

Informe de la Secretaría del Ayuntamiento de Puente Genil en relación al expediente de aprobación y modificación de la plantilla de personal de esta Corporación para el ejercicio 2024

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículos 3.3 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, esta funcionaria con habilitación nacional procede a emitir el informe, fundado en los siguientes

ANTECEDENTES

Es objeto del presente informe el análisis de la propuesta de plantilla contenida en el anteproyecto de Presupuesto General del Ayuntamiento de Puente Genil para el ejercicio 2024 que se contempla como Anexo I.

FUNDAMENTOS

PRIMERO.- De entre las atribuciones reconocidas a las Entidades locales, al amparo de la autonomía local constitucionalmente garantizada, cabe destacar en el ámbito que nos ocupa, la potestad reglamentaria y de autoorganización, de acuerdo con el artículo 4.1.a) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (en adelante, LBRL).

La autoorganización alcanza un ámbito tan relevante de la vida de la entidad como es el de la ordenación de sus recursos humanos, y es que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la LBRL, corresponde a cada Corporación local aprobar anualmente, a través del presupuesto, la plantilla. La importancia de esta cuestión explica que la aprobación de la plantilla quede atribuida, al igual que la aprobación del presupuesto, al Pleno, según lo dispuesto en el artículo 22.2.i) de la LBRL.

Asimismo, el artículo 90 de la LBRL indica el contenido de la plantilla, la cual deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual. Se configura, pues, la plantilla como un instrumento omnicomprensivo de los puestos de trabajo ocupados por el personal de la Corporación, cualquiera que sea la relación de servicio, laboral o estatutaria.

SEGUNDO.- En esta misma línea, el art. 126.1 del Texto Refundido sobre Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local (en lo sucesivo, TRRL) establece que la plantilla deberá comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados reservados a funcionarios, personal laboral y eventual, que se aprobará anualmente con ocasión de la aprobación del presupuesto.

Por tanto, la plantilla ha de seguir igual tramitación que la prevista para la aprobación del presupuesto en los artículos 168 y 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales (en adelante, TRLRHL), a saber, una fase de aprobación inicial, seguida de la exposición pública

Código seguro de verificación (CSV):

00BB D83A CFB7 57BD E784



(00)BBD83ACFB757BDE784

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.puentegenil.es/sede>(Validación de documentos)

Firmado por Secretaria General ALCANTARA LEONES MARIA ISABEL el 11-07-2024

durante quince días y que finaliza con la aprobación definitiva, en el seno de un único procedimiento, el del Presupuesto.

TERCERO.- De cuanto antecede se colige un principio de coherencia o adecuación entre la plantilla y las partidas presupuestarias consignadas a gastos de personal, integradas en el Capítulo I del presupuesto de gastos. Tales consignas hunden sus raíces, a su vez, en el carácter limitativo y vinculante de los créditos para gastos consignados en el presupuesto general, de conformidad con el artículo 172 del TRLRHL.

Ello explica que el artículo 90 de la LBRL establezca una serie de criterios económicos que han de orientar la conformación de la plantilla, indicando que ésta habrá de 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 que se fijen con carácter general.

A tal efecto, añade el art. 126.1 del TRRL que **a la plantilla se unirán los antecedentes, estudios y documentos acreditativos de que se ajustan a los mencionados principios.**

A este respecto destacar que el único documento acreditativo que se refiere a la racionalidad, economía y eficiencia es el de la incorporación de una nueva plaza de Vicesecretaría, por lo que se acompañan al presente informe un anexo justificativo de la racionalidad y eficiencia del proceso de funcionarización que es necesario acometer respecto de la mayor parte de las plazas de personal laboral al desempeñar funciones reservadas a funcionario público, plaza que se señalan con un asterisco y leyenda en la plantilla, la necesidad de introducir la distinción plaza/ puesto mediante el proceso de reorganización de los servicios previa negociación así como de la necesidad de dotar las plazas existentes y proceder a la aprobación de una tasa de estabilización extraordinaria.

CUARTO.- Tiene una dimensión eminentemente económica, siendo su principal finalidad la ordenación presupuestaria y organizativa y por consiguiente, queda excluida de la obligatoriedad de negociación con las organizaciones sindicales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.2.a) del Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, TREBEP).

Esta consideración reviste singular relevancia, dado que la dimensión presupuestaria de la plantilla justifica que ésta **debe recoger sólo las plazas con dotación presupuestaria, estén cubiertas o no.** Es decir, la finalidad de la plantilla orgánica es la ordenación presupuestaria de los recursos humanos. Así se desprende de la Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de octubre de 2008 que hace hincapié en que la aprobación de la plantilla no es sino la aprobación de una partida de los presupuestos y, en definitiva, una cuantificación de plazas.

