende a 2.500.000,00 €.

VIII.- Entre las medidas incluidas en la propuesta de 02-03-2012 y recogidas en el plan de ajuste aprobado el 30-03-2012, que fueron admitidas por el juzgador en la sentencia en base al carácter impositivo de la legislación en la que se basan en concreto el art. 3 del RDL 20/2011 de 30 de diciembre, así como DA 10.<sup>a</sup> de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, y que se aplican ya, basado en el carácter impositivo de la normativa estatal y que fueron: El incremento de la jornada de trabajo (art. 12 y Anexo I), excedencias (art. 16), jubilación parcial (art. 23.2), traslados y promoción profesional (art. 11 y 27), y privatización de servicios (art. 35).

Estas medidas que modifican el Convenio Colectivo, obedecen al carácter imperativo de su aplicabilidad por estar recogidas normativamente en legislación estatal, y avalada por la sentencia del juzgador.

IX.- Dado que la propuesta que se anuló en virtud de la Sentencia del Juzgado de lo Social 1 de Zamora, numero 289/2012 de fecha 12 de junio de 2012, en cuanto al régimen retributivo y otras medidas de carácter económico, no fue objeto de estudio en cuanto al fondo, y entendiéndolas ajustadas, tanto en términos equitativos como económicos a la situación actual de crisis económica, se propuso, en cumplimiento de lo señalado en los art. 41.6 y 82.3 del RDL 1/1995, de 20 de marzo, legislación vigente en ese momento, iniciar un procedimiento de negociación/consulta por un plazo de quince días naturales para negociar con los representantes sindicales de los trabajadores las medidas que se recogían en las propuestas de fechas 5 y 6 de julio, que comenzó el día 12 de julio.

X.- Tras la publicación del RDL 20/2012 de 13 de julio, (BOE de 14-07-2012) y corrección de errores publicada en el Boletín Oficial de la Provincia n.º 172, de 19-07-2012), se produce una importante modificación tanto en el ámbito de la inaplicación de los Convenios Colectivos que contradigan el citado texto legal, así su art. 16 señala que: "Se suspenden y quedan sin efecto los acuerdos, pactos y convenios para el personal del sector público definido en el artículo 22 de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado, suscritos por las Administraciones Públicas y sus organismos y entidades que contengan cláusulas que se opongan a lo dispuesto en el presente título". (Título I).", así como del procedimiento para la suspensión e inaplicación y posterior regulación del régimen de los Convenios Colectivos del personal laboral, buscando la homogenización de los empleados públicos y sus Acuerdos Reguladores, estableciendo en su art 7 sobre la modificación del art. 32 de la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público, añadiendo el párrafo segundo al artículo 32, que textualmente preceptúa:

Se garantiza el cumplimiento de los convenios colectivos y acuerdos que afecten al personal laboral, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de Convenios Colectivos o acuerdos ya firmados en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público. En este supuesto, las Administraciones Públicas deberán informar a las Organizaciones Sindicales de las causas de la suspensión o modificación, que es fiel copia del art. 38.10 del EBEP, ello sin perjuicio de otras medidas que recoge el propio texto.

Esta homogenización venía ya expresamente recogida y reconocida en el propio Convenio Colectivo del personal laboral publicado en el Boletín Oficial de la Provincia

de Zamora n.º 140, de fecha 29-11-2010, en su Anexo III, in fine, recogiendo la equivalencia de las categorías o grupos profesionales del Personal Laboral a los grupos y subgrupos de funcionarios según el EBEP y legislación funcionarial.

XI.- Ante las nuevas medidas que se han acordado en virtud del RDL 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (BOE 14-07-2012 y 19-07-2012), que determina el carácter básico de determinados preceptos del Título I y II en materia de Personal y de Seguridad Social y por lo tanto aplicable a esta Administración Local, y visto lo señalado en el artículo 16 ya citado y artículos 8.tres, art. 9.7 y 10.1 y en aras de garantizar el plan de ajuste de este Ayuntamiento, en base a los argumentos señalados se propuso en la reunión mantenida con el Comité de Empresa en fecha 18-07-2012, las medidas que se concretan en la propuesta de fecha 17-07-2012.

XII.- Tras la reunión mantenida en fecha 18-07-2012, para informar de la propuesta y ante la negativa a su aceptación por parte de miembros del Comité de Empresa y las manifestaciones relativas a que la propuesta de tabla salarial y retribuciones económicas recogidas en la propuesta presentada al comité en el mes de marzo, era mas favorable que la nueva propuesta y se ajustaba mas al propio plan de ajuste, se viene a realizar por parte esta Concejalía, sin perjuicio de solamente el “deber de informar” al Comité de Empresa de la nueva propuesta, que prevé el 7 del RDL 20/2012, es voluntad recoger tales afirmaciones modificando la propuesta de fecha 17-07-2012, con la siguiente propuesta, a fin de informar al Comité en la reunión prevista para el día 20-07-2012, del siguiente tenor:

#### PROPONGO:

*Primero.-* Suspender el Convenio Colectivo del personal laboral vigente (BOP de Zamora n.º 140, de 29-11-2010), en cuanto contiene cláusulas contrarias a lo señalado en el Título I y II del RDL 20/2012 de 13 de julio, según preceptúa el art. 16 en relación con el art. 8.tres, art 9.7, art 10.1 por contravenir los siguientes preceptos del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayto. de Zamora (BOP Zamora 140 de 29-11-2010) en sus artículos \*13 (Vacaciones), \*art. 14 (Permisos), art. 15 (Licencias), art. 19 (incapacidad temporal), 25 (jubilación), 29 (derechos sindicales), lo señalado en los artículos 8 sobre días adicionales, en materia de permisos, vacaciones y asuntos propios, art. 9, párrafos 1 y 2, sobre incapacidad temporal y art. 10, sobre créditos y permisos sindicales, suspendiéndolos por contravenir el RD 20/2012, de 13 de julio de 2012 y cuya regulación será la contenida en el citado texto legal.

Su régimen, tal y como señala el citado texto legal será el previsto en la nueva redacción legal recogida en el RDL 20/2012, de 13 de julio, en tanto no se modifique el régimen legalmente previsto en ella así como en las disposiciones legales que se dicten por el Estado o estén en vigor en cada momento.

Igualmente el citado Convenio Colectivo contraviene lo señalado en el art. 2 sobre la paga extraordinaria del mes de diciembre de 2012 del personal del sector público que señala: “En el año 2012 el personal del sector público definido en el artículo 22. Uno de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado, verá reducida sus retribuciones en las cuantías que corresponda percibir en el mes de diciembre como consecuencia de la supresión tanto de la paga extraordinaria como de la paga adicional de complemento específico o pagas adicionales

equivalentes de dicho mes". Ello implica, sin perjuicio de lo señalado en el punto segundo de esta propuesta, modificar el régimen retributivo del Personal Laboral previsto en el Anexo II del citado Convenio reduciendo en una 1/14 parte las retribuciones que debían percibir por paga extra de Navidad o equivalente a percibir en el mes de diciembre, según lo señalado en el art. 2.5 del RDL 20/2012, de 13 de julio.

A esto hay que sumar que conforme a la DA 10.<sup>a</sup> de la ley 39/2010, de 22 de diciembre, y RDL 20/2011 de 30 de diciembre, basado en el carácter impositivo de la normativa estatal, los preceptos que recogían la jornada de trabajo (art. 12 y Anexo I), excedencias (art. 16), jubilación parcial (art. 23.2), traslados y promoción profesional (art. 11 y 27), y privatización de servicios (art. 35), se inaplicaron ya conforme al contenido previsto en la Propuesta de 9 de marzo de 2012 de esta Concejalía y que fueron avaladas por la Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 1, dando lugar a los Autos 249/2012, que tras la vista correspondiente se dictó la Sentencia número 289/2012, de fecha 12 de junio de 2012, que modifican el Convenio Colectivo, ya que obedecían al carácter imperativo de su aplicabilidad por estar recogidas normativamente en legislación estatal, estando ya pues regulado su régimen en la propuesta de esta Concejalía de fecha 9 de marzo, acordadas en el Pleno de 30-03-2012 y publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia de Zamora n.º 55 de 9 de mayo de 2012.

\* En lo referente a vacaciones y asuntos propios, y conforme a lo señalado en la disposición transitoria primera: "Lo dispuesto en este Real Decreto-Ley sobre vacaciones y días de asuntos particulares, días adicionales a los días de libre disposición o de similar naturaleza, no impedirá que el personal funcionario, estatutario y laboral disfrute los días correspondientes al año 2012, conforme a la normativa vigente hasta la entrada en vigor de este Real Decreto-Ley. Igualmente, lo dispuesto en este Real Decreto-Ley no será de aplicación a los empleados públicos que a su entrada en vigor, se encuentren en la situación de incapacidad temporal", será de aplicación a partir del 01-01-2013.

*Segundo.*- Una vez suspendido e inaplicado el Convenio Colectivo del personal laboral referido en el punto anterior, y dándose igualmente la causa prevista en el artículo 7 del RDL 20/2012, sobre modificación del artículo 32 de la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público, que señala que:

"Se garantiza el cumplimiento de los convenios colectivos y acuerdos que afecten al personal laboral, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los Órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de Convenios Colectivos o acuerdos ya firmados en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público. En este supuesto, las Administraciones Públicas deberán informar a las Organizaciones Sindicales de las causas de la suspensión o modificación".

Y en relación con la disposición adicional segunda del citado RDL 20/2012, de 13 de julio (Rectificación errores BOE 19-07-2012), que señala que:

"Suspensiones o modificaciones de convenios colectivos, pactos o acuerdos que afecten al personal funcionario o laboral por alteración sustancial de las circunstancias económicas.

