



Informe relativo a la modificación del Reglamento de Ordenación del Personal del Ayuntamiento de Madrid como consecuencia de la aplicación del artículo 14 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas ((LPAC).

El artículo 14 de la LPAC en su letra e) establece la obligación de los empleados de las Administraciones Públicas de relacionarse con su Administración a través de medios electrónicos *“para los tramites y actuaciones que realicen con ella por razón de su condición de empleado público, en la forma en que se determine reglamentariamente por cada Administración.”*

El mencionado artículo establece dos obligaciones: de una parte, para los empleados públicos, la de relacionarse con su Administración de manera electrónica; de otra, para la propia Administración, la de establecer reglamentariamente la forma, requisitos y procedimientos en los que debe sustanciarse esta relación.

Pues bien, la modificación del Reglamento de Ordenación del Personal en trámite, atiende a ambos imperativos legales y tiene su justificación en el mencionado precepto legal.

Se plantea por la Dirección General de Organización, Régimen Jurídico y Formación, si las modificaciones a introducir en el Reglamento de Ordenación de Personal, por afectar a los empleados públicos municipales, debe ser objeto de negociación.

El artículo 37 del Real Decreto Legislativo 5/2005, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) establece de manera concreta las materias que han de ser objeto de negociación con los representantes de los trabajadores. La enumeración que se recoge parece tener carácter exhaustivo y está referida en términos amplios a lo que puede denominarse **“condiciones de trabajo de los empleados públicos”**, excluyendo de la negociación, en el número 2 del mencionado artículo, todos aquellos aspectos que se refieren a la capacidad de auto-organización que le es propia a las Administraciones Públicas, como puede entenderse el presente caso en el que la Administración Municipal, por imperativo legal, se ve obligada a adaptarse a una norma : la Ley de Procedimiento Administrativo Común.

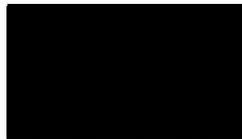
No cabe, pues, una negociación sobre una norma de derecho necesario, sino que es obligación del Ayuntamiento el cumplimiento de la misma y, en consecuencia, arbitrar los procedimientos para ello. En este caso, la modificación del Reglamento de Ordenación del Personal.



Por otra parte, la negociación carecería de objeto por cuanto, en todo caso, se ha de cumplir lo previsto en la LPAC y es la Administración municipal la que arbitra los medios y concreta los procedimientos en los que se va a hacer efectiva la relación con medios electrónicos con sus empleados.

Madrid, 23 de abril de 2018

LA DIRECTORA GENERAL DE RELACIONES LABORALES
Y RETRIBUCIONES



Ángela García Sánchez

