

I.- Con fecha 24 de enero de 2022, D. Jaime González Díaz en nombre y representación de la Asociación alianza contra la corrupción presenta escrito de alegaciones contra el presupuesto municipal del Ayuntamiento de Ermua aprobado inicialmente en sesión plenaria de 21 de diciembre de 2021.

Mediante Decreto de alcaldía de fecha 26 de enero de 2022 se requiere al solicitante para que, en un plazo de diez días, subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos necesarios para acreditar legitimación necesaria requerida por la legislación en vigor para presentar alegaciones al presupuesto municipal.

Con fecha 8 de febrero de 2022, D. Jaime González Díaz en nombre y representación de la Asociación alianza contra la corrupción presenta, en el registro general del Ayuntamiento de Ermua la siguiente documentación a efectos de demostrar la concurrencia de la requerida legitimación:

Estatutos de la asociación.

Designación de presidente de la misma.

Apoderamiento de Francisco Javier Novoa Gómez.

Certificado de alta de Francisco Javier Novoa Gómez.

Certificado de inscripción de datos registrales.

La **Norma Foral 10/2003 de 2 de diciembre, Presupuestaria de las Entidades Locales del Territorio Histórico de Bizkaia** desarrolla en su **artículo 15** el procedimiento necesario para la aprobación de los presupuestos municipales en los siguientes términos, *“aprobado inicialmente el Presupuesto General, se expondrá al público, previo anuncio en el Boletín Oficial de Bizkaia, por quince días, durante los cuales los interesados podrán examinarlo y presentar reclamaciones ante el Pleno o la Junta de Gobierno Local en caso de haber sido ésta la que adoptó el acuerdo de aprobación inicial. El Presupuesto se considerará definitivamente aprobado si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones; en caso contrario, el Pleno o la Junta de Gobierno Local en caso de haber sido ésta la que adoptó el acuerdo de aprobación inicial dispondrán de un plazo de un mes para resolverlas”*.

La interposición de alegaciones al presupuesto requiere contar inexcusablemente con la condición de interesado, concepto que se prescribe en el **artículo 4** de la **Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento administrativo Común de las Administraciones Públicas**, en los siguientes términos legales *“Se consideran interesados en el procedimiento administrativo:*

a) Quienes lo promuevan como titulares de derechos o intereses legítimos individuales o colectivos.

b) Los que, sin haber iniciado el procedimiento, tengan derechos que puedan resultar afectados por la decisión que en el mismo se adopte.

c) Aquellos cuyos intereses legítimos, individuales o colectivos, puedan resultar afectados por la resolución y se personen en el procedimiento en tanto no haya recaído resolución definitiva.

2. Las asociaciones y organizaciones representativas de intereses económicos y sociales serán titulares de intereses legítimos colectivos en los términos que la Ley reconozca.”

A su vez, la **Norma Foral 10/2003**, anteriormente citada en su **artículo 17** lista las personas o entidades que ostentan la condición de interesado a los efectos de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo. 15 *“a) Los habitantes en el territorio de la respectiva Entidad.*

b) Los que resulten directamente afectados, aunque no habiten en el territorio de la Entidad.

c) Los Colegios Oficiales, Cámaras Oficiales, Sindicatos, Asociaciones y demás Entidades legalmente constituidas para velar por los intereses profesionales o económicos y vecinales, cuando actúen en defensa de los que les son propios.

2. Únicamente podrán entablarse reclamaciones contra el Presupuesto:

a) Por no haberse ajustado su elaboración y aprobación a los trámites establecidos en esta Norma.

b) Por omitir el crédito necesario para el cumplimiento de obligaciones exigibles a la entidad, en virtud de precepto legal o de cualquier otro título legítimo.

c) Por ser de manifiesta insuficiencia los ingresos con relación a los gastos presupuestados, o bien éstos respecto a las necesidades para las que estén previstos.”

El artículo 5 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, reconoce a “los interesados con capacidad de obrar la posibilidad de actuar por medio de representante, entendiéndose con éste las actuaciones administrativas, salvo manifestación expresa en contra del interesado.” El **apartado 3º** de este artículo exige que para “formular solicitudes, presentar declaraciones responsables o comunicaciones, interponer recursos, desistir de acciones y renunciar a derechos en nombre de otra persona, deberá acreditarse la representación”, mientras que “para los actos y gestiones de mero trámite se presumirá aquella representación”.

El contenido del precepto pone de manifiesto que el legislador ha querido suavizar las exigencias sobre representación del interesado cuando se trata de realizar actos y gestiones de mero trámite, operando una presunción a su favor. Sin embargo, no opera esa presunción cuando se trata de otras actuaciones, que sin ser de mero trámite y por su propia naturaleza requieren una actuación personal del interesado o una acreditación fehaciente de la representación que pueda otorgar a favor de otra persona para que actúe en su nombre. En el caso que nos ocupa no nos encontramos ante gestiones de mero trámite, sino que las mismas requieren que esa representación sea acreditada de manera fehaciente.

Sobre la forma de acreditar la representación, el **apartado 4º del artículo 5** establece que “la representación podrá acreditarse mediante cualquier medio válido en Derecho que deje constancia fidedigna de su existencia”, y al igual que el **artículo 24 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil**, “mediante apoderamiento apud acta efectuado por comparecencia personal o comparecencia electrónica en la correspondiente sede electrónica, o a través de la acreditación de su inscripción en el registro electrónico de apoderamiento de la administración pública competente”. Dichos registros electrónicos de apoderamientos permitirán comprobar válidamente la representación de quienes actúen ante las Administraciones Públicas en nombre de un tercero.

En este sentido la **Sentencia del TSJ Madrid de 16 de diciembre de 2015**, afirma que “El documento aportado para justificar la representación que se decía ostentar no cumple las formalidades legalmente exigidas en los términos establecidos en el art. 32 de la Ley 30/1992, pues como acertadamente señaló la Administración demandada, se trata de una simple fotocopia sin cotejar, que además no incorpora la antefirma del poderdante, constando solo una firma sin cotejar. Pues bien, esta forma de proceder supuso un manifiesto incumplimiento del requerimiento de subsanación, pues o bien debió presentarse el documento privado en cuestión en original o mediante copia compulsada o autenticada por fedatario público competente, a fin de surtir efectos frente a terceros, en este caso la Administración. Y ello porque así se exige en el art. 32.3 que requiere que la representación se acredite por cualquier medio válido en derecho que deje constancia fidedigna, lo que no puede predicarse de una mera fotocopia de un documento privado (arts. 1225 y 1227 CC). O bien que se hubiese otorgado la representación por declaración mediante comparecencia personal del interesado, lo que tampoco se hizo.”