A los efectos de lo previsto en el artículo 32 y 38.10 del Estatuto Básico del Empleado Público se entenderá, entre otras, que concurre causa grave de interés

público derivada de la alteración sustancial de las circunstancias económicas cuando las Administraciones Públicas deban adoptar medidas o planes de ajuste, de reequilibrio de las cuentas públicas o de carácter económico financiero para asegurar la estabilidad presupuestaria o la corrección del déficit público”.

Teniendo en cuenta los argumentos y justificaciones de orden económico y de orden organizativo que obran en los antecedentes de hecho de la propuesta de modificación e inaplicación del Convenio Colectivo del personal laboral de 9 marzo de 2012, así como las de fechas 5 y 6 de julio, de las que se deduce claramente una situación de grave perjuicio para el interés público, consecuencia de alteración sustancial de las condiciones económicas, se somete a información de los representantes sindicales del comité de empresa la siguiente propuesta de régimen aplicable, que modifica las de 5 y 6 de julio de 2012, así como la de 17 de julio, adecuándola al RD 20/2012, y a la nueva situación generada, así como teniendo en cuenta en lo posible las manifestaciones e inquietudes del Comité y en aras de garantizar el plan de ajuste:

**MEDIDAS DE SUSPENSIÓN Y MODIFICACIÓN DEL CONVENIO  
COLECTIVO REGULANDO, EN SU CASO, SU RÉGIMEN:**

a) Los artículos 20 y 30.- Ropa de trabajo, cuya redacción actual es:

*Artículo 20.- Ropa de trabajo.-* El Ayuntamiento facilitará a sus trabajadores, de los distintos servicios municipales, ropa de trabajo adecuada. Para elegir la ropa de trabajo se constituirá una comisión mixta formada por dos miembros del comité de empresa y un representante que designe el Ayuntamiento. La cantidad asignada para el año 2008 es de; 33.891.00 euros, para el año 2009 se incrementará en el IPC del año 2008, igual a 34.365,48, entregándose la ropa durante el primer trimestre del año. Independientemente de la fecha de aprobación de los presupuestos del Ayuntamiento, cada año se habilitará la partida presupuestaria a tal efecto, aún siendo a costa de la prórroga del año anterior.

*La ropa de trabajo del personal auxiliar de sala del teatro consistirá en:*

- 1 traje (chaqueta y pantalón).
- 3 camisas (2 de invierno y 1 de verano).
- 1 par de zapatos.
- 1 corbata/pañuelo.

Por parte del Ayuntamiento se le entregará al trabajador toda la ropa especial que necesite para desarrollar su trabajo. Por deterioro de la ropa de trabajo se entregará otra al trabajador.

*Artículo 30.- Vestuarios.-* La empresa facilitará a los trabajadores por cada servicio o centro de trabajo un vestuario adecuado con los servicios mínimos de higiene.

*Se modifican y refunden en el sentido siguiente:*

Artículo 20: La ropa de trabajo (EPI's y uniformidad) del personal, se suministrará aquella que sea imprescindible para la realización de las funciones y tareas con garantía de seguridad e idoneidad, de acuerdo con la normativa y según necesidades individuales del personal afectado, para ello se emitirá un Informe por el Técnico de Prevención de Riesgos sobre la ropa de trabajo necesaria en cada caso, y su adquisición se condicionará a las necesidades imprescindibles y al crédito presupuestario.

b) El artículo 21 que señala:

*Artículo 21.- Responsabilidad civil.-* Las indemnizaciones que sean exigibles por razón de daños a personas, animales o cosas, originadas en el desarrollo del trabajo, serán abonadas por el Ayuntamiento cuando excedan o no estén cubiertas por el seguro obligatorio de responsabilidad civil hecho por el Ayuntamiento.

Se suspende y su regulación será la prevista en materia de régimen disciplinario y responsabilidad de empleados públicos.

c) Artículo 22.- Anticipos, que literalmente señala:

*22.- Anticipos.-* Los trabajadores podrán solicitar anticipos por un importe máximo de 6.000,00 euros.

Que serán reintegradas en el plazo de los 24 meses siguientes a aquel en que se hubiera abonado, teniendo en cuenta que después de realizadas las retenciones quede como mínimo el SMI. La fórmula para la devolución del citado préstamo será:

- En 24 meses naturales.
- En 24 meses más 6 extraordinarias.
- En 6 pagas extraordinarias.

Pudiendo el trabajador amortizar el préstamo antes de los veinticuatro meses.

Se inaplica o suspende la aplicación del citado precepto, y respecto de las que no estén a esta fecha reconocidas, es decir, en fase ADO. Aquellos trabajadores que optaron por la devolución del anticipo o de parte de él en las pagas extras, la cuantía de devolución fijada en dichas pagas extras se prorrateará entre todas las pagas mensuales que resten por devolver sin sobrepasar el límite máximo de 24 mensualidades. Se respetará que se mantenga tras la reducción del anticipo el SMI”.

d) El artículo 23.1 que literalmente señala:

*Artículo. 23.1.- Jubilación anticipada:* Sobre la base de lo dispuesto en el Real Decreto 2795/1981 de 19 de octubre y en el Real Decreto 14/81, de 10 de agosto, y disposiciones posteriores que completen o modifiquen las anteriores sobre jubilación anticipada especial a los 64 años cumplidos, para todos los trabajadores que lo deseen. Esta jubilación no supone amortización de puestos de trabajo.

Debe inaplicarse por mor de lo señalado en el art. 3 del RDL 20/2011, de 30 de diciembre, así como DA 10.<sup>a</sup> de la ley 39/2010, de 22 de diciembre, basado en el carácter impositivo de la normativa y actual art. 23.Uno.1, de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012 que señala que: “A lo largo del ejercicio 2012, no se procederá en el sector público delimitado en el artículo anterior, a excepción de las sociedades mercantiles públicas que se registrarán por lo dispuesto en la disposición adicional vigésima tercera de esta Ley, a la incorporación de nuevo personal, salvo la que pueda derivarse de la ejecución de procesos selectivos correspondientes a ofertas de empleo público de ejercicios anteriores o de plazas de militares de tropa y marinería necesarias para alcanzar los efectivos fijados en la disposición adicional vigésima segunda. Esta limitación alcanza a las plazas incursas en los procesos de consolidación de empleo previstos en la disposición transitoria cuarta del Estatuto Básico del Empleado Público” y así lo señala la sentencia 289/2012 del Juzgado de lo Social.

e) El artículo 24. Premios de jubilación: Que señala:

*Artículo 24.- Premios por jubilación.-* El premio por jubilación será el de la cuantía correspondiente, a cuando la jubilación del trabajador sea definitiva. El trabajador que se jubile definitivamente, percibirá por la jubilación las cantidades que se reflejen en la siguiente escala, en la última nómina que perciban del Excmo. Ayuntamiento:

- A los 60, 61, 62, 4 mensualidades.
- A los 63 y 64 años, 2 mensualidades.
- A los 65 años, 1 mensualidad.

Estas cantidades se verán incrementadas en una mensualidad más, cuando el trabajador tenga 30 o más años de antigüedad en el Ayuntamiento de Zamora.

Se inaplica o suspende la aplicación del citado precepto.

f) El artículo 28.- Acción social:

*Artículo 28.- Asistencia y Acción Social.-* Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de los servicios sociales y a la participación en todas las actividades que el Ayuntamiento realice bajo el concepto acción social sobre la base de los créditos que para tal fin figuran en los presupuestos.....

Se inaplica y suspende el citado precepto a las solicitudes que no están en esta fecha en fase ADO.

g) El artículo 32.- Retirada de carnet: Que señala:

*Artículo 32.- Retirada del carnet de conducir.-* En el supuesto de que a un conductor le fuese retirado el carnet de conducir, siempre que no se deba a negligencia o dolo, el Ayuntamiento lo acoplará a otro puesto de trabajo, conservándole su retribución económica durante el tiempo de retirada.

La empresa deberá integrarle a su puesto de trabajo una vez que se encuentre en posesión del permiso de conducir.

Se inaplica o suspende la aplicación del citado precepto.

h) El artículo 34 que regula el seguro de vida:

*El artículo 34.- Seguro de vida.-* Póliza de vida concertada por el Ayuntamiento, en virtud del acuerdo alcanzado con los diferentes representantes sindicales de fecha seis de noviembre de dos mil dos, tendrá como cobertura muerte por cualquier causa e Invalidez Permanente Total, Invalidez Permanente Absoluta y Gran Invalidez derivadas de cualquier causa, por importe de 27.045,54 euros, y entrando en vigor una vez sea aprobado por los órganos correspondientes.

*Se inaplica y su régimen será:*

Por el Ayuntamiento de Zamora se procurará la concertación de un seguro de vida en caso de fallecimiento e invalidez permanente total, invalidez permanente absoluta y gran invalidez derivadas de cualquier causa, por importe de 27.045,54 euros, siempre que la situación económica permita la consignación presupuestaria correspondiente.

i) El Art. 36.- Formación: Cuyo tenor es:

*El artículo 36.- Formación, perfeccionamiento y reciclaje profesional.-* Por parte del Ayuntamiento se establece la cantidad de 9.015,18 euros para la formación del personal laboral. El Comité de Empresa, elaborará un calendario de cursos y la impar-

tición de los mismos. En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en lo que marque el ET ordenanzas laborales de cada sector, los acuerdos administración sindicatos y demás normas vigentes aplicables a las relaciones laborales.

