

Personal
508/2014



AL AYUNTAMIENTO DE LEÓN

Ayuntamiento de León
Oficina de Registro
General
23/12/2014 10:32
ENTRADA Nº: 2014/45747

D. [REDACTED] mayor de edad, con D.N.I. número [REDACTED], actuando en nombre y representación de la “**AGRUPACIÓN SINDICAL INDEPENDIENTE DEL AYUNTAMIENTO DE LEÓN**” (ASIAL), con C.I.F. número G-24589830, y domicilio a efectos de notificaciones en León, en la sede de dicha Agrupación en las dependencias de la Casa Consistorial (Avda. de Ordoño II, nº 10), en su calidad de Delegado Sindical en el Ayuntamiento de León de dicha Agrupación Sindical, como mejor proceda en Derecho, comparece y

DICE:

Primero.- Que en el Boletín Oficial de la Provincia de León número 231, correspondiente al día 4 de diciembre de 2014, se hacen públicos los acuerdos adoptados por el Pleno del Ayuntamiento de León, en sesión celebrada el día 25 de noviembre de 2014, mediante los que se aprueba inicialmente el Presupuesto General del Ayuntamiento de León para el Ejercicio 2015, así como sus Bases de Ejecución y la Plantilla de Personal correspondiente a dicho Ejercicio a que se refiere el artículo 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local (LBRL).

En dicho anuncio, se exponen al público los citados acuerdos, por plazo de quince días hábiles, durante el cual los interesados podrán examinarlos y presentar reclamaciones ante el Pleno, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales (TR-LRHL).

Segundo.- Que considerando que algunos de los acuerdos adoptados en relación con la Plantilla del Personal del Ayuntamiento de León para el Ejercicio 2015 no se ajustan a Derecho, y que, de llevarse a efecto, dificultarían alcanzar el necesario saneamiento económico-financiero del Ayuntamiento de León que permita que el personal municipal recupere la reducción del 4% de sus retribuciones brutas acordada por la Corporación Municipal a mediados del año 2012, es por lo que, dentro del plazo legalmente establecido, esta **AGRUPACIÓN SINDICAL**, al amparo de lo previsto en el apartado c) del artículo 170.1 del citado TR-LRHL, formula las siguientes **RECLAMACIONES** contra la Plantilla de Personal para el Ejercicio 2015 que obra como Anexo al citado Presupuesto, con fundamento en las siguientes

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRIMERA.- RECLAMACIÓN CONTRA LA CREACIÓN DE OCHO PLAZAS DE PEÓN EN EL SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA, RECOGIDA Y TRANSPORTE DE RSU.

Entre los acuerdos adoptados por el Pleno Municipal en su reunión del día 25 de noviembre de 2014, figura la **creación de 8 plazas de Peón en la Plantilla del Personal del Servicio de Limpieza Viaria, Recogida y Transporte de Residuos Sólidos Urbanos.**

Dicha creación se fundamenta en una interpretación jurídica de la Ley de Presupuestos Generales del Estado del Ejercicio 2014 (LPGE-2014) –ley en vigor en el momento de la adopción del acuerdo– que se autodenomina como “finalista” en el informe emitido por el Servicio de Asuntos Generales (Personal) de 17 de noviembre de 2014, pero que solo se puede calificar como “torticera”, pues equivale a garantizar “sine die” la reposición del 100% de los efectivos humanos, justamente cuando la LPGE-2014 establece como criterio general justamente el contrario, esto es, tasa de reposición de efectivos del 0%, y recoge determinadas “excepciones” (y reiteramos lo de “excepciones”) a las que se puede aplicar una tasa de reposición del 10%.

Pues bien, entre tales excepciones no se encuentran los servicios de Limpieza, Recogida y Transporte de RSU.

Tal cuestión ha sido puesta de manifiesto en el informe emitido por la Secretaria General del Ayuntamiento de León en fecha 5 de diciembre de 2014 (emitido a solicitud de una tercera parte de los miembros de la Corporación Municipal, todos ellos integrantes del Grupo Municipal Socialista), en el que expresamente se afirma (los énfasis son nuestros):

“La propuesta contenida en el informe que consta en el expediente, a juicio de la Funcionaria que suscribe no se ajusta a la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2014, por cuanto la creación de las plazas propuestas no se encuentra incluida en ninguno de los sectores en los que se permite la tasa de reposición máxima del 10%.

