

ACTA DE SESSIÓ DEL PLE DE LA CORPORACIÓ

Tipus de sessió: Extraordinària

Dia: 23 de desembre de 2024

Hora: 09:00

Lloc: al saló de sessions de la casa consistorial de Granollers

Sota la presidència de la senyora Alba Barnusell Ortuño, alcaldessa-presidenta.

ASSISTENTS

PSC-CP (12)

Alba Barnusell Ortuño	Alcaldessa/Presidenta
Álvaro Daniel Ferrer Vecilla	Tinent d'alcaldia
Gemma Giménez Torres	Tinenta d'alcaldia
Martí Pujadas Ferrer	Regidor
Andrea Canelo Matito	Tinenta d'alcaldia
Maria Villegas Rueda	Tinenta d'alcaldia
Francesc Arolas Pou	Tinent d'alcaldia
Isabel Llorente Gutiérrez	Regidora
Edmundo Rodolfo Benza Alegría	Tinent d'alcaldia
Juan Manuel Segovia Ramos	Tinent d'alcaldia
Maria Cinta Aixendri Ruíz	Regidora
Vanesa Jiménez Cano	Regidora

ERC-AM (3)

Núria Maynou Hernández	Regidora
Pau Llobet Roura	Regidor
Montserrat Gurí i López	Regidora

JUNTS (JxG CM) (3)

Laura Sabatés Ortega	Regidora
Josep Maria Noguera Amiel	Regidor
Oriol Vila Castelló	Regidor

PRIMÀRIES (2)

Joan Ricart Angulo	Regidor
Mònica Ribell Bachs	Regidora

PP (1)

Mireia Rubio Encinas	Regidora
----------------------	----------

VOX (1)

Maria Cristina Tarrés Martínez	Regidora
--------------------------------	----------

Manuel Monfort Pastor
Isabel Mas Pares

Secretari general
Interventora

L'alcaldesa inicia la sessió excusant l'absència dels regidors Sergi Fernández Bernal, José Maria Moya Losilla i Enric Gisbert Tomàs.

Constatada l'existència de quòrum legal, la presidenta dona començament a la sessió, i es passa a tractar els assumptes que figuren a l'ordre del dia.

COMISSIÓ INFORMATIVA DE L'ÀREA DE SERVEIS GENERALS

1.- Resoldre les al·legacions presentades en el període d'exposició pública i aprovar definitivament la plantilla de personal de l'Ajuntament de Granollers, del seu organisme autònom administratiu "Patronat municipal del Museu de Granollers", i de l'entitat pública empresarial "Granollers Mercat", per a l'exercici 2025. Exp.13/2024/24.-

Fets:

El 25 d'octubre de 2024 es va convocar, pels mitjans electrònics habituals d'ús corporatiu, la comissió de seguiment extraordinària (Mesa General de Negociació, en endavant MGN) per al dia 29 d'octubre de 2024 a les 12 hores a la sala de reunions de recursos humans amb l'únic punt d'ordre del dia "Plantilla de personal i relació de llocs de treball de l'Ajuntament per l'exercici 2025", adjuntant l'informe del servei de RH que fonamenta la proposta d'acord per a la seva aprovació pel Ple extraordinari convocat per al 18 de novembre.

El 28 d'octubre de 2024 amb número de registre d'entrada 2024056875, totes les seccions sindicals amb representació en aquesta corporació va sol·licitar que s'ajornés la convocatòria i es proporcionés documentació addicional per al seu estudi. Sol·licitaven 7 dies naturals entre la convocatòria i la sessió de la Mesa General de Negociació.

El 29 d'octubre de 2024 es va comunicar a la representació sindical l'ajornament de la convocatòria per proper 5 de novembre, per atendre a la sol·licitud del punt precedent, atesa la necessitat de realitzar la reunió de negociació amb anterioritat a l'inici de la tramitació de l'expedient d'aprovació dels acords que ha d'adoptar el Ple convocat per al 18 de novembre, previ dictamen de la comissió informativa convocada per al dia 13 de novembre.

El 31 d'octubre de 2024 es va enviar a totes les seccions sindicals la següent documentació: • ANNEX RLLT - EVENTUAL.pdf (58.2 KB) • ANNEX RLLT - MUSEU.pdf (742.3 KB) • ANNEX RLLT- AJUNTAMENT.pdf (356.7 KB) • ANNEX RLLT - EPE.pdf (72.1 KB) • ANNEX PLANTILLA LABORALS.pdf (46.4 KB) • ANNEX PLANTILLA EV-PD-MUSEU-EPE.pdf (35.4 KB) • ANNEX PLANTILLA

FUNCIONARIS.pdf (71.9 KB) • Informe justificatiu canvis organitzatiu_rh.pdf (832 KB)
• 2025 Informe RH_Plantilla i Relació de llocs - COMITE.pdf (223.1 KB)

L'1 de novembre de 2024 un representat de la part social va sol·licitar a recursos humans via correu electrònic l'ajornament de la MGN per tenir temps d'analitzar la documentació rebuda.

El 4 de novembre de 2024 es va comunicar a la representació sindical l'ajornament de la convocatòria per al 8 de novembre a la sala d'actes.

En data 8 de novembre de 2024 es convoca la Mesa general de negociació, on com a punt de l'ordre del dia es va tractar el tema identificat com a susceptible de negociació, relatiu a l'aprovació de la plantilla i de la Relació de Llocs de Treball per a l'exercici 2025. El temes van ser tractats i es va aixecar la corresponent acta de la sessió.

En data 11 de novembre de 2024 el senyor Rafael García Pérez torna a presentar per escrit proposta modificació de la plantilla i de la Relació de llocs de treball.

El dia 15 de novembre de 2024 el regidor Francesc Arolas, respon en relació a la petició formulada pel senyor García, i que ja van ser exposades a la reunió celebrada el 11 de novembre, comunicant que aquestes consideracions ja van ser exposades en la reunió de la mesa negociadora alhora que transmet que l'ajuntament dona per realitzades les seves obligacions a nivell de negociació col·lectiva i emplaça a continuar el procés negociador que s'està seguint en paral·lel per la negociació del conveni col·lectiu/acord regulador.

En sessió plenària de 18 de novembre de 2024 s'aprova inicialment la plantilla de personal per a l'exercici 2025.