Se modifica el citado precepto quedando:

Artículo 36.- Formación: Por parte del Ayuntamiento se promoverá la formación del personal laboral. En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en lo que marque el ET ordenanzas laborales de cada sector, los acuerdos administración sindicatos y demás normas vigentes aplicables a las relaciones laborales y condicionado a previa consignación presupuestaria.

j) El Art. 38.- Ayudas: Que señala:

*Artículo 38.- Ayudas.-* Se establece una ayuda anual para estudios a percibir por el personal que curse estudios en centro de enseñanza, así como sus hijos, en la siguiente cuantía:

- Educación infantil, 60,10 euros.
- Primaria y 1.º y 2.º de ESO, 78,13 euros.
- 3.º y 4.º de ESO, 1.º de Bachillerato, 96,16 euros.
- 2.º Bachillerato y COU, 96,16 euros.
- FP 1, 96,16 euros.
- FP 2, 96,16 euros.
- Graduado Escolar, 96,16 euros.
- Acceso, 96,16 euros.
- Idiomas, 60,10 euros.

Para las carreras medias y superiores se abonará por asignatura matriculada o matrícula en los cursos donde ésta se abone. Para solicitar las ayudas habrá que presentar: Boletín de notas o, en su caso una certificación del centro donde el alumno esté matriculado, y declaración jurada de no percibir otra ayuda por el mismo concepto.

Quedan excluidas de estas ayudas las ampliaciones de estudios, los másteres, tesis, tesinas o similares. También quedan excluidas las segundas convocatorias de las carreras medias y superiores.

Se suspende su aplicación sobre aquellas ayudas que no estén a esta fecha en fase ADO, es decir, reconocidas.

k) Artículo 39 que señala:

*Artículo 39.- Disposición final:* Cualquier plus o prima que los trabajadores estuvieran percibiendo con anterioridad al presente convenio, les será respetado.

*Su régimen será:*

Los pluses y complementos se percibirán por aquellos trabajadores que realmente y de forma efectiva ocupen puestos que conlleve el derecho a percibir el plus o complemento, por lo que en caso de cambio de adscripción o modificación de tareas no conllevará automáticamente el derecho a la percepción de los pluses que tuviese reconocidos con anterioridad sino en función del desempeño efectivo de dichas tareas y de conformidad con este nuevo régimen retributivo.

*1) ANEXO II, III y IV, sobre tabla salarial, cuantías y régimen retributivo:*

Se modifica el régimen retributivo del personal laboral, y a los solos efectos de valorarlo de forma objetiva, racional y funcional, se ajustan las cuantías retributivas y el régimen retributivo a las previstas en iguales o similares tareas o funciones y grupos de titulación al personal funcionario según prevea la legislación, en comparación a grupos y categorías profesionales, que implicaría la aplicación automática a este régimen retributivo del personal laboral, las que se realicen al personal funcionario en tanto son igualmente empleados públicos:

Generalidades para todos los servicios:

*ANEXO II Tabla salarial, se modifica y queda:*

1.- Antigüedad: Para todos los trabajadores la antigüedad será por trienios. A razón de las siguientes cuantías según el grupo profesional al que pertenezcan:

- Grupo I ..... 40,32 €/trienio.
- Grupo II ..... 33,42 €/trienio.
- Grupo III .... 25,80 €/trienio.
- Grupo IV.... 17,88 €/trienio.
- Grupo V .... 13,47 €/trienio.

2.- Pagas extraordinarias: Todo el personal laboral vinculado con el Ayuntamiento de Zamora en base a relación contractual laboral, percibirá, dos pagas extraordinarias al año, una Paga extra de verano, en el mes de junio y otra paga extra navidad, en el mes de diciembre, con una cuantía cada una de ellas del salario base mensual, antigüedad y complemento de puesto que perciba cada trabajador.

3.- Se crea un complemento de puesto en función del grupo de titulación y para absorber los complementos de responsabilidad, Pluses tóxicos, penosos y peligrosos, y complemento regulador, así como la reducción de las pagas a dos al año, cuya cuantía garantizará que las retribuciones propias de la categoría no suponga una reducción mas perjudicial que el personal funcionario, en cuanto a las funciones que realizan, la cuantía de este complemento será:

- Grupo I. .. 1.106,01 euros/mensuales.
- Grupo II .... 618,13 euros/mensuales.
- Grupo III .. . 731,49 euros/mensuales.
- Grupo IV .. . 477,83 euros/mensuales.
- Grupo V .... 357,90 euros/mensuales.

Se mantiene los siguientes pluses que se percibirán por aquellos trabajadores que de forma efectiva ejerzan o desempeñan puestos que lo deban percibir:

4.- EL Plus de dirección: Lo percibirán solo los trabajadores que ocupen los siguientes puestos de trabajo, en base al desarrollo de funciones de dirección y responsabilidad del servicio: Director-Gerente del Teatro Principal, Gerente de Deportes, Directora de la Biblioteca Municipal, Coordinado-Técnico de Medio Ambiente y el Administrador Merca Zamora y su cuantía bruta mensual será de 147,16 €, en estos casos y el Jefe de Producción del Teatro Principal, en 47,14/mensuales.

5.- Nocturnidad: Las horas trabajadas entre las diez de la noche y las seis de la mañana se cobrarán a razón de un 25% del salario base. Para las categorías de Auxiliar de Sala, Tramoyista y Jefe Técnico la nocturnidad se aplica en base a las horas realizadas aproximadamente por año y que vienen siendo 2,2 noches al mes.

6.- Plus de domingos y festivos: Lo percibirán los trabajadores que estén adscritos a servicios y que ocupen puestos de trabajo que incluyan en su jornada ordinaria de trabajo, los sábados, domingos y festivos, y que los realicen de forma efectiva, a razón de 40,00 euros mensuales.

7.- Plus de turnicidad: Los trabajadores que de forma efectiva realicen turnos de mañana-tarde o mañana-tarde-noche, percibirán la cuantía mensual de 40,00 €/mensuales.

8.- Horas extraordinarias: Régimen establecido: Se entenderán como horas extras aquellas que excedan la jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual. Será al final del año cuando por los jefe de servicio se certifique la jornada anual total realizada por el empleado que solicite la compensación de horas extras, previamente autorizadas y certificadas por su Departamento y Concejal de Área, y su compensación se realizará siempre en descansos conforme al computo siguiente: El valor de las horas extraordinarias será el doble de una hora normal independientemente de cuando se realicen. Su disfrute se realizará, según necesidades de servicio en los tres primeros meses del ejercicio siguiente.

9.- Cláusula de equilibrio retributivo: Se garantizará que los aumentos o disminuciones retributivas que afecten al personal funcionario, automáticamente se trasladarán cuantitativa y cualitativamente al personal laboral, utilizando el criterio de equiparación de grupos profesionales o grupos de titulación con el siguiente esquema: "Los grupos 1, 2, 3, 4, 5, corresponden correlativamente a los grupos A1, A2, C1, C2 y OA, de funcionarios según el EBEP. Antiguos A, B, C, D, E".

### ANEXO III

*Grupo 1.*

Titulados superiores universitarios, Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente).

*Grupo 2.*

Titulados medios como Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, formación profesional tercer grado o equivalente.

*Grupo 3.*

Bachiller superior F.P. 2 o equivalente.

*Grupo 4.*

Graduado escolar, formación profesional de primer grado o equivalente.

*Grupo 5.*

Certificado de Escolaridad.

R-201203229

Los grupos 1, 2, 3, 4, 5, corresponden al A1, A2, C2, C1 y OA, de funcionarios según el EBEP (Antiguos A, B, C, D, E). Se mantendrán, hasta tanto se fijen en su caso nuevas categorías profesionales, que se incluyan en los grupos profesionales correspondientes, las categorías en función del grupo de titulación que tengan reconocida los empleados públicos y según los requisitos de titulación para el acceso a su plaza y puesto que ocupen previsto en la plantilla y RPT aprobada por este Ayuntamiento de Zamora.

## ANEXO IV

*(Se modifica y adecua a las cantidades derivadas del RDL 8/2010, de 20 de mayo) quedando:*

Retribuciones mensuales (Salario base, año 2012): Lo percibirán todos los trabajadores con vinculación laboral con el Ayuntamiento de Zamora, en función del grupo o categoría profesional:

- Grupo I ..... 1.550,16 euros/mensuales.
- Grupo II ..... 1.464,75 euros/mensuales.
- Grupo III ..... 994,89 euros/mensuales.
- Grupo IV ..... 959,39 euros/mensuales.
- Grupo V ..... 923,84 euros/mensuales.

SOMÉTESE A INFORMACIÓN A TENOR DEL ART. 32 DEL EBEP (LEY 7/2007 DE 12 DE ABRIL (según redacción dada por el RDL 20/2012, DE 13 DE JULIO), AL COMITÉ DE EMPRESA LA SIGUIENTE PROPUESTA QUE RECOGE LAS MEDIDAS DE SUSPENSIÓN E INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL VIGENTE Y RÉGIMEN APLICABLE AL PERSONAL LABORAL, CON FECHA DE EFECTOS DE 01-08-2012 Y DURANTE EL PERIODO DE DURACIÓN DEL PLAN DE AJUSTE.

2.- Informe que emite el departamento de personal en referencia a la Propuesta de la Concejalía de fecha 19-07-2012 y adenda o modificación de fecha 20-07-2012, sobre inaplicación y suspensión del Convenio Colectivo del Personal Laboral (BOP de Zamora n.º 140, de 29-11-2010, y BOP de Zamora n.º 55 de 09-05-2012):

## LEGISLACIÓN APLICABLE:

- o La Constitución Española 1978, específicamente el art. 149.1.18 en materia de competencias.
- o Real Decreto Ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público. [BOE n.º 315 del 31/12/2011].
- o Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. [BOE n.º 89 de 13/04/2007]. En los artículos 47 y 37.1 relativas a jornadas ordinarias y generales de trabajo.
- o Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local.
- o Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local.
- o Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- o RDL 4/2012, de 24 de febrero por el que se determinan obligaciones de información y procedimientos necesarios para establecer un mecanismo de financiación para el pago a proveedores de las entidades locales.

