



S A L I D A		Registro Interno Personal	
		Registro Electrónico Común	
24/02/2020		2020001643I	
Registro Electrónico Común		Hora 13:47	

**INFORME DE LA DIRECCIÓN DE PERSONAL
ASUNTO: ADECUACIÓN DE LA PLANTILLA MUNICIPAL A LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.-**

En fecha 14/08/2018 se aprobó por el Pleno de la Corporación la vigente Relación de Puestos de Trabajo, la cuál es firme y definitiva en vía administrativa a día de hoy, abriéndose a partir de ese momento un proceso de adecuación de la plantilla municipal por imperativo legal, como más adelante se verá, lo que no deja de tener, en este caso, cierta complejidad dadas las modificaciones sustanciales que la RPT ha establecido tanto en la estructura municipal (organigrama), como en la modificación de los puestos de trabajo ya existentes y creación de otros nuevos.

1.- NORMATIVA DE APLICACIÓN.-

El presente informe se fundamenta en la siguiente legislación, así como en la jurisprudencia que el TS ha establecido en relación a la misma:

Ley 7/85 de 2 de abril Reguladora de las Bases de Régimen Local

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.

Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de Octubre por el que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público.

Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Ley 30/84 de 2 de Agosto de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

2.- RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE 2018.-

En lo que al tema importe, y sobre la RPT vigente, interesa destacar los siguientes aspectos:

a) Por el Excmo. Ayuntamiento se acordó, en su día, la realización de una nueva RPT que viniera a sustituir la RPT/CPT, hasta ese momento vigente y elaborada con anterioridad al año 1.991. Durante esos casi 30 años, la RPT no sufrió cambio alguno en su texto, quedando absolutamente obsoleta por el mero devenir del tiempo, de tal forma que algunos de los puestos que en la misma se recogían estaban condenados a extinguirse sin que ningún empleado municipal tuviese en la práctica asignadas las funciones inherentes a las mismas. En otros casos los empleados municipales adscritos a los puestos señalados, en realidad realizaban funciones distintas a las que allí se recogían. Y existían en fin, operarios municipales que realizaban funciones que, en la RPT repetida, no venían asignadas a puesto de trabajo alguno. En algunos casos dichos puestos se crearon en la plantilla municipal, lo que evidentemente no resulta de recibo. Es esta situación la que obligó al Ayuntamiento a la redacción de una nueva RPT, que finalmente se elaboró por empresa externa, siendo el principal objetivo la adecuación de la RPT a la nueva realidad municipal tanto presente como en el futuro inmediato.

En el proceso de elaboración se realizó un importante trabajo de campo, donde se mantuvieron entrevistas con los Jefes de Departamentos, Servicios..., así como con numerosos trabajadores municipales adscritos a diversas dependencias municipales (hecho declarado probado en Stcia. 44/19 Juzgado de lo Contencioso administrativo n.º 2 de Algeciras), trabajo de campo del que se derivó, entre otras cosas, la realidad municipal en cuanto a las funciones que se venían ejerciendo.

El sentido de dicho trabajo previo a la elaboración de la RPT se describe perfectamente en informe al efecto de la empresa CIEM, de 19/10/2017, y que después de describir la situación municipal resume del siguiente tenor: "Con excepción de las vacantes, no pueden existir plazas que son atendidas por trabajadores para el desempleo de un puesto de trabajo, y no se encuentran incluidas y dotadas económicamente en la Plantilla orgánica de ordenación

Fecha y Hora 24/02/2020 13:47:48
SELLO ELECTRÓNICO DEL AYUNTAMIENTO DE LA LINEA
<https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/IV66QH0EFNFZJWOT5UE/VP4KBJA-1/3>



Código Seguro De Verificación:	J14wPyDesIllywQ9u50UfA==	Fecha	24/02/2020
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Vicente Lara Batlleria		
Url De Verificación	https://firma.lalinea.es/verifirma/code/J14wPyDesIllywQ9u50UfA==	Página	1/3





presupuestaria y previamente en la RPT. Por este motivo, es obligatorio que el Ayuntamiento regularice esta situación mediante la inclusión – como hemos dicho- tanto de los puestos de trabajo en la RPT, como de las plazas existentes en la organización, porque no se trata de crearlas ex novo, sino de incluirlas en la Plantilla municipal como una simple regularización de la misma”.