L'anunci d'aprovació inicial de la plantilla de personal surt publicat en data 20 de novembre de 2024 al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona i en data 25 de novembre de 2024 al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya. El període d'exposició pública de l'expedient a l'efecte de la possible presentació de reclamacions i al·legacions s'allarga del 26 de novembre fins al 17 de desembre de 2024.

En data 10 de desembre de 2024 el Sr. Rafael García Pérez, com a representant del Comitè Unitari de Treballadors/es i de les seccions sindicals d'UGT, CCOO, CGT, ASTEM i SPL.CME, presenta mitjançant petició genèrica a través de la seu electrònica (núm. de registre 2024065744), reclamació contra el referit acord d'aprovació inicial de la plantilla de personal per a 2025.

Fonaments de dret:

Pel que fa a la legitimació activa per formular reclamacions contra la plantilla de personal, s'ha de considerar que el reclamant en la representació que ostenta té la legitimitat suficient i necessària per interposar aquesta reclamació atès que vicepresideix el Comitè Unitari de l'Ajuntament de Granollers d'acord amb l'establert a l'article 170.1 c) del Reial Decret Legislatiu 2/2004, de 5 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei Reguladora de les Hisendes Locals (en endavant, LRHL).

La reclamació s'ha interposat dins el termini de 15 dies d'exposició pública establert a l'article 169.1 LRHL.

D'acord amb al·legacions presentades en el recurs interposat per les seccions sindicals que conformen el Comitè Unitari , aquestes es centren bàsicament en al·legar l'incompliment de l'ajuntament de les obligacions que es deriven del dret a la negociació col·lectiva que regula l'article 37 de l'Estatut Bàsic de l'empleat públic .

1.- Potestat d'autoorganització, plantilla i relació de llocs de treball

Els instruments d'ordenació del personal són les eines que permeten estructurar l'ocupació pública per poder prestar correctament els serveis públics , entre aquests els més importants són la plantilla, la relació de llocs de treball , de la qual es derivarà posteriorment l'Oferta Pública d'ocupació .

D'acord amb allò previst l'article 90 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les Bases del Règim local la plantilla de personal de les entitats locals ha d'estar integrada per la relació detallada per cossos, escales, subescales, classes i categories de les places en què s'integren els funcionaris, el personal laboral, directiu i l'eventual .

D'acord amb allò previst a l'article 4.1 a) de la Llei [7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Règim Local](#), així com l'art. 8 1. a) del Decret Legislatiu 2/2003 , de 28 d'abril , pel qual s'aprova el text refós de la Llei Municipal i de règim local de Catalunya, les administracions locals disposen de la potestat d'autoorganització .

L'art. 72 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic , estableix en relació a l'estructuració dels recursos humans que en el marc de les seves competències d'autoorganització, les administracions públiques estructuren els seus recursos humans d'acord amb les normes que regulen la selecció, la promoció professional, la mobilitat i la distribució de funcions i de conformitat amb el que preveu aquest capítol.

D'acord amb allò previst a l'article 74 de l'Estatut Bàsic de l'empleat públic les Administracions Públiques estructuraran la seva organització a través de relacions de llocs de treball o altres instruments organitzatius similars que comprendran, almenys, la denominació dels llocs, els grups de classificació professional, els cossos o escales, si s'escau, als que s'adscriuin, els sistemes de provisió i les retribucions complementàries i seran instruments públics.

L'article 90.2 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim local (LRBRL) estableix que les Corporacions Locals formaran la relació de tots els llocs de treball existents en la seva organització, en els termes previstos en la legislació bàsica sobre funció pública, corresponent a l'Estat el fet d'establir les normes conforme a les quals hagin de confeccionar-se les relacions de llocs de treball, la descripció de llocs de treball tipus i les condicions requerides per a la seva creació, així com les normes bàsiques de la carrera administrativa, especialment pel que es refereix a la promoció dels funcionaris a nivells i grups superiors.

L'article 126.4 del Reial Decret Legislatiu 781/1986, pel qual s'aprova el Text Refós de les disposicions legals vigents en matèria de règim local (TRRL) estableix que les relacions dels llocs de treball , tindran en tot cas el contingut previst en la legislació bàsica sobre funció pública, i es confeccionaran conforme a les normes previstes en l'article 90.2 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril.

Així doncs a tant la plantilla com la Relació de llocs de treball es configura com veritables instruments de gestió dels recursos humans on es reafirma la potestat d'autoorganització de la qual disposen en aquest cas els ens locals d'acord amb allò

previst a l'article 4.1 a) de la Llei [7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Règim Local](#), així com l'art. 8 1. a) del Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de la Llei Municipal i de règim local de Catalunya.

2.- Matèries susceptibles de negociació col·lectiva.

Pel que fa a la negociació col·lectiva l'art. 37 del TREBEP estableix quines matèries seran susceptibles de negociació preveient en els seus diferents apartats que ho seran les normes, els criteris generals o la determinació de diferents condicions laborals que afecten als empleats públics. També s'estableix en l'apartat segon de l'esmentat article 37 que restaren excloses de l'obligatorietat de negociació entre d'altres aquelles que afectin a la potestat d'autoorganització de les Administracions públiques, però tanmateix en el cas que aquestes afectin a les condicions de treball dels funcionaris seran susceptibles de negociació.

3.- Valoració de llocs de treball i política retributiva.

Es en aquest context normatiu exposat fins ara, on es situa l'establiment de la política retributiva de la corporació per assignar les retribucions complementàries del seu personal. Es justament aquesta política retributiva la que es va acordar amb la majoria de seccions sindicals signants del present recurs.

En data 26 de març de 2019 es va acordar la pròrroga de l'Acord Regulador i del Conveni Col·lectiu del personal de l'Ajuntament de Granollers pel període 2019-2023, i l'aprovació de l'adaptació de la relació de llocs de treball d'acord amb la nova política retributiva acordada.

Aquest acord plenari va ser la culminació de tot un procés acordat i negociat amb els representants dels treballadors.

En data 30 de maig de 2018, segons acta signada els representants municipals i els representants dels empleats pública, van finalitzar els treballs de la Comissió de Valoració de llocs de Treball.

En data 11 de febrer de 2019, es signa l'acord de pròrroga de l'Acord regulador i el conveni col·lectiu del personal de l'Ajuntament de Granollers pel període 2019-2023., signat per les seccions sindicals d'UGT,CCOO i SPPM-CAT, que va ser aprovat i ratificat per l'Ajuntament ple en sessió de data 26 de març de 2019.