(...)

Entendiendo que no es posible la cobertura de estas plazas por incorporación de nuevo personal con carácter permanente mediante la inclusión de las mismas en la correspondiente oferta de empleo público y posterior desarrollo del correspondiente proceso selectivo para cobertura de dichas plazas (13).

Deberán desaparecer como plazas de nueva creación en la plantilla, sin perjuicio de la previsión presupuestaria que corresponda para las contrataciones temporales que hubiera que realizar, en el caso que esto sea posible según el Plan de Ajuste de este Ayuntamiento, para el cual deberá emitir el correspondiente informe el Sr. Interventor Municipal.”

Por su parte, el informe emitido por el Sr. Interventor Municipal en fecha 10 de diciembre de 2014 (emitido igualmente a solicitud de una tercera parte de los

miembros de la Corporación Municipal, todos ellos integrantes del Grupo Municipal Socialista), y que analiza la misma cuestión –si bien desde la perspectiva de las previsiones recogidas en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales para el Ejercicio 2015 (PLPGE-2015)–, tras enunciar la legislación previsiblemente aplicable y hacer expresas las previsiones recogidas en el “**Plan de Ajuste del Ayuntamiento de León 2012-2022**”, que han sido nuevamente ratificadas por el Pleno del Ayuntamiento de León a lo largo de este mismo Ejercicio 2014, mediante la aprobación del nuevo “**Plan de Ajuste del Ayuntamiento de León 2012-2022**”, formula, entre otras, las siguientes conclusiones (algunos de los énfasis son nuestros):

“(…)

Segundo.- Restricciones al crecimiento del número de efectivos (Plazas) integrantes de la Plantilla.

El artículo 21 de la LPE y el Plan de Ajuste establece unas limitaciones tasadas respecto de la tasa de reposición de efectivos, **que han de ser observadas en todo proceso de creación de nuevas plazas presupuestarias.**

El proyecto de Presupuesto General para 2015 **ha sido presentado bajo el supuesto de mantenimiento de la Plantilla existente en 2014, sin incremento alguno de efectivos**, de modo que la previsión de créditos presupuestarios del Capítulo 1 ha sido elaborada en base a la proyección de gasto real de este Capítulo para todo el año 2014 incluyendo la dotación anual para la plantilla de limpieza de interiores incorporada en junio de 2014.

El Informe 31/2014 de esta Intervención, ha sido emitido favorable con observaciones, **también bajo este supuesto de mantenimiento para 2015 de la Plantilla existente en 2014, sin incremento alguno de efectivos**, en congruencia con lo establecido en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado y en el Plan de Ajuste del Ayuntamiento de León para el periodo 2012/2032.

Una tasa de reposición del 100% de efectivos está prevista exclusiva y taxativamente para la policía local, servicio de extinción de incendios y salvamento. Para poder acogerse a esta excepción es requisito (entre otros) cumplir con el objetivo de deuda financiera, es decir que el capital vivo por operaciones de endeudamiento del Ayuntamiento no supere el 110% de los ingresos liquidados por operaciones corrientes. Hay que destacar a este efecto que el porcentaje de capital vivo por operaciones de endeudamiento que alcanza el Ayuntamiento de León a 31/12/2014 es del 176,79%.

“(…)

Tercero.- Necesidad de Relación de Puestos de Trabajo o documento equivalente.

Es unánime la jurisprudencia que señala **como condición necesaria para la creación y posterior de convocatoria de Plazas en Oferta Pública de Empleo, la previa definición en RPT o instrumento equivalente, del puesto que van a ocupar los futuros adjudicatarios de las plazas.**

Al día de la fecha el Ayuntamiento de León NO dispone de RPT de personal laboral.

Cuarto.- Reasignación de efectivos.