En puridad, y en base a lo antedicho y al propio resultado de la Relación de Puestos, en realidad lo que hace la RPT se puede resumir en:

- Modificación de los puestos de trabajo existentes. Dicha modificación afecta en algunos casos a la propia denominación del puesto, a las formas de provisión y características, y en muchos otros a las funciones que tenían asignadas en la anterior RPT. Algunas veces de calado importante. Es preciso señalar que la modificación de las funciones inherentes al puesto, lo es en relación a la descripción anterior, y no en base a las funciones que realmente realiza el trabajador que las tiene asignadas.

- Regularizar la situación municipal, dando carta de naturaleza en la RPT a los puestos de trabajo, cuyas funciones, total o parcialmente, venían desarrollando los funcionarios municipales, y que no constaban en la RPT/91.

- Creación de puestos de trabajo nuevos, cuyas funciones no han sido asignadas a trabajador alguno, y que se considera necesario desarrollar en el corto plazo.

b) Esta actividad que se deriva de la elaboración de la nueva RPT, no tiene sin embargo únicamente su fundamento en la necesidad de regularizar la actividad municipal en dicha RPT, sino que su fundamento último viene determinado también, por imperativo legal.

Así por imperativo legal la RPT contendrá todos los puestos de trabajo tanto del personal funcionario, laboral fijo, como eventual, en su consecuencia no es posible el desempeño de un puesto de trabajo que no venga reflejado en la Relación de Puestos, de ahí la necesidad de elaborar y modificar los puestos existentes, dándoles un sentido más acorde con la realidad y necesidades de la administración. Conviene señalar que el único instrumento con capacidad para llevar a cabo la modificación necesaria, resulta ser la Relación de Puestos, como efectivamente ha hecho. Así, y entre otras muchas, Stcia. TS de 20 de octubre de 2008, recaída en el Recurso de Casación 6078/2004, que en su fundamento jurídico tercero dice: “Se desprende de estos preceptos que el instrumento técnico, el único, a través del cuál se puede modificar el contenido de cada puesto de trabajo es la Relación de Puestos de Trabajo. Es evidente que este instrumento, al tener carácter excluyente de otros para configurar dicho contenido, vincula las plantillas orgánicas...”.

2.- LA PLANTILLA DE PERSONAL.-

Resulta obvia la vinculación entre la plantilla y la Relación de Puestos de Trabajo, pues si en ésta se señalan tantos las características y el contenido de cada puesto, con inclusión de los Complementos de Destino y Específico en el marco del poder de organización que la legislación vigente otorga a la Administración, la plantilla municipal deberá dar la consiguiente consignación a cada uno de los puestos definidos en la RPT, y ello por cuanto es un instrumento inseparablemente unido a los presupuestos, y que deberá aprobarse en el marco de la aprobación de éstos. En este sentido, vinculación entre RPT y Plantilla de Personal, véase STSJ de Cantabria 935/2014, entre otras, que manifiesta por ejemplo que “...La Administración está obligada a aprobar una RPT, pero cuando valora los respectivos puestos de trabajo y fija las correspondientes retribuciones, debe someterse al límite previsto en las Leyes Presupuestarias en relación al aumento del gasto anual...” lo que se llevará a efectos en la plantilla anual aprobada junto a los presupuestos anuales.

Esta vinculación se plantea claramente en Stcia. TSJ CV 144/2011 : “... no es posible la creación de puestos de trabajo que no estén amparados en la plantilla en la medida en que la inclusión en la plantilla es soporte para la habilitación de crédito presupuestario del gasto que implica la puesta en funcionamiento de estos puestos; de manera que en principio todos los puestos de la relación de puestos de trabajo deben correspondiente al plazas de la plantilla...”.