Amb posterioritat a l'aprovació plenària de data 26 de març de 2019, en la que es va aprovar inicialment de la Relació de llocs de treball, es dona un termini als empleats per poder interposar al·legacions a les valoracions realitzades. Finalment en data 11 de novembre de 2019 es signa nou acord ja definitiu amb els òrgans de representació (seccions sindicals UGT, CCOO, SPPM-CAT i s'afegeix la secció sindical ASTEM) un cop revisades i valorades totes les al·legacions presentades, essent a posteriori adaptada la Relació de llocs de treball amb aquelles modificacions acceptades per la pròpia Comissió de Valoració en relació a les valoracions inicials.

Aquests treballs van suposar una adequació de l'estructura de llocs de treball i una adaptació de la política retributiva que va implicar canvis en la descripció dels llocs de treball de la corporació i de les seves característiques essencials – categoria professional, complement de destí, complement específic, funcions, dedicació horària, nivell de català, forma de provisió, tipus de llocs, classe, escala, dotacions, així com les condicions de treball.

L'aprovació de la nova relació de llocs de treball s'emmarcava dins d'un procés d'ordenació organitzatiu i retributiu producte de la valoració de llocs de treball i de la

pròrroga de l'Acord regulador i el conveni col·lectiu del personal de l'Ajuntament de Granollers pel període 2019-2023.

4.- El procés tècnic de valoració per la determinació del Complements Específics.

La política retributiva establerta a l'Ajuntament es va fixar d'acord amb un sistema de valoració objectiu acordat conjuntament per l'Ajuntament, les seccions sindicals i assessorats per l'empresa DALEPH consultora especialitzada.

L'esmentat procés tècnic dut a terme per una Comissió de Valoració compresa per les tres parts abans referenciades (ajuntament, seccions sindicals i consultora externa especialitzada) es va dotar d'un sistema de valoració que comportava en un primer moment realitzar l'anàlisi dels descriptius de funcions i en un segon moment, i d'acord amb una manual de valoració que ponderava punts per factor, s'atorgava una sèrie de punts a cadascun dels llocs de treball analitzats. Finalment la empresa consultora realitzava l'estudi tècnic retributiu basat en l'anàlisi de l'equitat interna adjuntant la taula de retribucions agrupades per les puntuacions obtingudes i amb un gràfic que relacionava les puntuacions i les retribucions amb la resultant línia de regressió. Aquest sistema s'aplica directament i en el cas de que sigui necessari valorar algun lloc tipus que no hagi estat prèviament valorat es procedeix a la seva valoració a través de la Comissió de Valoració.

5.- Conclusions

Així doncs i com ja s'ha fet esment amb anterioritat l'escrit es remet novament al dret legítim a la negociació col·lectiva i la seva possible vulneració. Al respecte cal dir que si bé es cert, tal i com esmenta el recurrent, que l'article 37.1 del Reial Decret Legislatiu 5/2015, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, regula les matèries que són objecte de negociació col·lectiva, no és menys cert que en el mateix article 37 en el seu apartat segon, lletra a) es diu el següent:

"2. Queden excloses de l'obligatorietat de la negociació les matèries següents:

a) Les decisions de les administracions públiques que afectin les seves potestats d'organització."

Quan les conseqüències de les decisions de les administracions públiques que afectin les seves potestats d'organització tinguin repercussió sobre condicions de treball dels funcionaris públics previstes a l'apartat anterior, és procedent la negociació de les condicions esmentades amb les organitzacions sindicals a què es refereix aquest Estatut.

L'ajuntament entén i així ho va manifestar en la mesa de negociació que la majoria de modificacions presentades responen a aquesta potestat d'organització que la normativa empara. Pel fa a les condicions que puguin tenir repercussió en les condicions laborals dels funcionaris públics que derivin de les decisions legítimes emparades en la potestat d'organització a les que es refereix l'article 37. Apartat 2 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, com podrien ser les retributives, també estan acordades en el marc de política retributiva de la corporació que es acordar amb les seccions sindicals i va ser aprovada pel Ple de l'ajuntament a l'any 2019.

Pel que fa als increments anuals de les retribucions s'apliquen d'acord amb les limitacions que deriven de l'aplicació de la Llei General Pressupostària (i que a efectes

de negociació seria el de l'increment màxim de les retribucions) sempre s'apliquen amb el màxim de l'increment total que permet la referida llei general pressupostària.

Tot i això l'Ajuntament com es fa sempre que es presenta el pressupost de Cap.I , la plantilla i la relació de llocs de treball va seguir el procediment de convocar la mesa de negociació amb les modificacions que aportava que bàsicament eren amortitzacions i creacions simultànies de places canviant denominacions , canvis en el complement específic dels llocs del cementiri acordats prèviament amb el mateix Comitè , 3 amortitzacions i creacions simultànies vinculades a la jubilacions efectives de les persones que actualment ocupen places , modificacions d'enquadraments orgànics i per últim la creació d'un lloc de treball enquadrat dintre de l'estructura jeràrquica de l'ajuntament de Cap de Servei –Adjunt a Intervenció .

Pel que fa a Entitat Pública Empresarial es crea una plaça i lloc de treball de Director de Fires.

Pel que fa al procediment , i que s'ha donat compte detalladament en l'apartat de fets del present acord , des de la primera convocatòria fixada per el dia 29 d'octubre de 2024 , i després de dos ajornaments per la part sindical , finalment es va reunir la Mesa de negociació el propassat dia 8 de novembre. Amb posterioritat la part sindical va presentar un escrit el dia 11 de novembre de 2024 on es sol·liciten modificacions basades en fer noves valoracions de llocs de treball (la nova valoració va ser acordada i pactada amb les seccions sindicals recurrents a l'any 2019) promocions internes , canvis de complements de destinació , canvis de classificació de llocs de treball, que podríem afectar a un número molt elevat de funcionaris .

Per altra banda cal dir que es segueix un procediment de negociació del nou conveni /acord regulador de condicions on varies d'aquestes propostes han estat plantejades i on s'estan tractant en concret aquests temes.

Es per tot això que l'ajuntament finalment va donar per realitzades les seves obligacions a nivell de negociació col·lectiva d'acord amb allò que regula la normativa vigent pel que fa a les matèries susceptibles de negociació.