R-201203229

- Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Zamora, publicado en el BOP de Zamora n.º. 140, de 29-11-2010. Modificación de fecha 30-03-2012, BOP 55 de 09-05-2012).
- Real Decreto-ley 7/2012, de 9 de marzo, por el que se crea el Fondo para la financiación de los pagos a proveedores (BOE de 10-03-2012).
- RDL 03/2012, de 10 de febrero de medidas urgentes de reforma del mercado laboral.
- Ley 03/2012, de 6 de julio, de reforma del mercado laboral.
- RDL 20/2012 de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (BOE 14-07-2012 y 19-07-2012)

## ANTECEDENTES:

I.- En fecha 25 de febrero de 2012, se publica el RD 4/2012, por el que se establece un sistema de pago de facturas pendientes de pago para las Entidades Locales, consistente en la elaboración por la Intervención de un certificado de facturas impagadas a través de una operación de crédito o tesorería con el Estado, que incluirá un plan de ajuste que elaborará el Interventor y que someterá al Pleno a su aprobación antes del 31-03-2012.

Posteriormente se dicta RD 07/2012, de 09 de marzo, estableciendo el procedimiento y la competencia de la corporación para formular el plan de ajuste.

II.- En fecha 2 de marzo de 2012, se recibe el Informe e instrucciones concretas de la Intervención en el sentido de incluir en el plan de ajuste medidas de reducción del gasto de personal en referencia tanto al personal funcionario como laboral, en el que, además de poner de manifiesto la situación económica de "grave de insuficiencia financiera y presupuestaria", obliga a adoptar medidas de reducción del gastos, por lo que bajo la premisa de mantenimiento de empleo se proceda a valorar medidas de inaplicación, modificación y suspensión de los Acuerdos y Convenios Colectivos reguladores de condiciones de trabajo de personal laboral y funcionario.

III.- En esa fecha, 02-03-2012, se notifica al Comité de Empresa el inicio de la consulta que prevé el art. 41 y art. 82.3 del ET adjuntado copia del informe del Sr. Interventor, elaborado la propuesta y entregándola a los miembros del comité en la reunión mantenida el día 05-03-2012.

IV.- De las reuniones con el Comité de Empresa se elaboraron actas con el resultado que obra en el expediente que tuvieron lugar los días 05-03-2012, 08-03-2012 y 09-03-2012 y de las que concluyó sin acuerdo, elaborando este Departamento Informe de fecha 13 de marzo de 2012, en el que se analiza los costes económicos de la medida, procedimiento legal para llevar a cabo la misma y se elabora la propuesta de resolución que obra en el mismo y al que me remito a efectos de no ser reiterativo.

V.- Dentro del plazo señalado en los RDL 04/2012 y 07/2012, en el Pleno de fecha 30-03-2012, se aprobó el citado plan de ajuste, incluyendo las medidas que se incluían en las Propuestas de esta Concejalía de fechas 02-03-2012 y de fecha 06-03-2012, siendo publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Zamora n.º 55 de 9 de mayo de 2012, la modificación de las condiciones de trabajo y del Convenio Colectivo del personal laboral que preveía.

R-201203229

Dicho acuerdo plenario, una vez comunicado al Departamento de Personal, se procedió a su ejecución en sus términos, reestructurando el programa de nóminas para ajustarlas a las nuevas cuantías y régimen retributivo, siendo aplicado en la nómina de mayo.

VI.- En fecha 18-05-2012 se procede por los Sindicatos UGT, CC OO y el Comité de Empresa a interponer Demanda de Conflicto Colectivo ante el Juzgado de lo Social de Zamora n.º 1, dando lugar a los Autos 249/2012, y tras la vista correspondiente se dictó la Sentencia numero 289/2012, de fecha 12 de junio de 2012.

Dicha Sentencia, a la que me remito igualmente, anuló parte del Acuerdo Plenario de fecha 30-03-2012 que recogía la propuesta de la Concejalía de fecha 02-03-2012 en lo que afectaba a la modificación de las condiciones esenciales de trabajo previstas en Convenio Colectivo, por no haber agotado el tramite procedimental, en concreto, el sometimiento a conciliación.

En fecha 02-07-2012, se recibe notificación del Juzgado de lo Social en el que se anuncia el recurso de suplicación contra la citada sentencia y, en lo que concierne a este Departamento, posterior formalización por parte del Sindicato CC OO.

VII.- Tras la notificación de la Sentencia del Juzgado de lo Social, se decide por la Corporación y se comunica a este Departamento en fecha 15 de junio, la decisión de no recurrir la sentencia y proceder a ejecutar inmediatamente el fallo de la misma, que implicaba, entre otras cuestiones, la vuelta al régimen retributivo previsto en el Convenio de fecha 29-10-2010, procediendo a replantear nuevamente el programa de nóminas pero incluyendo las cuantías no percibidas desde mayo, además de la paga extra de marzo, a efectos de su aplicación en la nómina de junio.

VIII.- Dado que la sentencia del Juzgado, en base a los artículos 3 del RDL 20/2011 de 30 de diciembre, así como DA 10.<sup>a</sup> de la ley 39/2010, de 22 de diciembre, entiende que las medidas que contiene el acuerdo plenario publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Zamora n.º 55 de 09-05-2012, como son el incremento de la jornada de trabajo (art. 12 y Anexo I), excedencias (art. 16), jubilación parcial (art. 23.2), traslados y promoción profesional (art. 11 y 27), y privatización de servicios (art. 35), son aplicables ex lege por ser legislación estatal básica, son mantenidas, pero el resto de medidas que contenía el Acuerdo Plenario de 30-03-2012, como eran: Vacaciones, ropa de trabajo, anticipos, premios de jubilación, acción social, retirada de carné, formación, ayudas (estudios, farmacéuticas, etc.) y régimen retributivo, fueron anuladas por defecto en trámite procedimental, en concreto la ausencia de sometimiento a arbitraje que pudiese sustituir el acuerdo que preveía el art. 41.6 en relación con el 82.3, 41.4 del ET y 89, por lo que se decide por la Concejalía iniciar el trámite procedimental para la modificación de condiciones de trabajo al objeto de subsanar el tramite procedimental, iniciando, en fecha 12 de julio, un nuevo proceso negociador/consulta de quince días, para negociar con los representantes sindicales de los trabajadores las medidas que se recogían en las propuestas de fechas 5 y 6 de julio.

IX.- En fecha 12 de julio se celebra reunión con el comité sin acuerdo, elaborando y remitiendo una propuesta por parte del Comité que sustituyese las de la concejalía de fechas 5 y 6 de julio, a cuyo contenido me remito. Igualmente se convocan para nueva reunión para el día 18-07-2012.

X.- En el Boletín Oficial de la Provincia de fecha 14-07-2012, se publica el RDL 20/2012 de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad que contiene medidas de carácter básico para todos los empleados públicos, independientemente del régimen al que pertenezca (laboral o funcionario), y que son de imperativo legal, como vacaciones, días de libre disposición, permisos, prestación por incapacidad temporal, etc.

XI.- En fecha 18 de julio se mantiene la reunión con el comité de empresa, incluyendo una nueva propuesta de fecha 17-07-2012, que incluye las medidas aprobadas por el RDL 20/2012, de 13 de julio, para el periodo 2012-2022, propuesta que es rechazada por el comité de empresa, según obra en el acta, por los motivos que se exponen en el mismo.

Se convoca igualmente otra reunión para el día 20-07-2012.

XII.- En fecha 19-07-2012 se emite por Intervención comunicación interna que remite al Sr. Concejal de Personal en la que da pautas a seguir para que se elabore una propuesta que se adecue al plan de ajuste y a los criterios del RDL 20/2012, de 13 de julio, elaborando la Concejalía la nueva propuesta de esa fecha que se comunica al Presidente del comité de Empresa y de la que se informa en la reunión de fecha 20-07-2012, y de cuyo resultado me remito al acta de esa fecha, siendo cuestionada igualmente y rechazada por el comité de empresa.

En esa misma reunión se adjunta addenda a la de fecha 19-07-2012, en base a Informe del Departamento de Personal el cual se da traslado al comité de empresa.

XIII.- Por parte de la Concejalía se expone la necesidad de aprobación por el Pleno en el mes de julio, ante el periodo estival y la ausencia de pleno en el mes de agosto.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO:

*Primero.*- Procede informar por este Departamento la propuesta de la Concejalía de fecha 19-07-2012 y addenda de fecha 20-07-2012, que es la que se va a someter al pleno de la Corporación.

*Segundo.*- Procedimiento utilizado para la suspensión e inaplicación del Convenio Colectivo del personal laboral (BOP de Zamora de fecha 29-11-2010 y BOP de Zamora 55, de 09-05-2012):

Al iniciarse el día 12 de julio de 2012 el nuevo proceso negociador, tras la sentencia anulatoria del acuerdo de fecha 30-03-2012, basado en el procedimiento para la suspensión e inaplicación de convenios colectivos estatutarios señalado en la sentencia del juzgador y en el informe de este Departamento de fecha 13-03-2012, conforme preveían los artículos 41.6, 82.3 y 41.4, y que en resumen se basaba en un periodo máximo de quince días de consulta sobre las causas motivadoras y acuerdos sobre medidas que limitasen o redujesen los efectos, siendo necesario en caso de desacuerdo someterlo a arbitraje (recogido ya expresamente en la Ley 03/2012, de reforma del mercado laboral (BOE de 07-07-2012) que modificaba el RDL 03/2012, de 10 de febrero de medidas urgentes de reforma del mercado laboral al añadir expresamente el termino “deberán” y eliminando los términos “podrán acudir a sistemas de conciliación y arbitraje”, que se incluían en la modificación del

art. 82.3 en sendas normas laborales, y que ocasionó diferentes criterios interpretativos), se aprueba por el Gobierno de la Nación y se publica en el BOE en fecha 14-07-2012, el RDL 20/2012 de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, (BOE 19-07-2012, de corrección de errores), que supone una importantísima modificación procedimental en los procesos de suspensión e inaplicación de Convenios Colectivos del personal laboral, introduciendo dos elementos básicos en su articulado:

1.º- Por que en sus artículos 16 en relación con los artículos 8.tres, art 9.7, art 10.1 se preceptúa que aquellos acuerdos, pactos y convenios que contradigan lo señalado en esos preceptos, se inaplicarán automáticamente, por contravenir el carácter básico de sus mandatos.