“...Hemos de precisar que el concepto de puesto de trabajo al que responde el instrumento de la relación está más bien concebido en un aspecto objetivo ajeno a la persona que puede desempeñarlo, y define la inserción del puesto dentro de la organización...En cambio la plantilla está más bien planteada en función de las plazas que desempeñan los sujetos

Código Seguro De Verificación:	J14wPyDesI1lywQ9u50UfA==	Fecha	24/02/2020
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Vicente Lara Batlleria		
Url De Verificación	https://firma.lalinea.es/verifirma/code/J14wPyDesI1lywQ9u50UfA==	Página	2/3





que integran el personal al servicio de la Administración..., pero sin olvidar la vinculación con los puestos de trabajo de su estructura o clasificación...”

En base a todo ello el Ayuntamiento debe proceder a la inclusión en la plantilla municipal del conjunto de plazas referenciadas a las características de los puestos obrantes en la Relación de Puestos aprobada, con independencia de que sean las mismas que existían con anterioridad o de creación ex novo, y ello en aplicación del art. 126 del RDLeg 781/86 de 18 de abril por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, que determina que:

“1. Las plantillas, que deberán comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados reservados a funcionarios, personal laboral y eventual...”

Pues bien, los puestos de trabajo que figuran en la RPT, tienen una concordancia manifiesta con las funciones adjudicadas a los trabajadores municipales, si bien con las modificaciones que ha tenido a bien realizar el Excmo. Ayuntamiento sobre la anterior RPT que, insistimos, no en relación a las funciones realmente desempeñadas, excluyendo las plazas de nueva creación, y cuyas funciones no se venían desempeñando con anterioridad. Más pudiéndose comprobar que tales modificaciones no han alcanzado al sistema de clasificación profesional y ordenación de los grupos y categorías profesionales. En consecuencia el Ayuntamiento debe irremediamente no solo modificar y adecuar la plantilla orgánica a la situación actual, sino incluir necesariamente, como así ha hecho, los puestos de trabajo en la RPT. Con excepción de las vacantes, no pueden existir plazas que son atendidas por trabajadores para el desempeño de un puesto que no se encuentren incluidas y dotadas económicamente en la Plantilla Orgánica de Personal, incluidas aquellas que se vienen desempeñando por personal laboral indefinido.

3.- CONCLUSIONES.-

Aprobada la RPT municipal, no cabe sino proceder a la adecuación de la Plantilla a los puestos de trabajo que en aquella se especifican y relacionan, y cuyas funciones se realizarán por los funcionarios o trabajadores municipales que tienen a su cargo la realización de todas o las más importantes de las funciones que en la RPT se señalan, y todo ello conforme a los siguientes criterios:

- a) Esta Jefatura de Personal considera ajustada a derecho la plantilla de personal aprobada para el ejercicio 2019, con vinculación de las distintas plazas a los puestos de trabajo establecidos en la RPT vigente, regularizando así la situación anterior. Dándose su número y demás circunstancias por reproducidas.
- b) Se deberán amortizar las plazas existentes con anterioridad, con distinta denominación y que coincidan con la modificación que de los puestos se hace en la RPT. Salvo que su mantenimiento sea necesario para cumplir con las previsiones del organigrama municipal.
- c) En cuanto a las plazas que con carácter provisional hayan sido adscritas al personal municipal, mediante comisión de servicios, etc., se respetarán las resoluciones adoptadas en su día.
- d) En cuanto a las plazas de nueva creación (incluidas las no amortizadas conforme al apartado b) se proveerán, caso de considerar necesaria su provisión provisional, conforme a los sistemas reglados al efecto. Debiéndose incluir en la OEP.
- e) En cuanto a las plazas vacantes cubiertas por personal indefinido no fijo, se estará a lo que finalmente se apruebe sobre las medidas de consolidación de empleo previstas en las Leyes Presupuestarias.

Todo lo que tengo a bien informar en La Línea de la Concepción, a 24 de Febrero de 2020.-

El Jefe de Personal
Vicente Lara Batllera

Código Seguro De Verificación:	J14wPyDesI1lywQ9u50UfA==	Fecha	24/02/2020
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Vicente Lara Batllera		
Url De Verificación	https://firma.lalinea.es/verifirma/code/J14wPyDesI1lywQ9u50UfA==	Página	3/3