Siguiendo esa misma argumentación, la **Sentencia del TSJ de Galicia de 9 de octubre de 2019** desestima el recurso interpuesto por la falta de acreditación de la representación del recurrente *“la solicitud incumplía el requisito de acreditación de la representación de conformidad con los preceptos citados y el interesado no subsanó la falta o acompañó los documentos preceptivos en los términos del requerimiento que se le hizo; procedía tenerle por desistido de su petición como se resolvió.”*

La documentación aportada por D. Jaime González Díaz, concretamente la relativa al poder de representación que le otorga Francisco Javier Novoa Gómez resulta del todo insuficiente, al no existe apoderamiento apud acta, o comparecencia electrónica en la sede electrónica del Ayuntamiento en los términos señalados tanto por la normativa como en la jurisprudencia señalada.

Con fecha 17 de febrero de 2022, Javier Novoa Gómez presenta en el registro general del Ayuntamiento documentación acreditativa de la representación otorgada D. Jaime González Díaz para actuar en su nombre ante el Ayuntamiento de Ermua.

El artículo 68 de la Ley 39/2015 establece que *“1. Si la solicitud de iniciación no reúne los requisitos que señala el artículo 66, y, en su caso, los que señala el artículo 67 u otros exigidos por la legislación específica aplicable, se requerirá al interesado para que, en un plazo de diez días, subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, con indicación de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su petición, previa resolución que deberá ser dictada en los términos previstos en el artículo 21 .”* ahora bien tal y como reconoce el Tribunal Supremo, lectura del artículo 68 ha de hacerse en íntima relación con lo establecido en el **apartado 3º del artículo 73** *“a los interesados que no cumplan lo dispuesto en los apartados anteriores, se les podrá declarar decaídos en su derecho al trámite correspondiente. No obstante, se admitirá la actuación del interesado y producirá sus efectos legales, si se produjera antes o dentro del día que se notifique la resolución en la que se tenga por transcurrido el plazo”*. Así la **Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de julio de 2018** dice que *“una vez cumplimentadas las omisiones, no existe ningún obstáculo para atemperar las rigurosas consecuencias del incumplimiento del plazo de diez días, cuando no concurre otro interés protegible y precisamente se ha procedido a observar lo requerido antes de que la Administración haya cumplido la exigencia de dictar resolución ordenando archivar la petición por haber perdido el trámite que se dejó de utilizar. De modo que atendiendo al criterio de proporcionalidad entre la finalidad del requisito, la entidad real de la deficiencia advertida y las consecuencias que de su apreciación pueden seguirse, llevan a concluir que, con la excepción indicada, la ulterior actuación del interesado que atiende al requerimiento de subsanación ha de tener virtualidad iniciadora del procedimiento.”*

“Así, resulta oportuno traer a colación la jurisprudencia de esta Sala que ha examinado una cuestión similar a la aquí controvertida, pero no referida al cumplimiento de trámites en el procedimiento administrativo, sino al proceso contencioso-administrativo.

La jurisprudencia de este Tribunal ha afirmado, en relación con la tramitación procesal del recurso contencioso-administrativo, la viabilidad de la presentación de escritos por las partes procesales una vez vencido el plazo establecido para el trámite de referencia, siempre que tenga lugar antes de la notificación de la resolución que declara precluido el trámite, e incluso en el mismo día en que esa notificación se produce, con la única excepción de los plazos para interponer o preparar los recursos (SSTS de 4 de abril de 2010, RC 5872/2006 , y 3 de mayo de 2011, RC 1852/2007). La respuesta de este Tribunal Supremo acerca de si cabría tener válidamente por presentados los escritos que se registran una vez vencido el plazo establecido, pero en todo caso antes de que se notifique la resolución que declara perdido el trámite ha sido claramente positiva. En esta línea dijimos en la STS de 4 de mayo de 2010 (RC 5872/2006) que salvo en los supuestos establecidos

para establecer o preparar el recurso, la regla general es que los plazos procesales son susceptibles de beneficiarse del mecanismo de la rehabilitación.”

Por lo expuesto se da por subsanados los defectos de los que adolecía la documentación aporta y se procede al estudio de las alegaciones presentadas.

II.- El día 21 de diciembre del 2021 se celebra un pleno extraordinario para la aprobación inicial del presupuesto municipal 2022, a cuya convocatoria se adjuntan los documentos pertinentes: Enmiendas de los diferentes partidos políticos.

Dictamen de la comisión de la omisión especial de cuentas y hacienda del 14 de diciembre de 2021.

Memoria del presupuesto 2022.

FAES del presupuesto 2022.

Anexo de inversiones.

Anexo de transferencias.

Carga financiera o nivel de endeudamiento.

Plan estratégico de subvenciones.

Norma de ejecución presupuestaria.

Plantilla presupuestaria.

Presupuesto 2022.

Memoria del presupuesto de Promosa.

Informe de estabilidad presupuestaria.

Informe de la intervención al presupuesto 2022.

A su vez, y a efectos meramente informativos, se publica en la página web municipal la Relación de Puestos de Trabajo en vigor, si bien la misma no se somete a votación al no formar parte de presupuesto municipal para el año 2022.

III.- En la alegación presentada se evidencia la existencia de un error en el informe estabilidad presupuestaria, regla de gasto al que se alude en las alegaciones citadas, analizado el mismo por la técnico que lo realizó se corrobora la existencia de algunos errores en su contenido que, por otro lado, no afectan a la estabilidad presupuestaria y regla de gasto.

El artículo 109.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, dispone que *“las Administraciones Públicas podrán, asimismo, rectificar en cualquier momento, de oficio o a instancia de los interesados, los errores materiales, de hecho, o aritméticos existentes en sus actos”*.

Las características del error material o de hecho se han señalado, entre otras, en **la Sentencia del TS de 18 de junio de 2001**, según la cual *“Es menester considerar que el error material o de hecho se caracteriza por ser ostensible, manifiesto, indiscutible y evidente por sí mismo, sin necesidad de mayores razonamientos, y por exteriorizarse «prima facie» por su sola contemplación (frente al carácter de calificación jurídica, seguida de una declaración basada en ella, que ostenta el error de derecho), por lo que, para poder aplicar el mecanismo procedimental de rectificación de errores materiales o de hecho, se requiere que concurran, en esencia, las siguientes circunstancias:*

1) Que se trate de simples equivocaciones elementales de nombres, fechas, operaciones aritméticas o transcripciones de documentos; 2) Que el error se aprecie teniendo en cuenta exclusivamente los datos del expediente administrativo en el que se advierte; 3) Que el error sea patente y claro, necesidad de acudir a interpretaciones de normas jurídicas aplicables; sin necesidad de acudir a interpretaciones de normas jurídicas aplicables, 4) Que no se proceda de oficio a la revisión de actos administrativos firmes y consentidos; 5) Que no se produzca una

alteración fundamental en el sentido del acto (pues no existe error material cuando su apreciación implique un juicio valorativo o exija una operación de calificación jurídica); 6) Que no padezca la subsistencia del administrativo, es decir, que no genere la anulación o revocación del mismo, en cuanto creador de derechos subjetivos, produciéndose uno nuevo sobre bases diferentes y sin las debidas garantías para el afectado, pues el acto administrativo rectificador ha de mostrar idéntico contenido dispositivo, sustantivo y resolutorio que el acto rectificado, sin que pueda la Administración, so pretexto de su potestad rectificatoria de oficio, encubrir una auténtica revisión; y 7) Que se aplique con un hondo criterio restrictivo.”