Així doncs i atesos els antecedents descrits amb anterioritat, aquesta part considera que s'ha actuat d'acord amb el principi de bona fe en la negociació col·lectiva per a l'aprovació de la relació de llocs de treball corresponent a l'exercici 2025 , atès que s'ha procedit a seguir el procediment de convocatòria de la mesa de negociació, i a donar compliment a la voluntat negociadora d'allò susceptible de negociació , alhora que donant compliment als aspectes ja acordats i establerts a la negociació col·lectiva vigent on es fixa la política retributiva de la corporació i el sistema de valoració de llocs de treball actual d'acord amb allò establert a l'article 37 del TREBEP.

Per tot l'anterior, no poden prosperar les al·legacions preteses de nul·litat general, i en conseqüència, s'ha de desestimar les al·legacions presentades presentades contra l'aprovació provisional de la plantilla per l'exercici 2025 en el benentès que en l'aprovació de l'actualització de la Relació de Llocs de Treball s'ha donant compliment al tràmit de negociació establert a l'article 37 del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30

d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, així com s'ha seguit l'aplicació en les variacions realitzades d'acord amb l'aplicació dels vigents acords de negociació col·lectiva subscrits amb els òrgans de representació dels empleats públics de la corporació.

En la resolució del present recurs són d'aplicació a banda dels **fonaments de dret** i argumentacions anteriorment expressades els següents :

Articles 4, 123 i 124 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment administratiu comú de les Administracions públiques.

Article 15 de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la Funció Pública.

Articles 22 i 33.2 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les Bases de Règim Local.

Article 29 del Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública.

Articles 33, 34, 35, 36 i 37 del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Pública.

Article 283 del Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya

Per tot l'exposat,

Es proposa al Ple de la Corporació:

Primer.- Desestimar les al·legacions presentades en data 10 de desembre de 2024 pel Sr. Rafael García Pérez en representació de les seccions sindicals que configuren el Comitè Unitari d'aquesta corporació contra l'acord de ple d'aprovació inicial de la plantilla de l'Ajuntament de Granollers, del seu organisme autònom administratiu "Patronat municipal del Museu de Granollers" i de l'entitat pública empresarial "Granollers Mercat", amb efectes a 1 de gener de 2025, perquè s'han seguit seguit tots els tràmits que estableix la legislació vigent i el seu contingut s'ajusta al règim jurídic d'aquest instrument d'ordenació dels recursos humans i d'acord amb els arguments i fonaments de dret expressats en la part expositiva del present acord .

Segon.- Aprovar definitivament la plantilla de personal de l'Ajuntament de Granollers, del seu organisme autònom administratiu "Patronat municipal del Museu de Granollers" i de l'entitat pública empresarial "Granollers Mercat" per a l'exercici 2025.

Tercer.- Publicar aquest acord en el Butlletí Oficial de la Província de Barcelona i al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

INTERVENCIONS: L'alcaldeessa comenta que es tractaran conjuntament tots els punts de l'ordre del dia, perquè estan relacionats, i que la votació es farà individualitzada per a cadascun dels punts, les intervencions es poden consultar a l'enllaç següent:

<https://videoactes.granollers.cat/session/sessionDetail/8a8a8ab893cddb900193def621e50003?startAt=24.0&endsAt=1206.0>

VOTACIÓ: S'aprova per la majoria legalment establerta amb 12 vots a favor dels regidors i regidores del Grup Municipal del PSC, 4 vots en contra dels regidors i regidores dels Grups Municipals d'ERC (3), i VOX (1), i 6 abstencions dels regidors i regidores dels Grups Municipals de JUNTS (3), de PRIMÀRIES (2), i del PP (1).

2.- Desestimar el recurs de reposició presentat contra la Relació de llocs de treball de l'Ajuntament de Granollers, del seu organisme autònom administratiu "Patronat municipal del Museu de Granollers", i de l'entitat pública empresarial "Granollers Mercat", per a l'exercici 2025. Exp. 14/2024/24.-

Fets:

El 25 d'octubre de 2024 es va convocar, pels mitjans electrònics habituals d'ús corporatiu, la comissió de seguiment extraordinària (Mesa General de Negociació, en endavant MGN) per al dia 29 d'octubre de 2024 a les 12 hores a la sala de reunions de recursos humans amb l'únic punt d'ordre del dia "Plantilla de personal i relació de llocs de treball de l'Ajuntament per l'exercici 2025", adjuntant l'informe del servei de RH que fonamenta la proposta d'acord per a la seva aprovació pel Ple extraordinari convocat per al 18 de novembre.

El 28 d'octubre de 2024 amb número de registre d'entrada 2024056875, totes les seccions sindicals amb representació en aquesta corporació va sol·licitar que s'ajornés la convocatòria i es proporcionés documentació addicional per al seu estudi. Sol·licitaven 7 dies naturals entre la convocatòria i la sessió de la Mesa General de Negociació.

El 29 d'octubre de 2024 es va comunicar a la representació sindical l'ajornament de la convocatòria per proper 5 de novembre, per atendre a la sol·licitud del punt precedent, atesa la necessitat de realitzar la reunió de negociació amb anterioritat a l'inici de la tramitació de l'expedient d'aprovació dels acords que ha d'adoptar el Ple convocat per al 18 de novembre, previ dictamen de la comissió informativa convocada per al dia 13 de novembre.

El 31 d'octubre de 2024 es va enviar a totes les seccions sindicals la següent documentació: • ANNEX RLLT - EVENTUAL.pdf (58.2 KB) • ANNEX RLLT - MUSEU.pdf (742.3 KB) • ANNEX RLLT- AJUNTAMENT.pdf (356.7 KB) • ANNEX RLLT - EPE.pdf (72.1 KB) • ANNEX PLANTILLA LABORALS.pdf (46.4 KB) • ANNEX PLANTILLA EV-PD-MUSEU-EPE.pdf (35.4 KB) • ANNEX PLANTILLA FUNCIONARIS.pdf (71.9 KB) • Informe justificatiu canvis organitzatiu_rh.pdf (832 KB) • 2025 Informe RH_Plantilla i Relació de llocs - COMITE.pdf (223.1 KB)

L'1 de novembre de 2024 un representat de la part social va sol·licitar a recursos humans via correu electrònic l'ajornament de la MGN per tenir temps d'analitzar la documentació rebuda.

El 4 de novembre de 2024 es va comunicar a la representació sindical l'ajornament de la convocatòria per al 8 de novembre a la sala d'actes.