En base a lo establecido por el Artículo 7 de la Ley Orgánica de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, en el expediente de creación de las plazas en la plantilla presupuestaria, **deberá acreditarse la imposibilidad de cubrir mediante una reasignación de efectivos las necesidades de efectivos para cubrir determinados puestos de trabajo vacantes por jubilación u otras causas.**

Informes éstos que ponen de manifiesto que **la creación de de las 8 plazas de Peón en la Plantilla del Personal del Servicio de Limpieza Viaria, Recogida y Transporte de Residuos Sólidos Urbanos, no se ajusta a Derecho, pues incumple** las siguientes normas y/o acuerdos municipales:

a) Lo preceptuado en el **artículo 21.1 de la LPGE-2014**, norma en vigor en la fecha de adopción del acuerdo, que tiene carácter básico, tal y como se ha puesto de manifiesto en el informe de la Sra. Secretaria general anteriormente transcrito.

b) Lo dispuesto en el **artículo 21.1 del PLPGE-2015**, en la versión final del texto aprobado por las Cortes Generales, que tampoco contempla a la Limpieza Viaria, Recogida y Transporte de RSU como sector excepcionado de la limitación general de tasa de reposición cero de efectivos humanos, sin que sea de aplicación tampoco lo dispuesto en el apartado Seis del mismo, puesto que la acumulación a que se refiere el mismo ha de llevarse a efecto entre los sectores prioritarios recogidos en el citado precepto legal y no en otros.

c) Lo dispuesto en el **"Plan de Ajuste del Ayuntamiento de León 2012-2022"**, aprobado por el Pleno Municipal en Marzo de 2012, que es de obligado cumplimiento para la Administración Municipal y que recoge de forma expresa que la tasa de reposición cero se extiende al Ejercicio 2015.

d) Lo dispuesto en el **"Plan de Ajuste del Ayuntamiento de León 2012-2032"**, aprobado este mismo año 2014 por el Pleno Municipal, que reitera las medidas del Plan de Ajuste 2012-2022, y que también es de obligado cumplimiento para la Administración Municipal, como claramente se dice en el informe de la Intervención Municipal antes transcrito.

e) Lo preceptuado en el **"Plan de Saneamiento Económico-Financiero del Ayuntamiento de León 2012-2022"**, también aprobado por el Pleno Municipal como requisito previo y necesario, juntamente con la aprobación del Presupuesto Municipal del Ejercicio 2012, que igualmente vincula al Ayuntamiento de León, y que recoge también expresamente la aplicación de la tasa de reposición cero para los efectivos humanos del Ayuntamiento de León hasta el Ejercicio 2015 incluido.

f) El criterio jurisprudencial que establece que **la ordenación de los recursos humanos de las Administraciones Públicas se realiza mediante la Relación de Puestos de Trabajo (RPT), de manera que no es posible realizar tal ordenación mediante la creación de puestos de plantilla, si se carece de la preceptiva RPT** (Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 7ª, de 20 de octubre de 2008), cuyos FF JJ 2º y 3º seguidamente transcribimos (los énfasis son nuestros) en lo que aquí interesa:

"SEGUNDO.- (...)

La Relación de Puestos de Trabajo es el instrumento técnico a través del cual se realiza la

ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios, precisando los requisitos para el desempeño de cada puesto y comprendiendo la denominación y características esenciales de los mismos, requisitos exigidos para su desempeño y determinación de sus retribuciones complementarias.

El art. 16 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas de Reforma de la Función Pública –precepto de carácter básico– ya establece que la Administración Local "formará" la relación de los puestos de trabajo existentes en su organización "que deberán incluir en todo caso la denominación y características esenciales de los puestos, las retribuciones complementarias que correspondan y los requisitos exigidos para su desempeño".

Es cierto que el art. 90.2º de la LBRL, después de reiterar que "Las corporaciones locales formarán la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización", indica que "corresponde al Estado establecer las normas con arreglo a las cuales hayan de confeccionarse las relaciones de puestos de trabajo" y que dichas normas básicas no consta a las partes que se hayan dictado, pero más cierto es que la STS de 13.11.1995 ya indicó que "la norma básica reguladora de éstas (RPT), que en el ámbito de la Administración Local, al no haber sido promulgada la normativa básica prevista en el art. 90.2 de la Ley 7/1985, está constituida por el art. 16 de la Ley 30/1984, en el que se ordena que deberán incluir en todo caso la denominación y características esenciales de los puestos, las retribuciones complementarias que les correspondan y los requisitos exigidos para su desempeño".