Estos preceptos y por tanto la inaplicación de preceptos del Convenio y Acuerdo de funcionarios, se refieren exclusivamente a vacaciones, asuntos propios (días de libre disposición), permisos, régimen sindical y prestación por incapacidad temporal, que se aplicarán tanto a personal funcionario como laboral de forma automática, quedando pues inaplicados aquellos preceptos de estos textos reguladores de condiciones de trabajo que los contradigan.

El citado RDL entró en vigor el domingo día 15-07-2012, salvo el régimen transitorio para vacaciones y asuntos propios cuya entrada en vigor será de 01-01-2013, y además prevé que en materia de incapacidad temporal se pueda adoptar en el plazo de tres meses acuerdos para establecer el porcentaje de prestación por incapacidad temporal, con los límites fijados en el mismo.

Del mismo modo elimina la paga extra de diciembre del personal laboral y funcionario, estableciendo en su art. 2.5 que en aquellos casos en el que personal laboral perciba mas de 14 pagas al año, en este caso, la reducción se realizará aplicando una reducción mensual en las pagas ordinarias de 1/14 sobre el total de remuneración excluida los incentivos por rendimiento. Estos preceptos del RDL 20/2012, de 13 de julio afectan e inaplican exclusiva y directamente a los artículos 13 (Vacaciones), art. 14 (Permisos), art. 15 (Licencias), art. 19 (Incapacidad temporal), art. 25 (Jubilación anticipada), art. 29 (Derechos sindicales) del Convenio Colectivo y no a la globalidad del mismo, criterio que fue igualmente el seguido en la Sentencia del Juzgado de lo Social de Zamora en el Conflicto Colectivo que, entendiéndose que en base a los artículos 3 del RDL 20/2011 de 30 de diciembre así como DA 10.ª de la ley 39/2010, de 22 de diciembre, se debían inaplicar aquellos preceptos del Convenio Colectivo del personal laboral que contraviniesen dicha normativa estatal de aplicación por su carácter básico, no anuló sin embargo todo el Convenio Colectivo sino solo a aquellos preceptos del Convenio Colectivo del personal laboral como fueron el art. 12 y Anexo I, sobre jornada y distribución (incrementando esta a 37,5 horas semanales efectivas en computo anual); art 16 excedencias; art. 23.2 sobre jubilación parcial; artículos 11 y 27 sobre traslados y promoción profesional y art. 35 sobre privatización de servicios, cuya inaplicación suponía sustituir el contenido de los mismos por el contenido legalmente señalado.

Todas estas medidas al igual que las señaladas en el RDL 20/2012, de 13 de julio, antes señaladas y que modifican el Convenio Colectivo, deben aplicarse por que obedecen al carácter imperativo de su aplicabilidad por estar recogidas normativamente en legislación estatal, criterio avalado legal y jurisprudencialmente.

2.º- Por que en su artículo 7 introduce una modificación del artículo 32 de la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público, que señala que:

“Se garantiza el cumplimiento de los convenios colectivos y acuerdos que afecten al personal laboral, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de Convenios Colectivos o acuerdos ya firmados en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público. En este supuesto, las Administraciones Públicas deberán informar a las Organizaciones Sindicales de las causas de la suspensión o modificación”.

Y en relación con esto, la Disposición adicional segunda del citado RDL 20/2012, de 13 de julio (Rectificación errores BOE 19-07-2012) que señala que:

“Suspensiones o modificaciones de convenios colectivos, pactos o acuerdos que afecten al personal funcionario o laboral por alteración sustancial de las circunstancias económicas.

A los efectos de lo previsto en el artículo 32 y 38.10 del Estatuto Básico del Empleado Público se entenderá, entre otras, que concurre causa grave de interés público derivada de la alteración sustancial de las circunstancias económicas cuando las Administraciones Públicas deban adoptar medidas o planes de ajuste, de reequilibrio de las cuentas públicas o de carácter económico financiero para asegurar la estabilidad presupuestaria o la corrección del déficit público”.

Este procedimiento que introduce este RDL 20/2012 y que es de aplicación solo a Convenios Colectivos aprobadas por las administraciones públicas, viene a recoger de forma idéntica el art. 38.10 del EBEP, y supone de hecho inaplicar en la administración pública los artículos 41.6, 41.4 y 82.3 del ET en lo referido al procedimiento (que no tanto la causa) para inaplicar Convenios Colectivos de empleados públicos (personal laboral). Si bien ya no es preciso un periodo de consultas de quince días negociando medidas que limiten los efectos, ni tampoco (a entender de este técnico) se aplican los límites materiales o materias tasadas que podían ser objeto de Modificación e inaplicación de Convenios y que se enumeraban en el 41 del E.T (como eran régimen salarial, jornada y distribución del tiempo de trabajo, etc,) lo que es cierto es que se mantiene la necesaria motivación de la causa de inaplicación, debiendo justificar los motivos, la existencia de los mismos, y que estas medidas de inaplicación sean estrictamente necesarias para salvaguardar el interés público. Además se mantiene el derecho a rescindir el contrato de trabajo con la correspondiente indemnización por parte del trabajador, al no haber sido modificado en la norma el art. 41.3 del ET.

Por ello, y en base a lo señalado en el art. 9.1 y art. 103.1 de la Constitución Española, entiende el Informante que se ha seguido el procedimiento legalmente previsto para la suspensión e inaplicación de las condiciones previstas en el Convenio Colectivo del personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Zamora (BOP de Zamora 140, de 29-11-2010 y BOP de Zamora n.º 55, de 09-05-2012), al amparo del art. 32 del EBEP, redacción dada por el RDL 20/2012, de 13 de julio, cuya entrada en vigor fue el 15-07-2012.

3.º- Sobre la existencia de causa justificativa de la adopción de la medida de suspensión e inaplicación y establecimiento de régimen supletorio del convenio colectivo del personal laboral:

Dado el carácter excepcional de la medida que recoge el citado art. 32 del EBEP, debe ser esta la cuestión que se analice a continuación. Así pues solo “excepcional-

mente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de Convenios Colectivos o acuerdos ya firmados en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público”, definiendo el propio RDL 20/2012 que concurre este requisito o causa motivadora “entre otras, la alteración sustancial de las circunstancias económicas cuando las Administraciones Públicas deban adoptar medidas o planes de ajuste, de reequilibrio de las cuentas públicas o de carácter económico financiero para asegurar la estabilidad presupuestaria o la corrección del déficit público”.

Para poder determinar si este concepto jurídico así definido legalmente se da en el presente caso y justifica el inicio del procedimiento de inaplicación y suspensión del Convenio Colectivo, me debo remitir como no podía ser de otra manera y así hace la Concejalía en sus propuestas y en la que se somete al pleno de fecha 19-07-2012 y addenda de 20-07-2012- al Informe del sr. Interventor elaborado con ocasión del plan de ajuste y del que conviene literalmente transcribir, sin perjuicio de remitirme íntegramente a él, lo siguiente:

”La situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y una grave crisis de tesorería, con liquidez negativa y la imposibilidad de garantizar la viabilidad y sostenibilidad de los servicios públicos y de la propia Administración Municipal”.

“El plan de ajuste mencionado no es solo ni principalmente una obligación legal sino fundamentalmente una necesidad urgente e ineludible para garantizar la viabilidad y sostenibilidad de los servicios públicos y de la propia Administración Municipal”.

“El remanente de tesorería para gastos generales se ha deteriorado pasando de un déficit de 6.374.406,32 en el ejercicio 2009 a 9.537.143,63 € en 2012, incremento del 49,62% de déficit”...“en el 2009 la recaudación líquida fue de 53.040.074,24€. En el año 2011 conforme a la liquidación aprobada, la recaudación líquida se había reducido a 40.875.748,58 €.

En el citado Informe viene a referir expresamente que a fin de “garantizar la sostenibilidad de la administración y la racionalidad en el gasto, concretando de forma sistemática: Jornada, horarios, sistema retributivo, flexibilización de categorías, ayudas sanitarias, estudios y anticipos, vacaciones licencias, excedencias, permisos, o cualquiera que pudiera resultar necesaria”.

A entender de este técnico existe justificación o causa motivadora para suspender e inaplicar el Convenio Colectivo incardinado en el art. 32 del EBEP en base a los motivos, argumentaciones y afirmaciones que recoge el Sr. Interventor en sus informes y que derivan de documentos público-contables, financieros y presupuestarios legalmente exigidos, y al que tienen acceso todos los ciudadanos y en concreto los representantes sindicales sin excepción, por ser de sometimiento a información pública, y a los que igualmente me remito, al acreditarse una alteración sustancial de las circunstancias económicas derivado de una insuficiencia presupuestaria sobrevenida y una grave crisis de tesorería, con liquidez negativa que implican un empeoramiento de la capacidad de financiar servicios públicos y en general gasto presupuestario.

4.º- Sobre el contenido de las medidas concretas que se recogen en la propuesta.

Una vez analizado la existencia de causa que sustenta la inaplicación del Convenio Colectivo del Personal Laboral, procede analizar las medidas concretas y es en este apartado donde entra en juego el límite que opera a éstas en el art. 32 del EBEP, a saber inaplicación de pactos previsto en Convenio Colectivo en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.