En data 8 de novembre de 2024 es convoca la Mesa general de negociació , on com a punt de l'ordre del dia es va tractar el tema identificat com a susceptible de negociació, relatiu a l'aprovació de la Relació de Llocs de Treball per a l'exercici 2025 . El temes van ser tractats i es va aixecar la corresponent acta de la sessió.

En data 11 de novembre de 2024 el senyor Rafael García Pérez torna a presentar per escrit proposta modificació de la Relació de llocs de treball .

El dia 15 de novembre de 2024 el regidor Francesc Arolas , respon en relació a la petició formulada pel senyor García , i que ja van ser exposades a la reunió celebrada el 11 de novembre , comunicant que aquestes consideracions ja van ser exposades en la reunió de la mesa negociadora alhora que transmet que l'ajuntament dona per realitzades les seves obligacions a nivell de negociació col·lectiva i emplaça a continuar el procés negociador que s'està seguint en paral·lel per la negociació del conveni col·lectiu/acord regulador.

En sessió plenària de 18 de novembre de 2024 s'aprova la relació de llocs de treball de l'Ajuntament de Granollers per a l'exercici 2025.

En data 10 de desembre de 2024 el Sr. Rafael García Pérez, com a representant del Comitè Unitari de Treballadors/es i de les seccions sindicals d'UGT, CCOO, CGT, ASTEM i SPL.CME, interposa mitjançant petició genèrica a través de la seu electrònica (núm. de registre 2024065744), recurs de reposició contra l'acord d'actualització de la relació de llocs de treball.

Fonaments de dret

D'acord amb al·legacions presentades en el recurs interposat per les seccions sindicals que conformen el Comitè Unitari , aquestes es centren bàsicament en al·legar l'incompliment de l'ajuntament de les obligacions que es deriven del dret a la negociació col·lectiva que regula l'article 37 de l'Estatut Bàsic de l'empleat públic .

1.- Potestat d'autoorganització i relació de llocs de treball

D'acord amb allò previst a l'article 4.1 a) de la Llei [7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Règim Local](#), així com l'art. 8 1. a) del Decret Legislatiu 2/2003 , de 28 d'abril , pel qual s'aprova el text refós de la Llei Municipal i de règim local de Catalunya, les administracions locals disposen de la potestat d'autoorganització .

L'art. 72 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic , estableix en relació a l'estructuració dels recursos humans que en el marc de les seves competències d'autoorganització, les administracions públiques estructuraran els seus recursos humans d'acord amb les normes que regulen la selecció, la promoció professional, la mobilitat i la distribució de funcions i de conformitat amb el que preveu aquest capítol.

D'acord amb allò previst a l'article 74 de l'Estatut Bàsic de l'empleat públic les Administracions Públiques estructuraran la seva organització a través de relacions de llocs de treball o altres instruments organitzatius similars que comprendran, almenys, la denominació dels llocs, els grups de classificació professional, els cossos o escales,

si s'escau, als que s'adscriguin, els sistemes de provisió i les retribucions complementàries i seran instruments públics.

L'article 90.2 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim local (LRBRL) estableix que les Corporacions Locals formaran la relació de tots els llocs de treball existents en la seva organització, en els termes previstos en la legislació bàsica sobre funció pública, corresponent a l'Estat el fet d'establir les normes conforme a les quals hagin de confeccionar-se les relacions de llocs de treball, la descripció de llocs de treball tipus i les condicions requerides per a la seva creació, així com les normes bàsiques de la carrera administrativa, especialment pel que es refereix a la promoció dels funcionaris a nivells i grups superiors.

L'article 126.4 del Reial Decret Legislatiu 781/1986, pel qual s'aprova el Text Refós de les disposicions legals vigents en matèria de règim local (TRRL) estableix que les relacions dels llocs de treball, tindran en tot cas el contingut previst en la legislació bàsica sobre funció pública, i es confeccionaran conforme a les normes previstes en l'article 90.2 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril.

Així doncs a Relació de llocs de treball es configura com un veritable instrument de gestió dels recursos humans on es reafirma la potestat d'autoorganització de la qual disposen en aquest cas els ens locals d'acord amb allò previst a l'article 4.1 a) de la Llei [7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Règim Local](#), així com l'art. 8 1. a) del Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de la Llei Municipal i de règim local de Catalunya.

2.- Matèries susceptibles de negociació col·lectiva.

Pel que fa a la negociació col·lectiva l'art. 37 del TREBEP estableix quines matèries seran susceptibles de negociació preveient en els seus diferents apartats que ho seran les normes, els criteris generals o la determinació de diferents condicions laborals que afecten als empleats públics. També s'estableix en l'apartat segon de l'esmentat article 37 que restaren excloses de l'obligatorietat de negociació entre d'altres aquelles que afectin a la potestat d'autoorganització de les Administracions públiques, però tanmateix en el cas que aquestes afectin a les condicions de treball dels funcionaris seran susceptibles de negociació.

3.- Valoració de llocs de treball i política retributiva.

Es en aquest context normatiu exposat fins ara, on es situa l'establiment de la política retributiva de la corporació per assignar les retribucions complementàries del seu personal. Es justament aquesta política retributiva la que es va acordar amb la majoria de seccions sindicals signants del present recurs.

En data 26 de març de 2019 es va acordar la pròrroga de l'Acord Regulador i del Conveni Col·lectiu del personal de l'Ajuntament de Granollers pel període 2019-2023, i l'aprovació de l'adaptació de la relació de llocs de treball d'acord amb la nova política retributiva acordada.

Aquest acord plenari va ser la culminació de tot un procés acordat i negociat amb els representants dels treballadors.

En data 30 de maig de 2018, segons acta signada els representants municipals i els representants dels empleats pública, van finalitzar els treballs de la Comissió de Valoració de llocs de Treball.

En data 11 de febrer de 2019, es signa l'acord de pròrroga de l'Acord regulador i el conveni col·lectiu del personal de l'Ajuntament de Granollers pel període 2019-2023.,

signat per les seccions sindicals d'UGT,CCOO i SPPM-CAT, que va ser aprovat i ratificat per l'Ajuntament ple en sessió de data 26 de març de 2019.