Una vez estudiados los archivos obrantes, podemos afirmar que el error se ha debido a la practica cotidiana en la elaboración de los mismos, estos se realiza sobre modelos que se actualizan anualmente con los datos correspondientes y que en el que nos ocupa no se han eliminado datos del año 2021, datos que al convertirlo en PDF para su firma digital entorpece más su legibilidad.

Según los datos facilitados por la persona redactora del informe, detectados los errores materiales se ha procedido a corregir los mismos. En dicha corrección se aprecia que los datos relativos a la estabilidad y regla de gasto del presupuesto se ajustan a lo establecido en las normas de referencia.

A continuación, se transcribe el resultado de dicha corrección:

Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.

Orden HAP/2015/2012, de 1 de octubre, por la que se desarrollan las obligaciones de suministro de información previstas en la Ley 2/2012.

Orden HAP/2082/2014, de 7 de noviembre, de modificación de los artículos 15.3 c) y 16.4 de la Orden HAP/2015/2012.

RD 1463/2007, de 2 de noviembre, por el que se aprueba el reglamento de desarrollo de la Ley 18/2001, de 12 de diciembre, de Estabilidad Presupuestaria, en su aplicación a las entidades locales.

Norma Foral 10/2003 Presupuestaria Entes Locales Bizkaia.

Norma Foral 5/2013 de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera de las Entidades Locales de Bizkaia.

Decreto Foral 90/2013 de desarrollo de la Norma Foral 5/2013.

Orden Foral 5260/2013 de desarrollo del DF 90/2013

CÁLCULO CUMPLIMIENTO OBJETIVO DE ESTABILIDAD PRESUPUESTARIA: PRESUPUESTO 2022

PRESUPUESTO CONSOLIDADO AYTO-OOAA EJERCICIO 2022			
CAPÍTULOS GASTO	EUROS	CAPÍTULOS INGRESO	EUROS
1- Gastos de personal	8.723.006,85	1- Impuestos directos	3.334.172,34
2- Gastos en bienes y servicios	7.974.270,53	2- Impuestos indirectos	300.000,00
3- Gastos financieros	30.883,63	3- Tasas y otros ingresos	3.558.757,00
4- Transferencias corrientes	4.520.026,09	4- Transferencias corrientes	14.286.112,23
		5- Ingresos patrimoniales	92.000,00
6- Inversiones reales	733.200,00	6- Enaj. de invers. Reales	475.000,00
7- Transferencias de capital		7- Transferencias de capital	34.800,00
8- Activos financieros	24.000,00	8- Activos financieros	24.000,00
9- Pasivos financieros	99.454,47	9- Pasivos financieros	
TOTAL GASTOS	22.104.841,57	TOTAL INGRESOS	22.104.841,57
EMPLEOS (CAP. 1-7)	21.981.387,10	RECURSOS (CAP. 1-7)	22.080.841,57
CAPACIDAD/NECESIDAD DE FINANCIACIÓN	99.454,47		

AJUSTES

CONCEPTOS	IMPORTES
a) Previsión ingresos capítulos. I a VII presupuesto corriente	22.080.841,57
b) Créditos previstos capítulos I a VII presupuesto corriente	21.981.387,10
TOTAL (a – b)	99.454,47
AJUSTES	
1) Ajustes recaudación capítulo 1	-80281,27
2) Ajustes recaudación capítulo 2	74990,75
3) Ajustes recaudación capítulo 3	40490,28
4) Ajuste por devengo de intereses	
5) Ajuste por liquidación UDALKUTXA	
7) Ajuste por arrendamiento financiero	
8) Ajuste por gastos pendientes de aplicar a presupuesto	
9) Ajuste por inejecución	-2.005.087,32
c) TOTAL INGRESOS AJUSTADOS (a +/- 1, 2, 3, 4, 5, 6)	22.116.041,33
d) TOTAL GASTOS AJUSTADOS (b +/- 7, 8, 9)	19.976.299,78
e) TOTAL CAPACIDAD/NECESIDAD DE FINANCIACIÓN(c - d)	2.139.741,55
En porcentaje sobre los ingresos no financieros ajustados (e/c)	9,68%

*Del examen de los anteriores cuadros, podemos concluir que el presupuesto consolidado Ayto-OOAA para 2022 **Sí** se ajusta al principio de estabilidad presupuestaria entendido como la situación de equilibrio o de superávit en términos de capacidad de financiación de acuerdo con la definición contenida en el SEC 95.*

En cuanto al cumplimiento de la regla de gasto, por Orden HAP/2082/2014, de 7 de noviembre, se han modificado entre otros los artículos 15.3 letra c) y 16.4 de la Orden HAP/2105/2012, por la que se desarrollan las obligaciones de suministro de información previstas en la Ley Orgánica 2/2012, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.

Dicha modificación implica la no obligatoriedad de emisión de informe ni valoración de la regla de gasto en relación con el presupuesto inicial o su proyecto ni su remisión a la Diputación Foral de Bizkaia. La valoración se deberá realizar con motivo del informe trimestral a la ejecución del presupuesto, estimando el cumplimiento de la regla de gasto en la liquidación.

El volumen de deuda pública en las Corporaciones Locales de Bizkaia no podrá superar el límite porcentual establecido para el ejercicio en el 60% de los ingresos no financieros 2022.

La previsión de Deuda Viva a 31-12-2022 correspondiente a préstamos dispuestos y a los formalizados pero no dispuestos por el Ayuntamiento, se estima ascenderá a **3.125.580,45€**, no existiendo ninguna deuda contraída por el organismo autónomo Euskaltegi, lo que supone un **14,15%** sobre los ingresos no financieros ajustados consolidados para 2022 que ascienden a **22.081.124,33€**, y un 16,36% sobre los recursos corrientes consolidados estimados en la **preliquidación del ejercicio de 2021** y que ascienden a **19.106.129,67€**, cumpliendo por tanto con el nivel de endeudamiento.”