Deben ser los órganos políticos y decisorios quienes determinen en base a las necesidades de financiación, la evolución de la recaudación, el incremento del gasto, competencias y servicios públicos que se deben prestar y que van a realizar y en base a la información suministrada por la Intervención, quien decida qué medidas son indispensables para salvaguardar el interés público. En este sentido estas medidas fueron ya recogidas en el plan de ajuste aprobado por el Pleno en fecha 30-03-2012, y que a entender de este técnico siguen estando suficientemente acreditadas y justificadas por los argumentos que la Intervención señala en los informes emitidos con ocasión del Plan de Ajuste.

Estas medidas, y en concreto la inaplicación del Convenio Colectivo, estaban y están justificadas en base a criterios objetivos, racionales y económicos y basados en los principios de sostenibilidad, flexiseguridad del empleo como garantía de mantenimiento de todos los puestos de trabajo, de ahí que estas medidas que ya se recogían en el acuerdo plenario de fecha 30-03-2012, y que entendían ineludibles para garantizar la viabilidad de este ente local, sigan manteniendo su necesaria adopción como así lo recoge literalmente el Sr. Interventor cuando señala "la imposibilidad de garantizar la viabilidad y sostenibilidad de los servicios públicos y de la propia Administración Municipal", o "necesidad urgente e ineludible para garantizar la viabilidad y sostenibilidad de los servicios públicos y de la propia Administración Municipal" o "garantizar la sostenibilidad de la administración y la racionalidad en el gasto".

Con todo ello, si ya con ocasión del acuerdo plenario de fecha 30-03-2012, se refiere al carácter indispensable de las medidas que se recogían incluida la inaplicación o suspensión y en el mismo sentido literal, este mismo criterio de indispensabilidad pero acrecentado se da ahora, al no poder extrapolar a éstas el empeoramiento de la situación económica general por la que atraviesa este país y que afecta como a todos a este ente local.

Sin perjuicio del carácter indispensable de las medidas de inaplicación que desde el punto de vista económico requiere su aprobación para garantizar el interés público, en tanto ellas suponen un ahorro o reducción del gasto público ya calculado y estudiado por este departamento en Informe de fecha 02-03-2012 y así señalado por la Intervención Municipal, es además desde el punto de vista jurídico-legal, ajustadas y adecuadas a un criterio de racionalidad del gasto, homogeneización de retribuciones en base a criterios funcionales y de tareas y funciones y que como señala la propuesta, son idénticas o similares, así como por principios de titulación académica, criterio que ha servido históricamente en las legislaciones en materia de función pública para fijar retribuciones de las distintas categorías funcionariales y de empleados públicos.

Esta homogeneización, como así se define en la propuesta, garantiza una reducción del gasto en materia de personal, utilizando un criterio de racionalidad, y por ello, desde el punto de vista del carácter indispensable para salvaguardar el interés público, se entiende justificado.

Además el nuevo régimen retributivo garantiza un salario digno, si así se entiende el salario o retribuciones de los funcionarios de este Excmo. Ayuntamiento

y cuya base viene establecida por el Estado en las normas presupuestarias para todos los funcionarios del sector público, y que se ha utilizado como comparación para su homogenización, que garantiza el mismo salario para todos los empleados de este Excmo. Ayuntamiento de Zamora, adelantándose, si se permite, a los criterios que después se han utilizado en posteriores normas legales que hemos visto publicados en el Boletín Oficial de la Provincia.

En cuanto a su cuantificación, ya fue objeto de estudio en el informe de costes de este Departamento, en materia de ayudas sociales, anticipos, premiso de jubilación, vacantes de plazas y puestos, etc, que no ha sido modificado ni alterado por el transcurso del tiempo al tener carácter presupuestario anual, si bien es lo referido al régimen retributivo para el año 2012, dada la fecha en la que nos encontramos, donde lógicamente en términos globales y presupuestarios se ha modificado el gasto para el Excmo. Ayuntamiento de Zamora en este ejercicio por tal medida, pero no para los siguientes, ello en base a que se han reducido las mensualidades a aplicar el nuevo régimen retributivo, y se tiene en cuenta hechos que se hayan podido producir con posterioridad como bajas medicas, extinciones e contrato, etc, o por las medidas de eliminación de la paga extra de diciembre o la 1/14 parte al personal laboral.

No obstante, las cuantías resultantes de la propuesta (seuo) con datos reales a fecha de emisión de este informe, son:

*A.- Por suspensión e inaplicación régimen retributivo personal laboral:*

- Retribuciones brutas desde 01-08-2012 hasta 31-12-2012, según Convenio Colectivo del Personal Laboral (BOP de Zamora 140, de 29-11-2012): 1.502.616,29 €.

- Retribuciones brutas desde 01-08-2012 hasta 31-12-2012, según Propuesta de la Concejalía de fecha 19 -07-2012: 1.413.372,10 €.

- Diferencia o ahorro en la Tesorería Municipal en caso de aprobación del Plan de Ajuste: 89.244,10 €.

*B.- Aplicación del RDL 20/2012, de 13 de julio, en su art. 2.5 eliminación de 1/14 parte (por percibir realmente y de forma efectiva durante este año mas de 14 pagas, tanto sea por Régimen del Convenio, como por el Plan de Ajuste):*

- Convenio Colectivo: Retribuciones brutas anuales 2012/14 = 264.558,06 €.

- Plan de Ajuste: Retribuciones brutas realmente percibidas hasta 31-07-2012 + Retribuciones que resultarían de aplicar el plan de ajuste desde 01-08-2012 a 31-12-2012 = 251.247,15 €.

*C.- Cuantías por resto de medidas, ayudas sociales anticipos, etc.* Me remito a efectos de no ser reiterativo al Informe de fecha 13-03-2012 y el de costes de fecha 02 de marzo de 2012.

Respecto del apartado B. anterior y para este año 2012, la reducción de la paga extra, a pesar de que entrase en vigor el nuevo régimen retributivo, debe ser cuantificado en base al art. 2.5 del RDL 20/2012, ya que en este año habrían percibido mas de catorce pagas (12 mensualidades más extra marzo, extra junio, ya percibidas y la prevista en el nuevo régimen de diciembre), siendo para el año 2013, si sigue la medida, cuando se reduzca solo la paga extra diciembre.

R-201203229

Existen dudas sobre la 1/14 parte de las retribuciones si se incluye o no la paga de productividad, al excluirse del computo los incentivos al rendimiento, por ello se recogen ambas opciones cuantificadas.

No obstante a entender de este técnico, la paga productividad viene referido en el convenio como plus de productividad, pero el propio convenio también recoge el termino "paga" y define como paga de septiembre.

Esta paga o plus, no se percibe mensualmente sino una cuantía fija para todos los trabajadores laborales del Ayuntamiento, independientemente de sus tareas, responsabilidades, funciones, realización de horas extras, exceso de jornada, libre disponibilidad, celo en su realización, beneficios obtenidos por este Excmo. Ayuntamiento, por lo que mas parece una paga extra, que un incentivo al rendimiento, de ahí que entienda este técnico que debe computar a efectos de reducir 1/14 parte en las retribuciones globales en este ejercicio 2012.

Por lo demás, me remito a los Informes que ya obran en el expediente emitidos por este Departamento, así como a los emitidos por Intervención y Secretaria en cuanto al carácter temporal de la medida del plan de ajuste, 2012-2022.

*Por lo anterior, se emite la siguiente propuesta de resolución:*

*Primero.-* Aprobar integramente la Propuesta de la Concejalía de fecha 19-07-2012 y addenda de fecha 20-07-2012.

*Segundo.-* Conviene realizar y redactar una propuesta refundida de la de fecha 19-07-2012 y adenda a efectos de facilitar su conocimiento íntegro.

*Tercero.-* A los efectos del art. 41.3 del ET (redacción dada por Ley 03/2012, de 6 de julio BOE 07-07-2012), en relación con el art. 32 del EBEP, en los supuestos previstos en los párrafos a), b), c), d) y f) del apartado 1 del artículo 41, es decir modificación esencial de condiciones de trabajo que no vengan impuestas ex lege (es decir las operadas por las recogidas en la sentencia del Juzgado de lo Social, Ley 03/2012, de 6 de julio y RDL 20/2012, de 13 de julio), que afecten a: a) Jornada de trabajo. b) Horario y distribución del tiempo de trabajo. c) Régimen de trabajo a turnos. d) Sistema de remuneración y cuantía salarial. e) Sistema de trabajo y rendimiento. f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley, dará derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

*Cuarto.-* Notificar y publicarlo en el Boletín Oficial de la Provincia de Zamora.

Es cuanto tengo el honor de informar, pase a informe del responsable de Área de Gasto, y a Intervención para su fiscalización.

### 3.- INFORME DE CIERRE II (ART. 177 DEL ROF).

Objeto: Suspensión y modificación del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Zamora, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia n.º 140, de 29 de noviembre de 2010.

Base jurídica: artículo 177.1 del ROF, "Conclusos los expedientes, se entregarán en la Secretaría de la Corporación que, después de examinarlos, los someterá al Presidente...".

R-201203229

## I. INTRODUCCIÓN

1.- Este expediente ya se ha analizado por el Secretario antes de la convocatoria del Pleno corporativo que tendrá lugar el día 24 de julio de 2012, a las 18:30 horas, en el informe de cierre n.º 1 del pasado 20 de julio de 2012. Este informe señalaba:

“Consideramos que el presente expediente se encuentra en disposición de poder tratarse en Pleno Municipal, por cuanto que ahora lo que se reproduce es el acuerdo del pasado 30 de marzo a la luz del nuevo RDL n.º 20/ 2012, de 13 de julio.

La propuesta, basada en razones económicas que refiere el Señor Interventor, suspende, modifica y fija el nuevo régimen de RR.LL en el Excmo. Ayuntamiento de Zamora, y en ese sentido se pronuncia la Secretaría, a la luz del expediente.”