Amb posterioritat a l'aprovació plenària de data 26 de març de 2019 , en la que es va aprovar inicialment de la Relació de llocs de treball , es dona un termini als empleats per poder interposar al·legacions a les valoracions realitzades . Finalment en data 11 de novembre de 2019 es signa nou acord ja definitiu amb els òrgans de representació (seccions sindicals UGT, CCOO, SPPM-CAT i s'afegeix la secció sindical ASTEM) un cop revisades i valorades totes les al·legacions presentades , essent a posteriori adaptada la Relació de llocs de treball amb aquelles modificacions acceptades per la pròpia Comissió de Valoració en relació a les valoracions inicials .

Aquests treballs van suposar una adequació de l'estructura de llocs de treball i una adaptació de la política retributiva que va implicar canvis en la descripció dels llocs de treball de la corporació i de les seves característiques essencials – categoria professional, complement de destí, complement específic, funcions, dedicació horària, nivell de català, forma de provisió, tipus de llocs, classe, escala, dotacions, així com les condicions de treball.

L'aprovació de la nova relació de llocs de treball s'emmarcava dins d'un procés d'ordenació organitzatiu i retributiu producte de la valoració de llocs de treball i de la prorroga de l'Acord regulador i el conveni col·lectiu del personal de l'Ajuntament de Granollers pel període 2019-2023.

4.- El procés tècnic de valoració per la determinació del Complements Específics.

La política retributiva establerta a l'Ajuntament es va fixar d'acord amb un sistema de valoració objectiu acordat conjuntament per l'Ajuntament , les seccions sindicals i assessorats per l'empresa DALEPH consultora especialitzada .

L'esmentat procés tècnic dut a terme per una Comissió de Valoració compresa per les tres parts abans referenciades (ajuntament, seccions sindicals i consultora externa especialitzada) es va dotar d'un sistema de valoració que comportava en un primer moment realitzar l'anàlisi dels descriptius de funcions i en un segon moment, i d'acord amb una manual de valoració que ponderava punts per factor, s'atorgava una sèrie de punts a cadascun dels llocs de treball analitzats. Finalment la empresa consultora realitzava l'estudi tècnic retributiu basat en l'anàlisi de l'equitat interna adjuntant la taula de retribucions agrupades per les puntuacions obtingudes i amb un gràfic que relacionava les puntuacions i les retribucions amb la resultant línia de regressió. Aquest sistema s'aplica directament i en el cas de que sigui necessari valorar algun lloc tipus que no hagi estat prèviament valorat es procedeix a la seva valoració a través de la Comissió de Valoració .

En la resolució del present recurs són d'aplicació a banda dels fonaments de dret i argumentacions anteriorment expressades els següents :

Articles 4, 123 i 124 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment administratiu comú de les Administracions públiques.

Article 15 de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la Funció Pública.

Articles 22 i 33.2 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les Bases de Règim Local.

Article 29 del Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública.

Articles 33, 34, 35, 36 i 37 del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Pública.

Article 283 del Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya

Conclusions

Així doncs i com ja s'ha fet esment amb anterioritat l'escrit es remet novament al dret legítim a la negociació col·lectiva i la seva possible vulneració . Al respecte cal dir que si bé es cert , tal i com esmenta el recurrent , que l'article 37.1 del Reial Decret Legislatiu 5/2015 , pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic , regula les matèries que són objecte de negociació col·lectiva , no és menys cert que en el mateix article 37 en el seu apartat segon , lletra a) es diu el següent :

“2. Queden excloses de l'obligatorietat de la negociació les matèries següents:

a) Les decisions de les administracions públiques que afectin les seves potestats d'organització.”

Quan les conseqüències de les decisions de les administracions públiques que afectin les seves potestats d'organització tinguin repercussió sobre condicions de treball dels funcionaris públics previstes a l'apartat anterior, és procedent la negociació de les condicions esmentades amb les organitzacions sindicals a què es refereix aquest Estatut.

L'ajuntament entén i així ho va manifestar en la mesa de negociació que la majoria de modificacions presentades responen a aquesta potestat d'organització que la normativa empara. Pel fa a les condicions que puguin tenir repercussió en les condicions laborals dels funcionaris públics que derivin de les decisions legítimes emparades en la potestat d'organització a les que es refereix l'article 37. Apartat 2 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic , com podrien ser les retributives, també estan acordades en el marc de política retributiva de la corporació que es acordar amb les seccions sindicals i va ser aprovada pel Ple de l'ajuntament a l'any 2019 .

Pel que fa als increments anuals de les retribucions s'apliquen d'acord amb les limitacions que deriven de l'aplicació de la Llei General Pressupostària (i que a efectes de negociació seria el de l'increment màxim de les retribucions) sempre s'apliquen amb el màxim de l'increment total que permet la referida llei general pressupostària.

Tot i això l'Ajuntament com es fa sempre que es presenta el pressupost de Cap.I , la plantilla i la relació de llocs de treball va seguir el procediment de convocar la mesa de negociació amb les modificacions que aportava que bàsicament eren amortitzacions i creacions simultànies de places canviant denominacions , canvis en el complement específic dels llocs del cementiri acordats prèviament amb el mateix Comitè , 3 amortitzacions i creacions simultànies vinculades a la jubilacions efectives de les persones que actualment ocupen places , modificacions d'enquadraments orgànics i per últim la creació d'un lloc de treball enquadrat dintre de l'estructura jeràrquica de l'ajuntament de Cap de Servei –Adjunt a Intervenció .

Pel que fa a Entitat Pública Empresarial es crea una plaça i lloc de treball de Director de Fires.

Pel que fa al procediment, i que s'ha donat compte detalladament en l'apartat de fets del present acord , des de la primera convocatòria fixada per el dia 29 d'octubre de 2024 , i després de dos ajornaments per la part sindical , finalment es va reunir la Mesa de negociació el propassat dia 8 de novembre. Amb posterioritat la part sindical va presentar un escrit el dia 11 de novembre de 2024 on es sol·liciten modificacions basades en fer noves valoracions de llocs de treball (la nova valoració va ser acordada i pactada amb les seccions sindicals recurrents a l'any 2019) promocions internes, canvis de complements de destinació , canvis de classificació de llocs de treball, que podríem afectar a un número molt elevat de funcionaris .

Per altra banda cal dir que es segueix un procediment de negociació del nou conveni /acord regulador de condicions on varies d'aquestes propostes han estat plantejades i on s'estan tractant en concret aquests temes.

Es per tot això que l'ajuntament finalment va donar per realitzades les seves obligacions a nivell de negociació col·lectiva d'acord amb allò que regula la normativa vigent pel que fa a les matèries susceptibles de negociació.