IV.- La Norma Foral 10/2003 de 2 de diciembre, Presupuestaria de las Entidades Locales del Territorio Histórico de Bizkaia, en su artículo 6 enumera la documentación que ha de obrar en el presupuesto de las entidades locales “a) *Un Estado de Ingresos estimativo de los distintos derechos económicos a liquidar durante el ejercicio.*

b) *Un Estado de Gastos comprensivo de los créditos necesarios para atender el cumplimiento de las respectivas obligaciones, tanto de pago como de compromiso.*

c) *Cuadros descriptivos de grupos de programas, de acuerdo con lo establecido en el art. 12.2.*

d) *Una memoria explicativa del contenido del presupuesto y de las principales modificaciones que presente en relación con el anterior, así como de los criterios adoptados para su elaboración.*

e) *Un anexo de créditos de compromiso aprobados y utilizados, que recogerá, diferenciados para los diversos años a que correspondan, los que con este carácter tenga utilizados la Entidad en la fecha de presentación del Presupuesto; para los presupuestos no liquidados, deberá figurar la totalidad de las consignaciones vigentes en la misma fecha.*

f) *Un anexo de las inversiones a realizar durante el ejercicio diferenciando las referidas al Patrimonio Público del Suelo y el resto.*

g) *Un anexo de transferencias y subvenciones corrientes y de capital, detallando los gastos por estos capítulos previstos en el Presupuesto, así como la regulación aplicable y el procedimiento de concesión.*

h) *Un anexo de endeudamiento, con el nivel previsto de deuda financiera de la entidad al inicio y fin del ejercicio presupuestario, con detalle de las variaciones y pagos de intereses previstos.*

i) *Un anexo de personal, con la relación individualizada de los puestos con dotación presupuestaria diferenciando entre las retribuciones y los gastos sociales.”*

Analizado el expediente relativo al presupuesto del Ayuntamiento para el ejercicio 2022, éste consta de todos y cada uno de los documentos enumerados en el citado artículo, por lo que el expediente cumple con los requisitos establecidos por la normativa Foral aplicable.

V.- Alude el Señor González en su escrito de alegaciones a ciertos defectos u omisiones en la Relación de Puestos de Trabajo aprobados por el pleno en la sesión celebrada el pasado 21 de diciembre. Hay que recordar que el acuerdo plenario al que hace mención no trató ni aprobó la Relación de de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento, ni modificación alguna sobre la ya existente como queda acreditado no solo en la convocatoria de la sesión plenaria remitida a los corporativos y publicada en la Web municipal, sino en el propio anuncio publicado en el Boletín Oficial de Bizkaia de fecha 31 de diciembre al que usted hace alusión, el cual anuncia la aprobación del presupuesto municipal del Ayuntamiento de Ermua para el año 2022, sin hacer mención alguna a la Relación de Puestos de trabajo.

A meros efectos aclaratorios, el **artículo 74 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, establece que *“Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares **que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias.** Dichos instrumentos serán públicos.”*, en ningún caso establece la necesidad de pormenorizar todos los conceptos retributivos aplicables a cada puesto. En términos similares se pronuncia el **artículo 15 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca** *“1. Las relaciones de puestos de trabajo indicarán necesariamente para cada uno de ellos:*

- a) Su denominación.
 - b) Departamento o Centro directivo al que se halle adscrito.
 - c) Régimen de dedicación.
 - d) Requisitos exigidos para su desempeño, entre los que necesariamente deberá figurar el perfil lingüístico asignado y su fecha de preceptividad.
 - e) La adscripción al Grupo, Cuerpo o Escala, o categoría laboral que en cada caso corresponda. Los puestos de trabajo podrán atribuirse indistintamente a más de un Grupo, siempre que estuvieran comprendidos en su intervalo de niveles.
2. Tratándose de puestos de trabajo reservados a funcionarios, se indicará, además:
- a) El nivel, del 1 al 30, con el que el puesto haya sido clasificado.
 - b) Sistema de provisión y, en su caso, la determinación de las Administraciones Públicas a cuyos funcionarios se les permita concurrir a su cobertura, y
 - c) Complemento específico que tengan asignado.”

Analizadas las Relaciones de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Ermua y sus respectivas modificaciones, publicadas en el Boletín Oficial de Bizkaia en los últimos años, éstas se encuentran estructuradas cumpliendo escrupulosamente lo establecido tanto en la legislación estatal como en la legislación autonómica citada, la misma consta de la siguiente estructura en cada uno de los puestos existentes:

Código

Nombre puesto

Numero de dotación

Grupo

Tipo de puesto

Forma de provisión

Complemento de destino
Complemento específico
Requisitos del puesto (escala o subescala, perfil lingüístico, etc)
Aspectos propios

La **Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local**, en su artículo 90.2 prevé que las Entidades 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, y que corresponde al Estado establecer las normas con arreglo a las cuales hayan de confeccionarse las RPT, la descripción de puestos de trabajo tipo y las condiciones requeridas para su creación.*

Añade el **artículo 126.4 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local** que *las Relaciones de Puestos de Trabajo tendrán en todo caso el contenido previsto en la legislación básica sobre función pública, y se confeccionarán con arreglo a las normas previstas en el artículo 90.2 LRBRL.*

Por otro lado, el **artículo 90.1 de la Ley 7/1985, establece** que *"Corresponde a cada Corporación Local aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual. 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."*

Asimismo, el **artículo 126.1 Real Decreto Legislativo 781/1986** dispone que *"Las plantillas, que deberán comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados reservados a funcionarios, personal laboral y eventual, se aprobarán anualmente con ocasión de la aprobación del Presupuesto y habrán de responder a los principios enunciados en el art. 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril. A ellos se unirán los antecedentes, estudios y documentos acreditativos de que se ajustan a los mencionados principios"*.

La plantilla es, pues, el conjunto de plazas creadas por la Corporación local agrupadas en Cuerpos, Escalas, Subescalas, Clases y Categorías en lo funcional y los diversos grupos de clasificación en lo laboral, de acuerdo con la estructura establecida por la normativa aplicable; no contiene puestos de trabajo sino plazas y titulares de las mismas.

Por lo expuesto, no se hace referencia en la legislación a la obligatoriedad de aprobación anual de la relación de puestos de trabajo, sino de la plantilla, por lo que, no es obligatorio aprobar y publicar la Relación de Puestos de Trabajo de cada año al tratarse de un instrumento organizativo con vigencia indefinida y por lo tanto, aplicable en tanto no se modifique.

