

Expte.

DI-1265/2005-4

AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA
Excmo. Sr. ALCALDE PRESIDENTE
Plaza del Pilar, 18
50001 ZARAGOZA

24 de marzo de 2006

I.- Antecedentes

Primero.- Con fecha 5 de octubre de 2005 tuvo entrada en nuestra Institución un escrito de queja que quedó registrado con el número de referencia arriba expresado.

En dicho escrito se hacía referencia a la situación de D^a A, funcionaria del Ayuntamiento de Zaragoza, que el 5 de diciembre de 2003 presentó ante el Consistorio escrito en el que señalaba que pese a desempeñar un puesto de trabajo en el Servicio de ... en Escala Auxiliar (procediendo del servicio de prevención y salud en el puesto de ayudante camillero (nivel E 14) a extinguir) y realizar los mismos turnos y el mismo servicio que los puestos que ostentan la categoría de oficial y que están equiparados al nivel E 15, percibe las retribuciones correspondientes al nivel E-14, por lo que solicitaba que se equiparase su sueldo al de sus compañeros.

El 3 de diciembre de 2004 presentó nuevo escrito ante el Ayuntamiento en el, ante la falta de contestación del Ayuntamiento, reiteraba su solicitud.

El Ayuntamiento de Zaragoza no respondió a ninguno de los escritos

presentados.

Segundo.- Examinado el escrito de queja se resolvió admitirlo a trámite y dirigirse al Ayuntamiento de Zaragoza con la finalidad de recabar la información precisa sobre las cuestiones planteadas en el mismo.

Tercero.- El Ayuntamiento de Zaragoza contestó a la petición de información remitiendo con fecha 16 de diciembre de 2005 un escrito en el que exponía lo siguiente:

"Dña. A, ocupa plaza de Ayudante Camillero (a extinguir). Si bien, mediante Resolución de Alcaldía de 31 de mayo de 2002 y con efectos de 1 de junio de 2002, paso a formar parte de la escala auxiliar.

De acuerdo con el Reglamento de la Escala Auxiliar para el Personal Municipal del Ayuntamiento de Zaragoza, aprobado por acuerdo del Ayuntamiento Pleno de 29 de septiembre de 1999, esta escala esta constituida por todos aquellos empleados municipales (excluidos el personal de la Policía Local y del Cuerpo de Bomberos) que se encuentran en situación de Servicio activo y desempeñan en propiedad plazas clasificadas en la escala de Administración especial de los grupos D y E, así como personal subalterno y maestros de oficios que tengan disminuida la capacidad psicofísica necesaria para el desempeño habitual de su puesto de trabajo.

Tiene por objeto garantizar la adecuación de las actividades psicofísicas de los empleados municipales con las funciones atribuidas al puesto de trabajo hasta la edad de los 65 años.

Los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por el personal

de la escala auxiliar se fijan anualmente en la plantilla municipal.

Según señala el artículo 10 del Reglamento de la Escala Auxiliar “Los empleados que pasen a la escala auxiliar percibirán las retribuciones que tenían asignadas en concepto de retribuciones básicas, complemento de destino, complemento específico y complemento del puesto de trabajo en el momento de acceder a la escala auxiliar”.

Dña. A en el momento de pasar a la escala auxiliar ocupaba plaza de Ayudante Camillero (a extinguir) clasificada en el Grupo E. Por promoción tenía reconocido el nivel 14 y prestaba sus Servicios en el Servicio de ...

Al pasar a la escala auxiliar se le adscribe al Servicio de ... Tal como establece el artículo 10 del Reglamento de la Escala Auxiliar, se le asignan las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñaba en el momento de pasar a la escala auxiliar.

Doña A en su solicitud reclama diferencias salariales por desempeñar igual funciones que sus compañeros del Servicio, que prestan Servicios en con la categoría de Operario, los cuales tiene reconocida la retribución correspondiente al Grupo E, nivel 15, estrato 3802.

Si embargo tal como señala el artículo 10 de Reglamento de la Escala Auxiliar, doña A, debe de percibir las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñaba en el momento de acceder a la escala auxiliar, Grupo E nivel 14.