En conclusión, los términos imperativos del art. 90.2º de la LBRL y art. 16 de la Ley 30/1984, conducen a que, ineludiblemente, la Corporación Local está obligada a la formación de la RPT con el contenido mínimo ya descrito en el art. 16 de la Ley 30/1984.

Consecuencia inmediata de lo anterior es la aplicación de lo dispuesto en el art. 15.d) de la Ley 30/1984, que si bien está previsto para las RPT de la Administración del Estado, por lo expuesto es trasladable a las RPT de las corporaciones locales, ya que si dichas RPT deben contemplar "la denominación y características esenciales de los puestos", sin duda una modificación de dichas características del puesto o incluso la supresión del mismo, exige que la alteración se efectúe vía alteración de la RPT.

La conversión de los dos puestos de trabajo de chofer de alcaldía de funcionarios de carrera a funcionarios eventuales, implica una alteración sustancial que precisa operarse a través de modificación de la preceptiva Relación de Puestos de Trabajo.

La consecuencia de que la Corporación Local demandada no haya dado cumplimiento aún a lo dispuesto en los arts. 90.2º de la LBRL y 16 de la Ley 30/1984, se traduce en una merma de sus facultades de autoorganización que no puede pretender sustituir las por medio de modificaciones de la Plantilla Orgánica cuyo ámbito es más reducido (no determina las características esenciales del puesto, ni requisitos para su ocupación), su finalidad es distinta (predominantemente de ordenación presupuestaria) y por ello exenta de preceptiva negociación sindical (STS 16.11.2001).

(...)

Por todo lo anterior y ante la inhabilidad del instrumento formal utilizado para operar la alteración –Plantilla Orgánica en lugar de R.P.T.– procede estimar el recurso sin necesidad de entrar a analizar la restante cuestión controvertida: supuesta imposibilidad de que los chóferes puedan configurarse como personal "de confianza", una vez admitido que su función no es la de "asesoramiento".

TERCERO.- El criterio de la sentencia recurrida ha de mantenerse en todas sus partes. En efecto, la cuestión que se planteaba en el recurso contencioso y ahora en casación consiste en determinar si existe una vinculación de la Plantilla Orgánica a la Relación de Puestos de Trabajo, de tal

forma que aquella no pueda contradecir a ésta, y en segundo lugar, si, en el caso de no existir dicha Relación de Puestos de Trabajo, al no haber sido aprobada por la Administración, la aprobación de la Plantilla Orgánica es instrumento idóneo para modificar el contenido de los puestos de trabajo.

Pues bien, como se sostiene en la sentencia recurrida el artículo 90.2 de la Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local dispone que las Corporaciones locales formarán la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública. De aquí se deduce la aplicación del artículo 15 de la Ley 30/1984, aun referido a la "Relaciones de puestos de trabajo de la Administración del Estado", ante la falta de desarrollo del párrafo segundo del artículo 90.2 de dicha Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local, que prevé que corresponde al Estado establecer las normas con arreglo a las cuales hayan de confeccionarse las relaciones de puestos de trabajo, la descripción de puestos de trabajo tipo y las condiciones requeridas para su creación.

(...)

Se desprende de estos preceptos que el instrumento técnico, el único, a través de cual se puede modificar el contenido de cada puesto de trabajo es la Relación de Puestos de Trabajo. En consecuencia, es evidente que este instrumento, al tener carácter excluyente de otros para configurar dicho contenido, vincula a las Plantillas Orgánicas, que, como dice la sentencia recurrida, tiene un marcado carácter presupuestario. En definitiva la aprobación de la Plantilla Orgánica no es sino la aprobación de una partida de los presupuestos, que podrá prever un número de funcionarios menor que el establecido en la Relación de Puestos de Trabajo (al existir por ejemplo vacantes que por motivos presupuestarios se decida no cubrir) pero que no puede contradecir en el contenido, naturaleza y número máximo de plazas, a las previsiones previstas en la Relación de Puestos de Trabajo. Esto justifica precisamente que como dice la sentencia de esta Sala de 16 de noviembre de 2001, no sea precisa en la aprobación de las Plantillas Orgánicas la negociación colectiva previa, pues no tendría ningún sentido que no se exigiera dicha negociación, y sí para la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo, y después, se permitiera la modificación de éstas al aprobar las Plantillas Orgánicas. Ello supondría una vulneración del derecho a la negociación colectiva previsto en nuestra legislación.