Destacar que cuando la Relación de Puestos de Trabajo se modifica parcialmente, sería suficiente aprobar y publicar las modificaciones introducidas, no siendo necesario publicarla íntegramente, pues puede dar lugar a la impugnación del contenido relativo a cualquier puesto, incluso el de aquellos puestos que no se han modificado, como así lo entiende la **Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de julio de 2012, con cita de sus Sentencias de 24 de enero de 2011 y 15 de marzo de 2011** *"Por otro lado, resulta preciso destacar que esta Sala y Sección ya ha señalado en diversas ocasiones (por todas, sentencias de 24 de enero y 15 de marzo de 2011 - recursos de casación nº 28/2008 y 1144/2008, respectivamente -) que, tratándose de una nueva Relación de Puestos de Trabajo que incorpora la totalidad de los puestos -tanto los modificados como los que permanecen inalterados- esto supone abrir la posibilidad de la directa impugnación de todos ellos y la necesidad de que, si así se hace, se justifiquen las razones que hayan determinado disponer, como aquí ocurre, el sistema de libre designación para cada uno de los que sean objeto de la impugnación"*.

Respecto al Anexo de personal a que alude en el escrito, el **artículo 6.1 i) de La Norma Foral 10/2003 de 2 de diciembre, Presupuestaria de las Entidades Locales del Territorio Histórico de Bizkaia**, se encuentra desarrollado en cuanto a su contenido por la **Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca en sus artículos 20** “Los presupuestos de las Administraciones Públicas vascas determinarán las plantillas presupuestarias o relación de plazas dotadas que correspondan a cada uno de los Grupos y Cuerpos de funcionarios y a cada una de las categorías en que, en su caso, se clasifique el personal laboral.” y **21**, “1. Las plantillas presupuestarias correspondientes a funcionarios relacionarán las dotaciones crediticias ordenadas por los conceptos siguientes:

- a) Retribuciones básicas correspondientes a cada uno de los Grupos.
- b) Complementos de destino correspondientes a los puestos de cada nivel.
- c) Complementos específicos de los puestos que lo tengan asignado.
- d) Complemento de productividad expresado en un porcentaje del coste total del personal correspondiente a cada programa de gasto.

2. En relación al personal laboral, las plantillas presupuestarias incluirán asimismo las correspondientes dotaciones de créditos, ordenadas según los conceptos retributivos abonables en función de lo establecido en los convenios colectivos que resulten de aplicación.

3. En los presupuestos se consignarán también las dotaciones globales para abonar las gratificaciones e indemnizaciones a que tuviera derecho el personal. Asimismo, deberán figurar las previsiones para ejecutar las sentencias firmes de los tribunales que reconozcan derechos de contenido económico, y las destinadas a la atención de trabajos urgentes u ocasionales que no correspondan a puestos de trabajo en razón de su falta de permanencia o previsibilidad.

4. Las dotaciones para personal eventual expresarán, individualizadamente para cada puesto, la retribución fijada al mismo.”

Analizado el anexo de personal que conforma el expediente administrativo objeto del presente recurso, esta administración entiende que el mismo cumple con los requisitos establecidos por la legislación en vigor, desconociendo esta parte cual es la intención del recurrente al intentar mezclar conceptos clarificados por la doctrina administrativa, “puesto y plaza”, pretendiendo asimilar instrumentos de ordenación de recursos humanos, como la Relación de Puestos de Trabajo, con plazas individualizadas que conllevan en su caso ciertas situaciones y componentes propias del ocupante no del puesto.

Ha esa individualización se refiere el escrito al pretender que tanto la Relación de Puestos de Trabajo como la plantilla de personal contemplen “complementos salariales otorgados por decreto” además de requerir que la Relación de puestos de Trabajo contenga “todos los conceptos retributivos aplicables a cada puesto”. Obvia decir que dichos complementos se abonan una vez la intervención municipal ha recibido los correspondientes informes que justifican su abono.

Esta individualización que podría suponer un atentado contra los derechos de los y las trabajadoras municipales, el derecho a la protección de datos personales, **el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016**, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE, se ha incorporado al ordenamiento interno mediante la LOPD 2018, sin que se vea modificada la obligación municipal de disociar los datos de carácter personal en las tareas de publicidad activa prevista en la **Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno**.

La Agencia Vasca de Protección de Datos se pronuncia en diversos dictámenes como **CN07-003** sobre la posibilidad de comunicar a los representantes sindicales las relaciones de puestos de trabajo con indicación de las personas que ocupan cada puesto, siendo totalmente aplicable al

caso, al entenderse usted legitimado, así como copia resoluciones referidas a materia de función pública donde constan datos de carácter personal de los empleados públicos.

Debemos también detenemos en la legislación sobre función pública. **El artículo 16 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca**, establece el carácter público de las relaciones e puestos de trabajo (que en el caso de que correspondan a Corporaciones Locales deben publicarse en el Boletín del Territorio Histórico correspondiente), pero estas relaciones de puestos de trabajo, no indican, según **el artículo 15.1** de esa Ley, los datos de las personas que ocupan cada puesto sino únicamente las características de cada puesto de trabajo, esto es, *“su denominación; departamento o centro directivo al que se halle adscrito; régimen de dedicación; requisitos exigidos para su desempeño, entre los que, necesariamente, deberá figurar el perfil lingüístico asignado y su fecha de preceptividad; la adscripción al Grupo, Cuerpo o Escala o categoría laboral y, el nivel del puesto, sistema de provisión y complemento específico que corresponda a los puestos cuando hayan de ser desempeñados por personal funcionario”*.

De lo expuesto, vemos que las Relaciones de Puestos de Trabajo se configuran legalmente como listados de puestos, pero no de personas. En definitiva, analizada la normativa vigente en materia de función pública (estatal y autonómica) debe concluirse que la misma no autoriza la comunicación de los datos de carácter personales.

En esa misma línea argumental se pronuncia el dictamen **CN05-011**, donde se concluye que *“para el caso de que lo que se pretenda sea una relación nominal de los funcionarios con determinación de la cuantía retributiva que cada uno de ellos tiene atribuida, debe decirse que el precepto de la LFPV tantas veces citado, no constituye, a juicio de esta Agencia, la autorización legal a la que hace referencia el artículo 11.2 a) de la LOPD y por lo tanto dicha cesión por parte de la Administración supondría por su parte, una vulneración de dicha normativa para el caso de que se realice sin el consentimiento de los interesados (...) A juicio de esta Agencia y por lo dicho más arriba sobre los diferentes mecanismos posibles para hacer de público conocimiento las cuantías retributivas de los funcionarios sin afectar al derecho fundamental a la protección de sus datos de carácter personal, no es necesaria la cesión del dato relativo a la concreta identidad del funcionario para dar efectivo cumplimiento al artículo 80 LFPV”*

A su vez, la **Agencia Española de Protección de Datos** tiene declarado que la función de vigilancia y control puede llevarse a adecuado desarrollo sin necesidad de proceder a una cesión masiva de los datos referentes al personal que presta sus servicios en el órgano o dependencia correspondiente. Sólo en el supuesto en que la vigilancia o control se refieran a un sujeto concreto, que haya planteado la correspondiente queja ante la Junta de Personal, será posible la cesión del dato específico de dicha persona, **Informe Jurídico 0437/2008**. No obstante, debe tenerse en cuenta que hay determinados datos singularizados que sí pueden cederse sin consentimiento por existir una habilitación legal expresa. Así, tenemos el caso de la relación de puestos de trabajo (véase apartado IV del informe citado).