Així doncs i atesos els antecedents descrits amb anterioritat, aquesta part considera que s'ha actuat d'acord amb el principi de bona fe en la negociació col·lectiva per a l'aprovació de la relació de llocs de treball corresponent a l'exercici 2025, atès que s'ha procedit a seguir el procediment de convocatòria de la mesa de negociació, i a donar compliment a la voluntat negociadora d'allò susceptible de negociació , alhora que donant compliment als aspectes ja acordats i establerts a la negociació col·lectiva vigent on es fixa la política retributiva de la corporació i el sistema de valoració de llocs de treball actual d'acord amb allò establert a l'article 37 del TREBEP.

Per tot l'anterior, no poden prosperar les al·legacions preteses de nul·litat general, i en conseqüència, s'ha de desestimar el recurs presentat contra l'aprovació de la Relació de llocs de treball per l'exercici 2025 en el benentès que en l'aprovació de l'actualització de la Relació de Llocs de Treball s'ha donant compliment al tràmit de negociació establert a l'article 37 del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, així com s'ha seguit l'aplicació en les variacions realitzades d'acord amb l'aplicació dels vigents acords de negociació col·lectiva subscrits amb els òrgans de representació dels empleats públics de la corporació.

Per tot l'exposat,

Es proposa al Ple de la Corporació:

Primer.- Desestimar el recurs de reposició interposat en data 10 de desembre de 2024 pel Sr. Rafael García Pérez en representació de les seccions sindicals que configuren el Comitè Unitari d'aquesta corporació contra l'acord de ple d'aprovació de l'actualització de la Relació de Llocs de Treball de l'Ajuntament de Granollers, del seu organisme autònom administratiu "Patronat municipal del Museu de Granollers" i de l'entitat pública empresarial "Granollers Mercat", amb efectes a 1 de gener de 2025, perquè s'han seguit seguit tots els tràmits que estableix la legislació vigent i el seu contingut s'ajusta al règim jurídic d'aquest instrument d'ordenació dels recursos

humans i d'acord amb els arguments i fonaments de dret expressats en la part expositiva del present acord .

Segon.- Comunicar el recurrent que contra aquest acord, que és definitiu en via administrativa, es pot interposar recurs contenciós administratiu mitjançant directament demanda, davant el Jutjat contenciós administratiu de Barcelona o el que correspongui al seu domicili, en el termini de dos mesos comptats des del dia següent a la recepció de la present notificació. També es pot interposar qualsevol altre recurs que es consideri convenient.

INTERVENCIONS: Les intervencions relacionades amb aquest punt consten a la vídeo acta de la sessió, que es pot consultar a l'enllaç següent:

<https://videoactes.granollers.cat/session/sessionDetail/8a8a8ab893cddb900193def621e50003?startAt=1206.0&endsAt=1304.0>

VOTACIÓ: S'aprova per la majoria legalment establerta amb 12 vots a favor dels regidors i regidores del Grup Municipal del PSC, 4 vots en contra dels regidors i regidores dels Grups Municipals d' ERC (3) i de VOX (1), i 6 abstencions dels regidors i regidores dels Grups Municipals de JUNTS (3), de PRIMÀRIES (2), i del PP (1).

3.- Resoldre les al·legacions presentades en el període d'exposició pública i aprovar definitivament el Pressupost General per a l'exercici 2025. Exp. 1/2024/130.-

Fets:

En sessió plenària de 18 de novembre de 2024 s'aprova inicialment el Pressupost general de l'Ajuntament de Granollers per l'exercici 2025.

En data 20 de novembre de 2024 es publica al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona anunci de l'inici del període d'exposició pública de l'expedient del Pressupost General per a 2025 a l'efecte de la possible presentació de reclamacions i al·legacions.

En la mateixa data es publica a la Seu electrònica de l'Ajuntament (<https://seuelectronica.granollers.cat>) tota la documentació continguda a l'expedient a l'efecte de la seva possible consulta, incloent els informes emesos per la Intervenció municipal relatius al control permanent no planificable sobre l'aprovació del pressupost de conformitat amb observacions i sobre el compliment del requisits de la Llei Orgànica 2/2012 en l'aprovació del pressupost, així com la informació sobre els estats de despesa i ingrés amb el seu màxim detall de desglossament.

En data 10 de desembre de 2024 el Sr. Rafael García Pérez presenta, com a representant del Comitè Unitari de Treballadors/es i de les seccions sindicals d'UGT, CCOO, CGT, ASTEM i SPL.CME, mitjançant petició genèrica a través de la seu

electrònica (núm. de registre 2024065744), reclamació contra el referit acord d'aprovació inicial del Pressupost General de l'Ajuntament de Granollers per a 2025.

Pel que fa a la legitimació activa per formular reclamacions contra el pressupost, l'article 170.1 del Reial Decret Legislatiu 2/2004, de 5 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei Reguladora de les Hisendes Locals (en endavant, LRHL) estableix el següent:

"1. Als efectes del que disposa l'apartat 1 de l'article anterior, tindran la consideració d'interessats:

a) Els habitants en el territori de la respectiva entitat local.

b) Els que resultin directament afectats, encara que no habitin en el territori de l'entitat local.

c) Els col·legis oficials, cambres oficials, sindicats, associacions i altres entitats legalment constituïdes per vetllar per interessos professionals o econòmics i veïnals, quan actuïn en defensa dels que els són propis."

Vist l'anterior, s'ha de considerar que el reclamant en la representació que ostenta té la legitimitat suficient i necessària per interposar aquesta reclamació atès que vicepresideix el Comitè Unitari de l'Ajuntament de Granollers [art. 170.1 c) LRHL].

La part reclamant al·lega que *"(...) l'Ajuntament de Granollers no ha convocat ni una sola reunió per tractar les matèries objecte de negociació relacionades amb el Capítol 1 (Despeses de Personal) del Pressupost Municipal per l'any 2025 (...)", "(...) que l'Ajuntament de Granollers ni tan sols ha facilitat al Comitè de Unitari de Treballadors/es i/o a les organitzacions sindicals amb representació en la corporació informació de la proposta del Capítol prèvia a la seva aprovació en el ple municipal (...)"* i qüestiona que *"s'hagi arribat a pressupostar la quantitat de 50.500 € en una partida per "Altres despeses del Coordinador General" codi Servei L1200 22699"*. En l'escrit presentat, la part reclamant argumenta que no han disposat d'informació suficient, qüestionen la bona fe del procés de negociació col·lectiva i esmenten l'article 47 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú relatiu a la nul·litat de ple dret.