Establecida la Relación de Puestos de Trabajo como el instrumento idóneo para la modificación del contenido, valoración de complementos etc., de cada puesto de trabajo, haya sido o no aprobada dicha Relación, no pueden modificarse sino a través de ésta, y no por una simple aprobación de la Plantilla Orgánica."

g) El principio de eficiencia en la asignación y utilización de los recursos públicos a que se refiere el artículo 7 de la Ley Orgánica 2/2012, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, como pone de manifiesto el Sr. Interventor Municipal en la conclusión Cuarta de su informe de 10 de diciembre de 2014.

Y todo ello, teniendo en cuenta que los Planes de Ajuste aprobados por el Pleno Municipal han dispuesto la reducción del 4% en las retribuciones brutas del personal municipal, de manera que dejar sin efecto los mismos –aunque sea parcialmente– significaría poner en peligro la posibilidad de una recuperación económica anticipada que permita a los empleados municipales recuperar dicha pérdida retributiva cuanto antes, a lo que esta Agrupación Sindical no está dispuesta.

SEGUNDA.- RECLAMACIÓN CONTRA LA CREACIÓN DE CINCO PLAZAS DE LIMPIADORA EN EL SERVICIO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS MUNICIPALES Y CENTROS DEPENDIENTES DEL AYUNTAMIENTO.

Que entre los acuerdos adoptados por el Pleno Municipal en su reunión del día 25 de noviembre de 2014, figura también **la creación de 5 plazas de Limpiadora [sic] en la Plantilla del Personal del Servicio de Edificios Municipales y centros Dependientes del Ayuntamiento.**

Dicha creación se fundamenta, al igual que las ocho plazas de Peón anteriormente comentadas, en una interpretación jurídica de la Ley de Presupuestos Generales del Estado del Ejercicio 2014 (LPGE-2014) que resulta inaceptable para esta Agrupación Sindical por los mismos motivos ya enunciados en nuestra Reclamación PRIMERA anterior.

En consecuencia, y al objeto de evitar inútiles reiteraciones, **damos por reproducidos todos y cada uno de los argumentos que anteriormente hemos puesto de manifiesto en la reclamación formulada contra las 8 plazas de Peón a que se refiere la Reclamación PRIMERA anterior,** ya que los mismos vicios e incumplimientos concurren en la creación de estas 5 plazas de Limpiadora, que tampoco se ajusta a Derecho.

TERCERA.- RECLAMACIÓN CONTRA LA CREACIÓN DE UNA PLAZA DE RECAUDADOR EN LA PLANTILLA DE PERSONAL FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE LEÓN.

Otro de los acuerdos adoptados por el Pleno Municipal en su reunión del día 25 de noviembre de 2014 es la creación de una Plaza de Recaudador, plaza que se crea en la Escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, Clase de Cometidos Especiales.

Pues bien, con independencia de que dicha creación es completamente irregular desde el punto de vista formal, existen también razones de fondo que impiden la creación de dicha plaza. A saber:

a) Dicha creación incumple lo dispuesto en el "**Plan de Ajuste del Ayuntamiento de León 2012-2022**", aprobado por el Pleno Municipal en Marzo de 2012, que es de obligado cumplimiento para la Administración Municipal y que recoge de forma expresa que la tasa de reposición cero se extiende al Ejercicio 2015, sin que se contemple ninguna excepción.

De hecho la Plaza de Recaudador ya existía en la Plantilla Municipal y se amortizó la misma en el año 2013 en cumplimiento de dicho Plan de Ajuste.

Crear ahora dicha plaza supone que la Administración Municipal **va en contra de sus propios actos**, y contra un mandato taxativo del Pleno Municipal, el

acuerdo de aprobación del Plan de Ajuste, que es vinculante para la Administración Municipal por mor de la Ley, y que ha sido "autorizado" posteriormente por el MINHAP, con la advertencia de que dicho Plan es de obligado cumplimiento.