“En este mismo informe se indica que la función de control quedará plenamente satisfecha (...) mediante la cesión a la Junta de Personal de información debidamente disociada, según el procedimiento definido en el artículo 3 f) (...), que permita a aquélla conocer las circunstancias cuya vigilancia le ha sido encomendada sin referenciar la información en un sujeto concreto (...)

En caso contrario, deberá recabarse el consentimiento de los interesados. Pero hay que llevar cuidado con esta actuación porque, en determinados supuestos puede suponer la vulneración del derecho a la información que ostentan los representantes sindicales. Y ello porque impide al sindicato ejercer la facultad de control que legalmente tiene atribuida. En este sentido es pacífica la jurisprudencia de los Tribunales que así lo ha declarado. Traemos a colación la sentencia dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, con fecha 4 de noviembre de 2011, en un caso en el que el Servicio Madrileño de Salud no había entregado a los delegados

sindicales la información en debida forma. En concreto, se trata de un caso en el que la administración había entregado un listado con datos disociados de los empleados en lugar de la copia básica de los contratos suscritos.

(...) **DECIMOSEXTO** Teniendo en cuenta cuanto antecede, a lo que se añade que hasta junio de 2.009 la Dirección Gerencia del Hospital Universitario de La Princesa, Área 2 de Atención Especializada del SERMAS, vino proporcionando sin el menor reparo, ni dificultad, a la Sección Sindical de la FSP-UGT la documentación que desde el mes siguiente le niega, es decir, la copia básica de los nombramientos del personal estatutario de carácter temporal, lo que dejó de hacer con ocasión de un cambio habido en esa unidad directiva, pasando a entregarle solamente unos listados con datos disociados que, no obstante lo establecido en el artículo 33.1 del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud (RCL 2003, 2934) , no permite el pertinente control sindical de tales nombramientos temporales, y siendo así, además, que facilitar dichos documentos no puede entenderse lesivo del derecho fundamental a la intimidad del personal contratado bajo este régimen jurídico, no se observa razón alguna para reputar de errónea la conclusión que en este punto alcanzó la Magistrada de instancia en su sentencia, máxime a la luz de lo dispuesto en la Directiva 2.002/14/ CE, de 11 de marzo (...)

DECIMOSEPTIMO Cabe, en suma, afirmar que la tendencia legal, en armonía con el derecho derivado de la Unión Europea, no es otra que la potenciación de los derechos de información y consulta de los representantes legales de los trabajadores y, en atención al artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (RCL 1985, 1980) , de los representantes sindicales y, por tanto, de los Sindicatos a quienes estos últimos representan en el seno de las empresas.(...)"

No puede este técnico sino mostrar su desacuerdo con las tesis mantenidas en el escrito de alegaciones, tanto la Relación de Puestos de Trabajo como la plantilla de personal cumple con los requisitos exigidos por las diferentes disposiciones normativas en vigor.

VI.- Alude el recurrente en su escrito al desconocimiento respecto a los procesos selectivos para paliar la temporalidad. Dichos procesos se encuentran regulados por la **Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público**. La citada Ley, autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas, Las ofertas de empleo que articulen los procesos de estabilización, así como el nuevo proceso de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales antes del 1 de junio de 2022.

La publicación de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de las plazas incluidas en las ofertas de empleo público deberá producirse antes del 31 de diciembre de 2022.

La resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.

Este Ayuntamiento se encuentra en este momento analizando las diferentes plazas que puedan ser objeto de los diferentes procesos de estabilización, análisis que requiere de un estudio detallado de las plazas objeto de dicho proceso. En este sentido recordar que a lo largo de los años 2020 y 2021 se han realizado 8 procesos de selección mediante concurso oposición libre. Es ciertamente llamativo que a lo largo del escrito de alegaciones se pretenda poner en entre dicho la falta de rigor en el cumplimiento de la normativa en vigor y por otro lado se exija premura en la toma de decisiones cuando los plazos para adoptar este tipo de acuerdo no han hecho sino comenzar.

VII.- Por último se debe analizar la obligatoriedad de realizar una evaluación del impacto potencial de la propuesta en la situación de las mujeres y en los hombres como colectivo, en los términos establecidos en **la Ley 4/2005, de 18 de febrero para la igualdad de mujeres y hombres**, en los términos que se sugiere en el escrito de alegaciones presentado.

Para responder a este debate debemos plasmar el marco normativo y jurisprudencial. El marco normativo de referencia lo encontramos tanto en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** y la **Ley 4/2005, para la igualdad de mujeres y hombres**.

Poco incide la Ley Orgánica 3/2007 en las diferentes actuaciones a realizar por la administraciones locales, centrándose básicamente en las competencias, atribuciones y obligaciones de la administración general del estado, **el artículo 21** hace una escueta mención que no se ve desarrollada en ninguna normativa estatal de referencia, en los siguientes términos *“1. La Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas cooperarán para integrar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus actuaciones de planificación. En el seno de la Conferencia Sectorial de la Mujer podrán adoptarse planes y programas conjuntos de actuación con esta finalidad.*

2. Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas.”

En cuanto a la normativa autonómica citada, hace referencia en su **artículo 7** a las funciones otorgadas a las administraciones locales en, materia de igualdad en los siguientes términos: *“1.- En materia de igualdad de mujeres y hombres corresponden a los ayuntamientos de la Comunidad Autónoma de Euskadi, individualmente o a través de las mancomunidades de que formen parte o que se constituyan a los fines de la presente ley, las siguientes funciones:*

- a) Adecuación y creación de estructuras, programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género en su Administración.*
- b) Ejecución de medidas de acción positiva en el ámbito local.*
- c) Programación en el ámbito local en el marco de la planificación general del Gobierno y la programación de las respectivas diputaciones forales.*
- d) Adecuación y mantenimiento de estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencial entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención local.*
- e) Realización de estudios e investigaciones sobre la situación de mujeres y hombres en el ámbito local.*
- f) Realización en el ámbito local de actividades de sensibilización sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad.*
- g) Seguimiento de la normativa local y de su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad de mujeres y hombres.*
- h) Información y orientación a la ciudadanía, y en especial a las mujeres, sobre recursos y programas relativos a la igualdad de mujeres y hombres y sobre programas o servicios dirigidos a garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.*
- i) Prestación de programas o servicios con el objetivo de garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.*

j) Establecimiento de recursos y servicios sociocomunitarios para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.

k) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan en el ámbito local a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

l) Detección de situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en el ámbito local y adopción de medidas para su erradicación.

m) Cualquier otra función que en el ámbito de su competencia se les pudiera encomendar.”