Este informe se efectúa después de conocer la propuesta refundida del Sr. Concejal Delegado de Recursos Humanos del día 20 de julio y el informe del Sr. Interventor, que es pieza nodular de este expediente, de fecha 2 de marzo de 2012, afianzado en su nuevo informe (mediante nota interna del 19 de julio de 2012). También después de conocer el informe favorable del Jefe del Servicio de Personal de 20 de julio de 2012.

2.- El presente informe de cierre tiene como objeto el análisis del expediente después de conocer un nuevo informe del Sr. Interventor de fecha 23 de julio de 2012, junto con toda la documentación sistematizada que se le traslada por Personal y que se remite a lo ya conocido por el Secretario en fecha 20 de julio de 2012.

## II. INFORME DE CIERRE PARA EL PLENO CONVOCADO MEDIANTE PROPOSICIÓN PARA EL DÍA 24 DE JULIO DE 2012.

A. Legalidad para que el Pleno del Ayuntamiento apruebe íntegramente la propuesta refundida elaborada por el Sr. Concejal delegado de Recursos Humanos que corresponde con la propuesta de resolución del Jefe de servicio de Personal primera y segunda.

1.- El Jefe de Servicio de Personal es categórico en cuanto a la legalidad de lo actuado por el Sr. Concejal Delegado de Personal, y que el propio Concejal sintetiza su actuación en la propuesta refundida para someter a aprobación por el Pleno de la Corporación municipal del Excmo. Ayuntamiento de Zamora, de fecha 20 de julio de 2012, en doce folios, en su anverso y reverso, con membrete municipal y sellado y firmado por el Sr. Concejal:

- Es derecho necesario el art. 3 del RDL 20/2011 de 30 de diciembre, así como DA 10.ª de la Ley 39/2010 de 22 de diciembre, por los que se debían inaplicar aquellos preceptos del Convenio Colectivo del Personal Laboral. Y así lo recoge la Sentencia n.º 289/2012, de fecha 12 de junio de 2012, como consecuencia de la Demanda del Conflicto Colectivo ante el Juzgado de lo Social n.º 1 de Zamora, Autos 249/2012, que constituyen identidad de razón la propuesta sobre la que entenderá el Pleno del día 24 de julio.

- Es derecho necesario el RDL 20/2012 de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, que contiene medidas de carácter básico. De lo que se colige que la aplicación por el Ayuntamiento de este ius cogens de carácter básico es coherente y perfectamente cohonestable

con la Sentencia n.º 289/2012 de fecha 12 de junio de 2012, que considera estos instrumentos jurídicos de aplicación inmediata, que suponen inaplicar el Convenio Colectivo Municipal (BOP de Zamora n.º 140, de 29-11-2010).

2.- El Sr. Interventor, en su informe de 23 de julio de 2012, que refiriéndose al otro ya emitido el 19 de julio de 2012, tampoco se opone a lo informado por el Jefe de Servicio de Personal, antes al contrario, recomienda al Sr. Concejal de Personal volver al acuerdo plenario de 30 de marzo de 2012, que recordémoslo, se fundamenta en la inaplicación del Convenio fundamentado en razones económicas graves y acreditadas en el ya referido informe de la Intervención de fecha 2 de marzo de 2012.

3.- El Secretario General informante, a la vista de estos informes, que fijan medidas concretas contempladas en la propuesta refundida del Sr. Concejal Delegado en materia de Personal, de 20 de julio de 2012, no encuentra ninguna objeción para que pueda aprobarse íntegramente la propuesta refundida (propuesta y addenda), que así se informa por cuanto no le ofrece duda alguna que con la reforma del art. 32 de la Ley 7/2007 de 12 de abril (modificado por el art. 7 del RDL 20/2012) y la disposición adicional segunda del citado RDL 20/2012, cuando se producen causas graves de interés público derivadas de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, el Ayuntamiento, en este caso, en Pleno, puede suspender y modificar el Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Zamora (BOP n.º 140 de 29 de noviembre de 2010), para salvaguardar el interés público. Y se puede suspender sin que sea preciso un periodo de consultas de quince días, negociando medidas que limiten los efectos, ni tampoco se aplican límites materiales o materias tasadas que podrían ser objeto de modificación del Convenio. En todo caso, consta en el expediente la existencia de seis reuniones con los representantes sindicales antes del Pleno de marzo de 2012, y en el presente mes de julio, hasta que la Concejalía ha informado de las medidas aplicadas por el Ayuntamiento. Ved acta del viernes 20 de julio, y que tiene su fundamento en las razones económicas basadas en el informe del Sr. Interventor, y que se cataliza esta grave situación económica con la aprobación del plan de ajuste mediante acuerdo Plenario del 30 de marzo de 2012.

Se da, por tanto, la existencia de una causa económica debidamente acreditada mediante Informe del Sr. Interventor Municipal. Este informe es elaborado por funcionario público con habilitación estatal en ejercicio de su cargo, bajo los principios de objetividad e imparcialidad que derivan de su rango, por lo que sus datos, según la unanimidad de la jurisprudencia, se presumen veraces, la objetividad e imparcialidad que deriva de su nombramiento y de su específica función (STS de 23 de diciembre de 1993), del "principio de veracidad que adorna los informes oficiales" (STS de 29 de octubre de 1979), de una primacía (STS de 21 de diciembre de 1993), un crédito "cercano al valor de una presunción iuris tantum" (STS de 29 de octubre de 1993), "una matizada preferencia" (SSTS de 27 de enero de 1998 y 23 de febrero de 1998) que les confiere prevalencia "frente a las alegaciones y pruebas de las partes interesadas" (STS de 3 de noviembre de 1999)".

Del Informe expuesto se deriva una situación económica más que comprometida, pudiendo incluso de calificarla como de quiebra técnica. Los convenios colectivos no pueden estar al margen de esta situación, ya que como recoge la STSJ de Castilla y León (Sala CA), 202/2001, de 14 de mayo, "las previsiones del Convenio Colectivo a la postre suponen obligaciones que serían de cargo del presupuesto municipal".

Este DL no es sino la continuación o fruto de diversas normas con fuerza de Ley que han sido dictadas con motivo de la actual situación económica, entre otras, RDL 8/2010 de 20 de mayo, se adoptan medidas extraordinarias para reducir el déficit público, BOE 24 de mayo, RDL 4/2012 de 24 de febrero, BOE 25 de febrero, se regulan los mecanismos de financiación para pago a proveedores, o el DL 3/2012 de 10 de febrero, BOE 11 de febrero, que permite el descuelgue de convenios precisamente por razones económicas, o la Ley Orgánica 2/2012 de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Estabilidad Financiera, BOE 30 de abril.

Todas tienen el mismo objetivo, y que se sintetiza en el preámbulo de la Ley Orgánica 2/2012 de 27 de abril, y que tienen como objeto:

“La estabilidad presupuestaria, consagrada constitucionalmente, es base para impulsar el crecimiento y la creación de empleo en la economía española, para garantizar el bienestar de los ciudadanos, crear oportunidades a los emprendedores y ofrecer una perspectiva de futuro más próspera, justa y solidaria”.

Estas normas se dictan bajo la premisa de la existencia de una extraordinaria y urgente necesidad, en concreto, en lo que se ha denominado grave situación de crisis económica. En palabras de nuestro TC “coyunturas económicas problemáticas” (STC 189/2005). Respecto a la posible inconstitucionalidad, cabe expresar el pronunciamiento de nuestro TC, en Auto 85/2010 a favor de estas medidas amparándose en el principio de jerarquía normativa al que está sometido el Convenio Colectivo.

Y sobre estas bases, se aprueba el plan de ajuste en sesión Plenaria de 30 de marzo de 2012, y que el RD 20/2012 profundiza aún más en las potestades otorgadas al Ayuntamiento, siendo suficiente el conocimiento de los representantes sindicales, como queda medianamente claro en el informe del Jefe de Servicio de Personal.

La jurisprudencia ya ha tenido ocasión de pronunciarse las decisiones adoptadas por diversas AAPP ante situaciones extremas, en particular, las sentencias que han discutido la aplicación de, entre otros, del Real Decreto-Ley 8/2010, en el ámbito laboral, entre ellas, destacan:

La STSJ de Andalucía de Sevilla, Sala de lo Social, de 15 Sep. 2011, rec. 270/2011 (donde en su FD 8.º) se recoge las diferencias existentes en materia de negociación colectiva en el seno de las AAPP, frente a la empresa privada); la STSJ de Castilla La Mancha n.º 107/2012, de 8 de febrero; la STSJ de Galicia (Sala de lo Social) n.º 3103/2011, de 17 de junio (respecto de una decisión del Ayuntamiento de Vigo).

En especial, véase la STSJ de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1.ª, de 17 de abril de 2012, recoge de forma expresa que “es el convenio colectivo el que debe respetar y someterse a la Ley y a las normas de mayor rango jerárquico y no al contrario”.

En este sentido, la STSJ de Castilla y León (Sala CA, Sección 1.ª), 1801/2011, de 26 de junio, declaró la validez jurídica de un acuerdo de la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Valladolid, llega a recoger lo siguiente:

“Siendo la rebaja (salarial) un mecanismo para lograr aquella reducción en aras a conseguir una aminoración del déficit fiscal existente y un mayor equilibrio pre-

supuestario entre los ingresos y gastos (...) el interés público inherente (a) ese objetivo justifica debidamente la suspensión de la norma paccionada”.

4.- En un plano diferente y que desborda, de modo inmediato, al Ayuntamiento de Zamora, el Sr. Interventor, y por razones doctrinales, lo que pone en duda es la constitucionalidad del RDL 20/2012, que permite, sin ningún tipo de dudas, la inaplicación del Convenio Colectivo de 2010, sin necesidad de negociar y que al ser derecho necesario es directamente aplicable por el Ayuntamiento.