Por otra parte hay que tener en cuenta, que el personal municipal que desempeña puestos de trabajo de Oficial Polivalente de Centros Culturales (D- 15-3), del Servicio de Distritos, realizan turnos y festivos. En compensación a estos turnos de trabajo perciben una retribución

denominada “retribución final” que incluye los pluses de turnicidad y festividad. Retribución que también esta percibiendo doña A.

A juicio de este Servicio de Personal, Doña JA, percibe las retribuciones de forma correcta, ya que la diferencia salarial correspondiente al nivel 15 que esta solicitando, no le corresponde, puesto que de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 del Reglamento de la Escala Auxiliar, debe de percibir las retribuciones del puesto de trabajo que desempeñaba en el momento de acceder a esta escala. Así si percibía la retribución correspondiente al nivel 14, es esta la retribución que debe de seguir percibiendo, puesto que es el nivel que tiene consolidado.”

II.- Consideraciones jurídicas

Primera.- Señala el escrito de queja presentado ante esta Institución que con fechas 5 de diciembre de 2003 y 3 de diciembre de 2004 se presentaron sendos escritos ante el Ayuntamiento de Zaragoza por los que se solicitaba el reconocimiento del derecho a la percepción de un salario propio de un puesto de nivel E 15, al entender la solicitante que estaba realizando funciones idénticas que las realizadas por otros operarios adscritos a su servicio que tienen reconocida la categoría de oficiales y que perciben la retribución propia del nivel referido.

Según la información facilitada al Justicia, el Ayuntamiento no ha respondido ninguno de los escritos presentados.

El artículo 42 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común establece la obligación de la Administración de dictar resolución expresa en todos los procedimientos, y de notificarla cualquiera que sea su

forma de iniciación. El plazo máximo para notificar dicha resolución expresa será el fijado por la norma reguladora del correspondiente procedimiento; y no podrá exceder de seis meses salvo que una norma con rango de ley diga lo contrario. Si dichas normas no fijan ningún plazo, éste será de tres meses. Asimismo, toda resolución que ponga fin a un procedimiento, a tenor del apartado 1 del artículo 89 de la citada Ley, *“decidirá todas las cuestiones planteadas por los interesados y aquellas otras derivadas del mismo”*. En ningún caso, puede la Administración abstenerse de resolver so pretexto de silencio, oscuridad o insuficiencia de los preceptos legales aplicables al caso, aunque podrá acordar la inadmisión de las solicitudes de reconocimiento de derechos no previstos en el Ordenamiento Jurídico o manifiestamente carentes de fundamento, sin perjuicio del derecho de petición previsto por el artículo 29 de la Constitución.

A su vez, el artículo 153.1 j) de la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón, indica que *“todos los ciudadanos, en su relación con las Corporaciones locales, tendrán derecho a obtener resolución expresa de cuantas solicitudes formulen en materias de competencia de las entidades locales, o a que se les comunique, en su caso, los motivos para no hacerlo.”*

En esta línea, el Tribunal Supremo se ha manifestado en reiterada jurisprudencia, defendiendo la obligación de los órganos administrativos, sin excepción alguna, de dictar resolución expresa aceptando o rechazando las peticiones formuladas por los administrados (Sentencia de 8 de febrero de 2006; Sentencia 2005/1994, de 8 de noviembre de 2005; Sentencia 2005/7359, de 21 de octubre de 2005; etc.).

Es clara, por consiguiente, la obligación del Ayuntamiento de Zaragoza de resolver de forma expresa y notificar a la interesada la solicitud

presentada en su día por ésta.

Segunda.- Por otro lado, según testimonio facilitado a esta Institución, Doña A está realizando en su puesto de trabajo en este momento las mismas funciones que el resto de operarios. De hecho, y también según la información que nos ha sido proporcionada, durante cierto tiempo ha venido realizando sus funciones sola, al estar su compañera de baja sin que se haya designado una sustituta, con la carga adicional de trabajo que ello implica.

El reglamento de Escala Auxiliar para el Personal Municipal es claro al regular las retribuciones a percibir por los funcionarios que pasan a integrar tal escala. Tal y como ha señalado el Ayuntamiento en el informe remitido, conforme al artículo 10 de dicho Reglamento *“los empleados que pasen a escala auxiliar percibirán las retribuciones que tenían asignadas en concepto de retribuciones básicas, complemento de destino/plus de convenio y complemento específico y complemento específico/complemento del puesto de trabajo en el momento de acceder a la escala auxiliar.”*

Entendemos que el hecho de que en el momento de ingresar en la escala auxiliar el empleado perciba las retribuciones que tenía asignadas, no significa necesariamente que dichas retribuciones queden congeladas, y que permanezcan inalterables independientemente de la tarea desempeñada por el funcionario. El modelo retributivo establecido para la función pública pretende la compensación justa de los servicios prestados mediante una retribución justa, acorde al trabajo y dignidad.