Añadiendo un párrafo segundo de vital importancia “ Para facilitar el ejercicio efectivo de las funciones señaladas en el párrafo anterior por parte de las administraciones locales, éstas **contarán con asistencia técnica de la Administración de la Comunidad Autónoma y con las oportunas medidas de fomento de las correspondientes administraciones forales.**”

La **Ley 4/2005** dedica su **Capítulo IV** a las medidas para promover la igualdad en la normativa y actividad administrativa:

“Artículo 18. Disposiciones generales.

1. Los poderes públicos vascos han de tener en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres en la elaboración y aplicación de las normas, así como de los planes, programas y otros instrumentos de formulación de políticas públicas, de los programas subvencionales y de los actos administrativos.

2. Para el cumplimiento de lo dispuesto en el apartado primero de este artículo, los departamentos, organismos autónomos y entes públicos dependientes de las administraciones públicas vascas o vinculados a ellas han de ajustarse a lo establecido en los artículos 19 a 22 de esta ley, sin perjuicio de la adecuación a las necesidades organizativas y funcionales que las instituciones forales y locales realicen en el ejercicio de sus competencias y de las especificidades formales y materiales que caracterizan a sus normas.

3. En la realización de la evaluación previa de impacto en función del género y la introducción de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad que se prevén en los artículos 19 a 20 de esta ley, se ha de tener en cuenta la influencia que, en las diferencias entre mujeres y hombres, tienen los factores señalados en el último inciso del párrafo 1 del artículo 3.

[...]

Artículo 19. Evaluación previa del impacto en función del género.

1. Antes de acometer la elaboración de una norma o acto administrativo, el órgano administrativo que lo promueva ha de evaluar el impacto potencial de la propuesta en la situación de las mujeres y en los hombres como colectivo. Para ello, ha de analizar si la actividad proyectada en la norma o acto administrativo puede tener repercusiones positivas o adversas en el objetivo global de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad.

2. El Gobierno Vasco ha de aprobar, a propuesta de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, normas o directrices en las que se indiquen las pautas que se deberán seguir para la realización de la evaluación previa del impacto en función del género referida en el párrafo anterior, así como las normas o actos administrativos que quedan excluidos de la necesidad de hacer la evaluación y el resto de los trámites previstos en los artículos siguientes.”

En lo que respecta al desarrollo normativo de los artículo señalados, se ha de citar la **Resolución 40/2012, de 21 de agosto, de la Directora de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento, por la que se dispone la publicación del Acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno** “por el que se aprueban las Directrices sobre la realización de la evaluación previa

*del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres, ya que como prevé ésta “Se aprueban las Directrices en las que se indican las pautas a seguir para la realización de la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres, así como las normas o actos administrativos en que aquélla evaluación no es preceptiva. Las directrices mencionadas, junto con sus anexos, figuran unidas al presente Acuerdo para su **aplicación por parte de la Administración General de la Comunidad Autónoma, sus organismos autónomos y los entes públicos adscritos o vinculados a aquélla.**”, no formando parte de las instituciones señaladas las administraciones locales y por lo tanto no siendo de aplicación.*

A su vez, la Diputación Foral de Bizkaia aprobó el **Decreto Foral 141/2013, 19 de noviembre, por el que se fijan las Directrices en las que se recogen las pautas a seguir para la realización de la evaluación previa del impacto en función del género prevista en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres**, cuyo objeto a tenor de lo establecido en el artículo 2 “a) *Las disposiciones relacionadas a continuación deberán ir acompañadas de Informe de Evaluación Previa del Impacto en Función del Género:*

1. Los Proyectos de Norma Foral.

2. Los Decretos Forales Normativos del apartado 2 del artículo 8 de la Norma Foral 2/2005, de 10 de marzo, General Tributaria del Territorio Histórico de Bizkaia.

3. Los Decretos Forales de la Diputación Foral de Bizkaia, con las siguientes excepciones:

3.1. Los Decretos Forales de la Diputación Foral de Bizkaia de cese y designación de altos cargos.

3.2. Los Decretos Forales de la Diputación Foral de Bizkaia de estructura orgánica y funcional.

3.3. Los Decretos Forales de la Diputación Foral de Bizkaia reguladores de Distinciones y Honores y su otorgamiento.

4. Los Decretos Forales del Diputado General por los que se convocan los procesos selectivos y las convocatorias de provisión de puestos.

b) *Quedarán exentos de elaboración de Informe de Evaluación Previa del Impacto en Función del Género, además de los identificados en los puntos 3.1, 3.2 y 3.3 anteriores, el resto de disposiciones de carácter general y los actos administrativos de la Diputación Foral de Bizkaia.*

c) *En los casos en los que las disposiciones mencionadas en el apartado 2.a, carezcan de relevancia desde el punto de vista del género, porque su incidencia en la situación de mujeres y hombres sea nula, la unidad administrativa competente para elaborar la disposición deberá emitir, en lugar del Informe de Evaluación Previa del Impacto en Función del Género, un informe donde se justifique debidamente la ausencia de relevancia desde el punto de vista del género, en los términos previstos en «el anexo II a estas directrices.».*

En resumen, hemos de señalar que ambas instituciones se han dotado de normas de uso interno sin una proyección reglamentaria hacia la Administración Local, lo que pone en duda la obligatoriedad del cumplimiento de lo establecido en los artículos 18 y 19 por falta del correspondiente desarrollo.

Para poder solventar las dudas relativas a la aplicabilidad o no de la normativa citada en las actuaciones administrativas de las administraciones locales, hemos de acudir necesariamente a las referencias jurisprudenciales que existen al respecto. En este sentido mencionar que **la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 15 de octubre de 2020** hace

alusión directa al tema en estudio de la presente alegación “Ausencia de evaluación previa de impacto de género; marco normativo y jurisprudencial; rechazo de la pretensión anulatoria.