Les observacions formulades fonamenten en conjunt el recurs de reposició presentat contra la relació de llocs de treball per al 2025 i les al·legacions presentades a l'expedient d'aprovació de la plantilla de personal i a l'expedient d'aprovació del pressupost, sense distingir ni concretar en què es basa concretament l'al·legació a l'aprovació del Pressupost General per al 2025.

Pel que fa als motius en què es pot fonamentar la reclamació, estableix l'article 170.2 LRHL el següent:

"Únicament es poden interposar reclamacions contra el pressupost:

a) Per no haver-se ajustat la seva elaboració i aprovació als tràmits que estableix aquesta Llei.

b) Per ometre el crèdit necessari per al compliment d'obligacions exigibles a l'entitat local, en virtut de precepte legal o de qualsevol altre títol legítim.

c) Per ser de manifesta insuficiència els ingressos amb relació a les despeses pressupostades o bé d'aquests respecte a les necessitats per a les quals estigui previst.”

Tot i que el procés de negociació configurat a la legislació de funció pública no és un tràmit expressament establert a la LRHL per l'aprovació del pressupost, la jurisprudència admet aquest com a preceptiu atès que la creació de noves places i/o llocs de treball té un evident contingut econòmic. Per tant, s'interpreta que la qüestió manifestada es fonamenta en el que estableix l'article 170.2 a) LRHL abans assenyalat i, per tant, és procedent admetre la reclamació i entrar a valorar el fons de la qüestió.

D'acord amb l'informe emès per la Direcció de Recursos Humans en relació a les al·legacions a l'aprovació inicial de la Plantilla de personal per a l'exercici 2025 (presentades conjuntament amb les al·legacions referides al Pressupost General de 2025), el 25 d'octubre de 2024 es va convocar la comissió de seguiment extraordinària (Mesa General de Negociació, en endavant MGN) per al dia 29 d'octubre de 2024 amb l'únic punt d'ordre del dia “Plantilla de personal i relació de llocs de treball de l'Ajuntament per l'exercici 2025”, adjuntant l'informe del servei de RH que fonamenta la proposta d'acord plenari.

El 28 d'octubre de 2024 les seccions sindicals van sol·licitar que s'ajornés la convocatòria i es proporcionés documentació addicional per al seu estudi. Davant d'aquesta petició, s'ajorna la convocatòria fins al 5 de novembre i el 31 d'octubre de 2024 s'envia a totes les seccions sindicals documentació addicional relativa a la relació de llocs de treball i a la plantilla de personal proposades per al 2025., incloent un informe justificatiu dels canvis organitzatius i un informe sobre els canvis a la Plantilla i Relació de llocs.

L'1 de novembre de 2024 la part social sol·licita un nou ajornament per analitzar la documentació subministrada. La nova sessió de la MGN queda fixada per al 8 de novembre, on l'ordre del dia incloïa l'aprovació de la plantilla i de la Relació de Llocs de Treball per a l'exercici 2025 com a punts considerats subjectes a negociació. El temes van ser tractats i es va aixecar la corresponent acta de la sessió.

En data 11 de novembre de 2024 el senyor Rafael García Pérez torna a presentar per escrit propostes relatives a la RLLT i plantilla de personal per a 2025, a la qual se li respon el dia 15 de novembre mitjançant escrit de senyor Francesc Arolas, regidor de RRHH, on s'expressa que les propostes formulades ja van ser exposades i tractades en la reunió de la mesa negociadora de 8 de novembre i que, per tant, l'ajuntament dona per realitzades les seves obligacions a nivell de negociació col·lectiva i emplaça a continuar el procés negociador que s'està seguint en paral·lel per la negociació del conveni col·lectiu/acord regulador.

Per tot l'anterior,

- Es considera que el reclamant ha tingut accés a través de la Seu electrònica a la documentació que integra l'expedient d'aprovació del Pressupost General per al 2025 i que proporciona una informació suficient i exhaustiva, amb el màxim nivell de detall previst per la normativa.
- No poden prosperar les al·legacions preteses de nul·litat general, per altra banda proscria, perquè s'ha permès als legítims representants dels treballadors, a través d'un debat realitzat en condicions d'igualtat i contradictori, la possibilitat de participar en el procés de formació de la decisió administrativa

subjecta a negociació [STS 8220/2011, de 30 de novembre (núm. recurs 6505/2008)] i s'ha de desestimar la reclamació presentada en el benentès que en l'aprovació dels pressupostos s'ha donat compliment al tràmit de negociació establert a l'article 37 del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

Fonaments de dret :

- Article 170 del Reial Decret Legislatiu 2/2004, de 5 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei Reguladora de les Hisendes Locals
- Article 47 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú
- Article 37 del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic

Es proposa al Ple de la corporació

Primer.- Desestimar les al·legacions presentades en data 10 de desembre de 2024 amb número de registre d'entrada 2024065744 pel vicepresident del Comitè Unitari, Sr. Rafael García Pérez, relativa a la petició de nul·litat de l'aprovació del Pressupost General de l'Ajuntament de Granollers per a l'exercici 2025 perquè la seva elaboració i aprovació s'ajusta als tràmits que estableix la legislació vigent.

Segon.- Aprovar definitivament el Pressupost General de l'Ajuntament de Granollers per a l'exercici 2025.

Tercer.- Publicar aquest acord en el Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

INTERVENCIONS: Les intervencions relacionades amb aquest punt consten a la vídeo acta de la sessió, que es pot consultar a l'enllaç següent:

<https://videoactes.granollers.cat/session/sessionDetail/8a8a8ab893cddb900193def621e50003?startAt=1304.0&endsAt=1385.4>

VOTACIÓ: S'aprova per la majoria legalment establerta amb 12 vots a favor dels regidors i regidores del Grup Municipal del PSC, 4 vots en contra dels regidors i regidores dels Grups Municipals d' ERC (3) i de VOX (1), i 6 abstencions dels regidors i regidores dels Grups Municipals de JUNTS (3), de PRIMÀRIES (2), i del PP (1).

I no havent-hi altres assumptes per tractar s'aixeca la sessió quan són les nou hores i vint-i-tres minuts, i s'estén aquesta acta de la qual dono fe.