No obstante, en el supuesto planteado se produce una disyuntiva. Por un lado, la escala auxiliar se estableció por Reglamento aprobado el 29 de septiembre de 1999 con el objeto de *“garantizar la adecuación de las actividades psicofísicas de los empleados municipales con las funciones atribuidas al puesto de trabajo hasta la edad de los 65 años (improrrogable)”*. Con tal objeto, se permite ingresar en dicha escala a los empleados

municipales que se encuentren en situación de servicio activo y desempeñen en propiedad plazas en la escala de Administración Especial de los grupos D y E, así como personal subalterno y maestro de oficios que tengan disminuida la capacidad psicofísica necesaria para el desempeño habitual de su puesto de trabajo.

Doña A provenía de la escala de Ayudante Camillero, perteneciente al Grupo E, si bien por Resolución de Alcaldía de 31 de mayo de 2002, y con efecto de 1 de junio del mismo año, pasó a formar parte de la escala auxiliar. Si el objeto de tal movimiento es garantizar la adecuación de las actividades psicofísicas del empleado municipal con las funciones atribuidas al puesto de trabajo, es evidente que deberá velarse porque en el desempeño de su tarea habitual no se impongan a Doña A tareas que impidan hacer efectiva esa adecuación a sus características. Si no, el pase a la escala auxiliar carece de fundamento.

Paralelamente, y como hemos indicado, el modelo retributivo establecido por la normativa aplicable pretende la compensación justa y digna de las funciones desempeñadas. Es evidente que si Doña A viene desempeñando funciones idénticas a las acometidas por el resto de empleados en su centro de trabajo, tiene derecho a percibir la misma retribución; caso contrario se produciría un agravio comparativo difícilmente justificable.

Así, ante la disyuntiva planteada queda una vía de solución a nuestro parecer: o bien las tareas desempeñadas por la interesada son incompatibles con las circunstancias físicas y psíquicas que motivaron su ingreso en la escala auxiliar, con lo que deberán adoptarse las medidas para adaptar sus tareas a su condición, o bien si se entiende que el trabajo desempeñado es adecuado a sus circunstancias, deberán adecuarse sus retribuciones al puesto, con el fin de evitar el agravio referido. A la vista del Reglamento de Escala Auxiliar para el personal Municipal, parece más razonable que se vele

por la estricta adecuación de la actividad psicofísica de Doña A con las funciones atribuidas al puesto de trabajo, dando así pleno cumplimiento al objetivo con el que se creó en su momento la escala auxiliar.

Tercera.- Cuestión diferente es la de la compensación por los turnos de trabajo y festivos realizados que viene percibiendo el personal municipal a través de la denominada "retribución final". Sin entrar a cuestionar el carácter de tal retribución, y su adecuación al modelo retributivo de los funcionarios establecido en la Ley de Funcionarios del Estado de 1964 y en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, lo que no viene al caso, si se estima que la realización de dichas funciones es adecuada a las circunstancias de Doña A, se entiende que procede su retribución justa.

III.- Resolución

Por todo lo anteriormente expuesto, y en virtud de las facultades que me confiere la Ley 4/1985, de 27 de junio, Reguladora del Justicia de Aragón, me permito formularle la siguiente

SUGERENCIA

1. El Ayuntamiento de Zaragoza debe dar respuesta mediante resolución expresa a la solicitud presentada en su día por Doña JA.
2. El Ayuntamiento de Zaragoza debe adoptar las medidas oportunas para la adaptación del puesto de trabajo de Doña A a las características psicofísicas que motivaron en su día el ingreso en la Escala Auxiliar.

Agradezco de antemano su colaboración y espero que en un plazo no superior a un mes me comunique si acepta o no la Sugerencia formulada,

indicándome, en este último supuesto, las razones en que funde su negativa.

EL JUSTICIA DE ARAGÓN

FERNANDO GARCÍA VICENTE