



Expediente n.º: 5118/2022

Informe de Secretaría

Procedimiento: Planificación y Ordenación de Personal

Tipo de Informe: Borrador [] Provisional [] Definitivo []

INFORME DE SECRETARÍA

De acuerdo con lo ordenado por la Alcaldía mediante Providencia de fecha 31 de agosto de 2022, visto el acuerdo de la Mesa General de Negociación de fecha 5 de septiembre actual y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 3.3 a) del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional emito el siguiente,

INFORME

PRIMERO.- Legislación aplicable

La legislación básica aplicable es la siguiente:

- Ley 7/1985, de 2 abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local -LRBRL-.
- 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 -TRRL-.
- Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales -ROF-.

SEGUNDO.- Consideraciones jurídicas

La Ley 7/1985, de 2 abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local -LRBRL-, prevé en su artículo 90.2 que las Entidades Locales aprobarán 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.

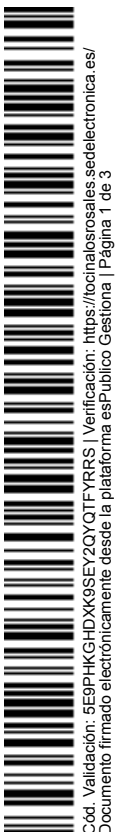
Añade el artículo 126.1 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local -TRRL-, que a ellas se unirán los antecedentes, estudios y documentos acreditativos de que se ajustan a los mencionados principios.

Diferencias entre la plantilla orgánica y la RPT

Normalmente se produce una confusión de conceptos entre dos instituciones jurídicas diferentes como son la relación de puestos de trabajo -RPT- y las plantillas, tanto en la normativa que lo regula como en el uso de las mismas.

La plantilla es una relación presupuestada de las plazas que tienen dotación crediticia del Capítulo I de los Presupuestos de las Administraciones Públicas que debe incorporarse necesariamente a los Presupuestos Generales para su aprobación, pudiendo ser modificados a lo largo del ejercicio presupuestario respetando el mismo procedimiento que para su aprobación.

Sin embargo, la RPT es un instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos





de desempeño de cada puesto, así como sus características retributivas. Es un instrumento ordenador de la función pública. Las Entidades Locales deben formar la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública. 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, así como las normas básicas de la carrera administrativa, especialmente por lo que se refiere a la promoción de los funcionarios a niveles y grupos superiores.

Se denomina puesto de trabajo al conjunto de tareas homogéneas, es decir, relativas a la misma actividad y función, asignadas y realizadas por una sola persona. El puesto de trabajo liga a las personas con las tareas. Los puestos pueden ser singularizados y no singularizados o plurales. El puesto singularizado se da cuando en la organización no existen dos puestos que tengan encomendada una misma actividad. Si existen dos o más puestos en que se realizan la misma actividad debemos hablar de puestos plurales.

En conclusión, ambas figuras son necesarias para que pueda llevarse a cabo una buena ordenación y gestión de los recursos humanos de las Administraciones Públicas. Ahora bien, manteniendo esta necesidad legal de ambas figuras, lo que sí está claro es que, si ha de elegirse un orden de prioridad a la hora de aprobar unas y otros, no cabe duda de que las plantillas orgánicas forman parte integrante y fundamental de los Presupuestos generales de la Entidad Local, por lo que debe primero llevarse a cabo la plantilla de personal, para después procederse a la tramitación de la RPT y al reparto de los empleados públicos en los diferentes puestos de trabajo, una vez clasificados y aprobados, mediante los sistemas ordinarios de provisión de puestos de trabajo.

Por lo expuesto, la plantilla no puede contradecir a la RPT respecto a la valoración del puesto y las retribuciones complementarias fijadas en la misma, pero ello no impide que la RPT pueda prever determinados puestos de trabajo o un número máximo de efectivos o plazas en un puesto de trabajo y que, por circunstancias presupuestarias, la plantilla no incluya todos los puestos de trabajo previstos en la RPT. En este sentido se pronuncia la Sentencia del TS de 20 octubre de 2008.

TERCERO.- Procedimiento a seguir

La modificación de la plantilla orgánica debe seguir el mismo procedimiento que la aprobación del Presupuesto general, incluso el trámite de exposición pública y el de publicación (art. 126.3 TRRL); en este sentido:

- El acuerdo de aprobación inicial se expondrá al público, previo anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia (o, en su caso, al Boletín de la Comunidad Autónoma uniprovincial), por 15 días hábiles, durante los cuales los interesados podrán examinarlos y presentar reclamaciones ante el Pleno. El acuerdo se considerará definitivamente aprobado si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones; en caso contrario, el Pleno dispondrá de un plazo de un mes para resolverlas.
- El acuerdo de aprobación definitiva deberá publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia (o, en su caso, al Boletín de la Comunidad Autónoma uniprovincial) y comunicarse a la Administración del Estado y a la Administración de la Comunidad Autónoma, en el plazo máximo de 30 días hábiles (art. 127 TRRL).

Los acuerdos se adoptarán por el Ayuntamiento Pleno, en virtud de lo previsto en el artículo 22.2.i) de la Ley 7/1985, de 2 abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local -LRBRL-, sin que tal atribución pueda ser objeto de delegación (art. 22.4 LRBRL), y en los municipios de gran población a la Junta de Gobierno Local (art. 127 LRBRL).

Con carácter previo a cualquier acuerdo plenario, el expediente deberá someterse (en su caso) a estudio por la Comisión Informativa, por así exigirlo, entre otros, los artículos 20.1.c) de la Ley 7/1985, de 2 abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local -LRBRL-, y 82, 123, 126 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales -ROF-.





A la vista de todo lo expuesto, **SE PROPONE:**

PRIMERO.- Someter a informe de la Intervención municipal la amortización de la plaza de vicesecretario-interventor y creación de la plaza de Técnico de Administración General y en consecuencia de modificación de la plantilla orgánica.

SEGUNDO.- Someter a dictamen de la Comisión Informativa, la propuesta de modificación de la plantilla orgánica, para su posterior inclusión en el orden del día de la correspondiente sesión plenaria.

TERCERO.- El acuerdo se expondrá al público, previo anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, por 15 días hábiles, durante los cuales los interesados podrán examinarlo y presentar reclamaciones ante el Pleno. El acuerdo se considerará definitivamente aprobado si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones. En caso de que se presenten reclamaciones serán resueltas por el Ayuntamiento Pleno en el plazo de un mes.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