Tras ello debemos pasar a responder al alegato de ausencia de evaluación previa de impacto de género, que para la demanda estaría exigida por los artículo 18 y 19 de la Ley 4/2005 de 18 de febrero del Parlamento Vasco, de Igualdad de Mujeres y Hombres, para con ellos defender que los planes de ordenación urbanística están sujetos a evaluación de los efectos en materia de género, cuando en este caso tal evaluación previa no se había producido.

Para responder a este debate debemos plasmar el marco normativo y jurisprudencial que debemos tener presente, así:

1.- Por un lado, lo que hoy en día recoge el Texto Refundido de la Ley de Suelo y Rehabilitación Urbana, aprobado por Real Decreto Legislativo 7/2015, de 30 de octubre (EDL 2015/188203), cuando al regular las bases del régimen del suelo, en el art. 20 se refiere a los criterios básicos de utilización del suelo, para precisar en el punto 1 apartado c) lo que sigue:

< < 1. Para hacer efectivos los principios y los derechos y deberes enunciados en el título preliminar y en el título I, respectivamente, las Administraciones Públicas, y en particular las competentes en materia de ordenación territorial y urbanística, deberán:

[...]

c) Atender, en la ordenación que hagan de los usos del suelo, a los principios de accesibilidad universal, de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres , de movilidad, de eficiencia energética, de garantía de suministro de agua, de prevención de riesgos naturales y de accidentes graves, de prevención y protección contra la contaminación y limitación de sus consecuencias para la salud o el medio ambiente.

[...] > > .

2.- Tras ello debemos tener presente la STS de 10 de diciembre de 2018, casación 1750/2018, ratificada por la reciente STS de 18 de mayo de 2020, casación 5919/2017, con las que, ante la pretensión de nulidad de un plan general de ordenación urbana por la ausencia de incorporación de informe de impacto de género, en relación con la cláusula de supletoriedad del derecho estatal, y sobre la incidencia de la perspectiva de género en el urbanismo, declaran como doctrina jurisprudencial lo que sigue:

< < [q]ue, si bien la cláusula de aplicación supletoria del derecho estatal no permite sostener la exigencia a las Comunidades Autónomas de un requisito, como es el informe de impacto de género, en materia de ordenación urbanística, que no figura previsto en su propia legislación, el principio de igualdad de trato es un principio inspirador de la nueva concepción del desarrollo urbano, que exige una ordenación adecuada y dirigida, entre otros fines, a lograr la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, esto es, no es necesario el sometimiento del plan a un trámite específico para que esa perspectiva sea tenida en cuenta y para que, en otro caso, el citado plan pueda ser impugnado y el control judicial alcanzar a dichos extremos > > .

De esa doctrina jurisprudencial se deben extraer tres conclusiones relevantes:

(i) La inaplicación de la cláusula supletoria de derecho estatal, por lo que no se permite sostener la exigencia a las Comunidades Autónomas del requisito de informe de impacto de género en materia de ordenación urbanística que no figure en la legislación autonómica.

En ello en relación con previsiones del artículo 24.1.b) de la Ley 50/1997 de 27 de noviembre del Gobierno (EDL 1997/25084), según redacción dada por la Ley 30/2003 de 13 de octubre (EDL 2003/89502), sobre medidas para incorporar la evaluación del impacto de género en las Disposiciones Normativas que elabore el Gobierno.

(ii) La relevancia de la legislación propia de las Comunidades Autónomas.

(iii) Todo ello al margen de que el principio de igualdad de trato es un principio inspirador de la nueva concepción de desarrollo urbano, por lo que no es necesario el sometimiento del Plan a un

trámite específico para que tal perspectiva sea tenida en cuenta, y asimismo para que el Plan en concreto pueda ser impugnado y el control judicial alcanzar tales extremos.

3.- Tras ello nos remitimos a la Ley 4/2005, de 18 de febrero (EDL 2005/4624), para la igualdad de mujeres y hombres, referida en la demanda, que, en lo que interesa, en sus arts. 18 y 19, en el ámbito de la regulación de las medidas para promover la igualdad en la normativa y actividad administrativa, recoge lo que sigue"[.....] "Al resolver el debate la Sala, teniendo presente le contenido que hemos dejado recogido de los artículo 18 y 19 de la Ley 4/2005 de igualdad de hombres y mujeres, **nos encontramos con que no hay una expresa referencia a la exigencia de informe de impacto de género para el supuesto de los instrumentos de planeamiento urbanístico, al margen de que es cierto que el artículo 19.1 cita tanto normas como actos, cuando refiere que antes de acometerse la elaboración de una norma, el órgano administrativo que la promueva, ha de evaluar el impacto potencial de la propuesta en la situación de las mujeres y en los hombres como colectivo.**

Destacamos que no estamos en el ámbito de la potestad normativa del Gobierno Vasco, lo que enlaza con las previsiones del punto 2 del artículo 19 y las Directrices que en su seno aprobó el Gobierno Vasco, en Acuerdo publicado en el Boletín Oficial del País Vasco de 25 de septiembre de 2015.

Es importante tener presente que la Ley 4/2005 en sus Disposiciones Finales modificó multitud de normas legales, no encontrando ninguna previsión expresa en relación con el procedimiento de elaboración de los instrumentos de planeamiento urbanístico.

Además, en este ámbito, debemos tener presente que la Ley 2/2006 de 30 de junio de Suelo y Urbanismo del País Vasco (EDL 2006/98285), que entró en vigor en septiembre de 2006, es Ley posterior a la Ley 4/2005, sin que recogiera ninguna referencia en la tramitación de los instrumentos de Planeamiento Urbanístico, en concreto de los Planes Generales, sobre la necesidad expresa de evaluación previa de impacto en función del género, enlazando con las previsiones del artículo 19 de la Ley 4/2005; ninguna referencia a ello se encuentra en los artículo 90 a 91, referidos a la tramitación y aprobación del Plan General.

[.....]

Por todo ello, con las precisiones que se han hecho en relación con el marco normativo aplicable, teniendo presente que la demanda incide en el aspecto formal del informe y no en lo sustantivo, la Sala ha de concluir, en este supuesto, en rechazar la relevancia anulatoria del motivo al que respondemos."

Siguiendo esta línea argumental, ni la Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi, ni las modificaciones realizadas tanto a la Norma Foral 10/2003, de 2 de diciembre, Presupuestaria de las Entidades Locales del Territorio Histórico de Bizkaia, como 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 han hecho mención alguna a la necesidad de realizar informes de impacto de género a la hora de elaborar los presupuestos municipales, por lo que se debe concluir que el contenido del artículo 19 de la Ley 4/2005 de igualdad de hombres y mujeres, no es de aplicación en el ámbito local en tanto en cuanto no se aprueben normativas o directrices de desarrollo en las que se indiquen las pautas que se deberán seguir para la realización de la evaluación previa del impacto en función del género.