Aunque, como decimos, desborda el ámbito municipal de manera directa, como se ha planteado, conviene hacer una breve referencia de lo que constituye, en opinión del Sr. Interventor, una posible inconstitucionalidad. Y sobre el particular, debemos decir que la figura del RDL se regula en el art. 86 de la C.E., y puede ser controlado por el T.C. a través de los procedimientos de inconstitucionalidad de las Leyes. Ahora queda por analizar:

a) Finalidad del DL (Tribunal Constitucional Sentencia 23/93: responder a “coyunturas económicas problemáticas”).

Y es evidente, en opinión de la Secretaría, que el DL referido cumple esta razón y básica del Decreto Ley, como los restantes Decretos Leyes referidos a la situación económica descrita para el desarrollo económico y la generación de empleo.

b) Materias prohibidas al Decreto Ley límites art. 86.1. C.E. que el Sr. Interventor refiere (art. 37 en relación con el 28 de la CE). Prima facie así señalado entraría dentro de las materias prohibidas. Pero, sin embargo, se debe profundizar en el concepto al que alude el art. 86 con el término “afectar”. Dice el art.: “Los Decretos Leyes... no podrán afectar ... a los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos regulados en el Título I de la CE”. Luego, tanto la sección primera (art. 28) como la sección segunda (art. 37). Pero es que el Tribunal Constitucional ha interpretado el término “afectar” en un sentido no literal ni expansivo, pues se vaciaría de contenido la figura del DL, pues es raro que un DL no afecte de algún modo a los derechos, libertades o deberes de los ciudadanos. Dice el Tribunal Constitucional que prohíbe el art. 86.1 no es que les afecte (a los derechos, deberes y libertades), sino que incidan directamente en el núcleo esencial o elementos fundamentales de esa regulación, STC 3/1983, 11/1983, 3/1988, 182/1997, 137/2003, 189/2005.

Y en el preámbulo del DL 20/2012, se justifica la gravedad económica con el inexcusable objetivo de estabilidad presupuestaria, derivado del marco inconstitucional y de la Unión Europea, fundamentando estas medidas excepcionales en las razones expuestas “quedando supeditada su vigencia a la subsistencia de la difícil coyuntura económica actual que afecta a la sostenibilidad de las cuentas públicas”. En consecuencia, son medidas provisionales para resolver problemas coyunturales.

Por todo lo expuesto, la Secretaría considera que, aun siendo razonable el planteamiento de la intervención, sin embargo, a la luz de la interpretación del campo de acción del DL y el razonamiento del propio documento, puede concluirse que el ameritado DL se mueve dentro del campo que para estos supuestos otorga la Constitución al poder central (gobierno central) para el resto de las Administraciones Públicas, sin que sea razón suficiente la parálisis de estas medi-

das económicas de urgente aplicación para el cumplimiento del plan de ajuste del que se enfatiza por el propio Interventor la necesidad de su cumplimiento.

En definitiva, la Secretaría no observa excesos de regulación mediante la fórmula del DL. Solamente observa:

a) La nitidez con la que permite al Ayuntamiento de Zamora la suspensión y modificación del Convenio Colectivo publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Zamora n.º 140 del día 29 de noviembre de 2010 (previa información, trámite que se ha cumplido repasando el expediente).

b) La claridad en la que se pronuncia el preámbulo del ameritado DL permitiendo la homogenización de los empleados públicos y sus acuerdos reguladores.

Y estos conceptos que se constituyen en leitmotiv de este DL que reproduce los objetivos de la Ley de Estabilidad Presupuestaria 2/2012 de 27 de abril quedan palmariamente claros, tanto en el acuerdo plenario de 30 de marzo de 2012 como en la propuesta del Sr. Concejal para el Pleno del día 24 de julio de 2012.

En suma, que las modificaciones retributivas propuestas que tienen su fundamento en razones de emergencia y provisionalidad, se fundamentan en la referencia objetiva del salario establecido para los funcionarios públicos municipales, salario fijado previa valoración de puestos efectuados en su día, de tal modo que se garantiza con esta propuesta de acuerdo: la justicia de salario y la dignidad del trabajo (no se produce enriquecimiento ilícito por la empresa, Ayuntamiento en suma, y se garantizan otros derechos constitucionales, como la dignidad, la justicia y la integridad moral). Y todo ello, desde el conocimiento pleno de quien informa del sacrificio que estas modificaciones retributivas suponen para un importante colectivo de empleados públicos municipales, como son el colectivo de personal laboral en todas sus diferentes situaciones y categorías.

B.- Respecto de la propuesta de resolución tercera que refiere el Jefe de Servicio de Personal, página 10, sobre la vigencia del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores 3. segundo párrafo, que señala que, con motivo de las modificaciones de las condiciones de trabajo a las que nos hemos referido en los apartados anteriores, los trabajadores tendrán derecho a rescindir su contrato y a percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses, la Secretaría pone de manifiesto:

1.- Que, si bien es verdad, el derecho laboral nace desde la premisa intuito trabajador, no es menos cierto que, como viene admitiéndose cada vez más por la jurisprudencia, cuando el empleador es la Administración Pública, esta relación jurídica laboral adquiere las características de un tertium genus que impide, entre otros límites, que la Administración, el Ayuntamiento en este caso, pueda ejercer la autonomía de la voluntad como la pudiera ejercer un empresario (TSJ Auto 16 de marzo de 2011, Sala Social sección primera). En justa equivalencia, los derechos subjetivos laborales reconocidos por la legislación laboral, cuando el empleador es la Administración Pública, indudablemente deben matizarse y subordinarse al interés general por el que se mueven las Administraciones Públicas a las que pertenecen. En definitiva, que la Secretaría considera que estos derechos subjetivos debían ejercitarse, por supuesto, dentro de los parámetros de las exigencias de la buena fe

a los que se refiere el art. 7.1 y 2 del Código Civil. Pero también significa esto que la oponibilidad de este derecho subjetivo del trabajador frente al Ayuntamiento ya no sólo debe estar limitado (prohibición del abuso del derecho) por la exigencia de una conducta ética en el ejercicio del mismo, sino por todas las ingentes normas de derecho público que bajo la fórmula del DL pretenden poner coto a la situación de emergencia económica que vive el país y las Administraciones Públicas para reconducir la actividad por la línea de crecimiento económico con especial énfasis en la creación de empleo. De ahí el reforzamiento en beneficio del interés general frente al derecho subjetivo puro, que rige el derecho laboral, y que el derecho administrativo para otros colectivos de empleados públicos como los funcionarios, estos derechos subjetivos deben ceder siempre en beneficio del interés general.

Lo anteriormente razonado nos llevaría a la conclusión que, de la coonestación de los distintos preceptos atinentes al Título I del RDL 20/2012, referidos al personal, con el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, con su reforma mediante RDL 3/2012, y para las relaciones jurídico-laborales en las que intervengan las Administraciones Públicas, este precepto 41.3. párrafo 2.º, pudiera estar suspendido por el tiempo imprescindible que el propio Decreto Ley 20/2012, prevé acerca de las modificaciones retributivas de los empleados públicos (laborales y funcionarios). Si se llegara a esta conclusión, obviamente la oponibilidad del derecho subjetivo de los trabajadores dirigiéndose al Ayuntamiento para que se les extinga la relación laboral y se les indemnice, no abarcaría a estos supuestos y la extinción del contrato de trabajo supondría simplemente una extinción unilateral por voluntad del empleado sin derecho a indemnización.

Si, por el contrario, se partiera de la vigencia de este precepto, 41.3.2 del ametrado ET, este Secretario informante desde luego concluye que, por todo lo dicho, la alegación, concreción y carga de la prueba del perjuicio ocasionado corresponde al trabajador, sin que sea correcto en esta ocasión proceder a la inversión de la carga de la prueba. No es correcto, a juicio del informante, establecer en tal sentido, una presunción iuris tantum del perjuicio para el trabajador en todo supuesto de modificación de las condiciones de trabajo, sino que por el contrario, debe admitirse (por el Ayuntamiento en este caso y siempre por el Tribunal sentenciador) la existencia de tales perjuicios según el resultado del juicio (TS 18-7-96, EDJ 6283, TSJ C. Valenciana 1-11-94, TSJ Cataluña 5-9-95, 4-5-07, EDJ 144825, TSJ Castilla-La Mancha 17-9-08, EDJ 273220, TSJ Madrid 18-6-03).

Y siempre, en la aplicación de la Norma, teniendo en cuenta la equitativa ponderación de los distintos elementos que intervienen en el proceso intelectual del enjuiciamiento, y que obliga tanto a la Administración Municipal como al Juzgador Social.

A la vista de lo analizado, y coincidiendo en la parte esencial de poder modificar las condiciones de trabajo del personal laboral en los términos de la propuesta del Sr. Concejal de fecha 19 de julio de 2012, con lo manifestado por el Sr. Jefe de Servicio de Personal en su informe de 20 de julio de 2012, en su propuesta de resolución Primera y Segunda, con las matizaciones expresadas por este informante, eleva la siguiente.

### III. PROPUESTA DE RESOLUCIÓN (ART. 175.ROF)

*Primero.*- Aprobar la propuesta refundida del Sr. Concejal Delegado de Recursos Humanos firmada por el Sr. Concejal el día 20 de julio de 2012, y extendida en doce folios con membrete municipal, sellada y firmada por el mismo.

R-201203229

*Segundo.*- Notifíquese de manera individualizada a todos los empleados públicos afectados y a sus representantes, así como al comité de empresa, el presente acuerdo.

*Tercero.*- Publíquese igualmente en el tablón de anuncios municipal y en el Boletín Oficial de la Provincia de Zamora, trasladándose una copia a los Departamentos concernidos para llevarlo a puro y debido efecto.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Zamora, 26 de julio de 2012.-La Alcaldesa.