Obviamente, si la Administración Municipal continúa adelante con dicha creación, esta Agrupación Sindical formulará la correspondiente denuncia ante el MINHAP a los efectos oportunos, con la exigencia de las responsabilidades de toda clase que sean exigibles.

b) Dicha creación incumple igualmente lo dispuesto en el "**Plan de Ajuste del Ayuntamiento de León 2012-2032**", aprobado este mismo año 2014 por el Pleno Municipal, que reitera las medidas del Plan de Ajuste 2012-2022, y que, como ya hemos dicho, también es de obligado cumplimiento para la Administración Municipal, como claramente se dice en el informe de la Intervención Municipal de fecha 10 de diciembre de 2014.

Y ello con el agravante de que, hace escasos meses, y con motivo de la aprobación del Presupuesto Municipal del Ejercicio 2014, se ha desestimado una reclamación formulada contra el mismo que pretendía, precisamente, la creación de dicha plaza en la Plantilla del Ejercicio 2014.

No creemos que la situación haya cambiado tanto en apenas tres meses, y si ello es así, debería motivarse adecuadamente, pues **ello constituye una exigencia contemplada en el párrafo segundo del artículo 90.1 de la Ley de Bases del Régimen Local**, cuando dice que:

"Las plantillas deberán responder a los **principios de racionalidad, economía y eficiencia y establecerse de acuerdo con la ordenación general de la economía**, sin que los gastos de personal puedan rebasar los límites que se fijen con carácter general."

Pues bien, **resulta totalmente irracional** crear una plaza de Recaudador en el mes de Noviembre, cuando se ha rechazado su creación en el mes de Septiembre.

Sin que pueda justificar la creación de dicha plaza el informe emitido por la Tesorería Municipal que obra en el expediente administrativo, pues, de una parte, **las necesidades allí señaladas no son nuevas y se producen en la mayoría de los servicios municipales**; y, de otra, **se trata de un informe de "oportunidad", que no tiene en cuenta los aspectos legales de la cuestión**, aspectos éstos que tampoco son abordados por el Servicio de Asuntos generales en su informe de 17 de noviembre de 2014.

c) Dicha creación incumple asimismo lo dispuesto en el "**Plan de Saneamiento Económico-Financiero del Ayuntamiento de León 2012-2022**", también vinculante para el Ayuntamiento de León, dado que dicho Plan recoge también ex-

presamente la aplicación de la tasa de reposición cero para los efectivos humanos del Ayuntamiento de León hasta el Ejercicio 2015 incluido.

d) Del mismo modo se incumple el criterio jurisprudencial ya expuesto en apartados anteriores, de que **la ordenación de los recursos humanos de las Administraciones Públicas se realiza mediante la Relación de Puestos de Trabajo (RPT), y no mediante las Plantillas orgánicas.**

Pues bien, ninguna modificación de ha realizado en la RPT del Personal Funcionario del Ayuntamiento de León, **en la que ya existe un puesto de trabajo de Recaudador que, además, está cubierto por personal en activo.**

Y si lo que se quiere es un Técnico que auxilie al actual Recaudador o al Sr. Tesorero –como parece desprenderse del informe de éste–, no se entiende el por qué se crea una plaza en la Administración Especial y no en la Administración General, **cuyo coste es sensiblemente inferior.**

Finalmente, esta AGRUPACIÓN SINDICAL reitera que **no está dispuesta a poner en peligro la posibilidad de una recuperación económica anticipada que permita a los empleados municipales recuperar el 4% de pérdida retributiva ya soportada,** lo que ocurriría en el caso de que se accediese a la creación de cualquiera de las nuevas plazas que ahora se pretende llevar a efecto, y manifiesta que **el sacrificio emprendido por los empleados públicos municipales en el año 2012 afecta por igual a todos,** sin que quepan excepciones para determinados servicios municipales (Limpieza, Tesorería), que no acreditan una mayor justificación que otros para constituir una excepción a la norma general.

Por todo lo expuesto, **SOLICITO** del **AYUNTAMIENTO DE LEÓN** que, teniendo por presentado este escrito, se sirva admitir el mismo y, en su consecuencia, se tenga por formuladas las presentes **reclamaciones** al Presupuesto General del Ayuntamiento de León para el Ejercicio 2015, así como sus Bases de Ejecución y la Plantilla de Personal correspondiente a dicho Ejercicio, y con estimación de las mismas, se dejen sin efectos los acuerdos a los que se refieren tales reclamaciones.

Con todo lo demás que en derecho proceda.

Lo que se solicita en León, a veinticuatro de diciembre de dos mil catorce.