QUINTO.- El Capítulo I del Título V del TREBEP está dedicado a la Planificación de recursos humanos, de la cual se dice que, en el ámbito de las Administraciones Públicas, tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles, mediante una dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad. Ello pasa, entre otras medidas, por el análisis de

Código seguro de verificación (CSV):

00BB D83A CFB7 57BD E784



(00)BBD83ACFB757BDE784

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.puentegenil.es/sede>(Validación de documentos)

Firmado por Secretaria General ALCANTARA LEONES MARIA ISABEL el 11-07-2024

disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos como del de los perfiles profesionales o niveles de cualificación, así como por previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 69 del TREBEP.

Por consiguiente, la norma incide en la planificación como técnica indispensable para optimizar la gestión de los recursos humanos en el seno de las Administraciones Públicas.

En efecto, la adopción de un enfoque estratégico no se reduce a la consecución de una mayor eficacia de la actuación administrativa, sino que redundará a su vez en la formulación de soluciones de calado para hacer frente a los enormes retos a los que ha de dar respuesta la Administración del siglo XXI, entre los que se encuentra, precisamente, el envejecimiento de sus plantillas.

SEXTO.- A su vez, la correcta planificación de los recursos humanos posibilita un seguimiento para una mejor rendición de cuentas, tal y como se desprende del Componente 11 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, un objetivo ambicioso en el que deben participar todas las Administraciones Públicas. En el ámbito de la gestión pública y la rendición de cuentas, los instrumentos de ordenación de los recursos humanos se erigen en herramientas fundamentales, por su doble dimensión: organizacional y presupuestaria. Por consiguiente, estamos ante una cuestión que incide no solo en el ámbito estrictamente presupuestario, sino también de forma notoria en el modelo organizativo.

En cuanto al procedimiento de su aprobación, le corresponde la misma al Pleno con el quórum de la mayoría simple, conforme a lo dispuesto en el art. 22.2 i) de la Ley 7/1985, de 2 de abril.

El acuerdo de aprobación inicial se expondrá al público, previo anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, 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 de la plantilla deberá publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, y comunicarse a la Administración del Estado y a la Administración Autonómica, en el plazo máximo de 30 días hábiles.

Es muy relevante considerar que el presupuesto, plantilla y de sus modificaciones deberá hallarse a disposición del público, a efectos informativos, desde su aprobación; estando, a la fecha, esta cuestión resuelta por las previsiones de la Ley 9/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, en cuyo art. 8 se contempla expresamente la obligación de las Administraciones Públicas de proporcionar información de carácter económico, presupuestario y estadístico, y concretamente en

Código seguro de verificación (CSV):

00BB D83A CFB7 57BD E784



(00)BBD83ACFB757BDE784

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.puentegenil.es/sede>(Validación de documentos)

Firmado por Secretaria General ALCANTARA LEONES MARIA ISABEL el 11-07-2024

cuanto a la información relativa a los actos de gestión administrativa con repercusión económica o presupuestaria.

SÉPTIMO.- Del análisis de la plantilla actual se han extraído conclusiones que conviene explicar desde el punto de vista de la dotación y de la estructuración de las plazas.

En primer lugar quiere destacarse la mejora respecto de las plantillas anteriores en cuanto a dotación íntegra de las plazas cubiertas y plazas vacantes incluidas en Ofertas de Empleo. Es la primera vez que se realiza una cobertura presupuestaria de las mismas incluyendo la totalidad del ejercicio lo que permitirá cubrir las vacantes con personal interino al darse los supuestos de excepcionalidad y urgencia previstos en la legislación de función pública entre otras la Ley de Función Pública de Andalucía “ Es personal funcionario interino el que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, es seleccionado conforme a lo dispuesto en el artículo 115 de esta ley, y nombrado como tal con carácter temporal para el desempeño de funciones propias del personal funcionario de carrera de acuerdo con lo establecido en la normativa estatal de carácter básico, cuando se dé alguna de las circunstancias siguientes:

a) La existencia de plazas vacantes, cuando no sea posible su cobertura por personal funcionario de carrera, por un máximo de tres años. La cobertura de la plaza y los efectos del transcurso del plazo máximo de tres años serán conforme a lo establecido en la normativa estatal de carácter básico.”

Establece el artículo 115 que *La selección del personal funcionario interino y del personal laboral temporal, en los supuestos en que legalmente proceda, se llevará a cabo mediante procedimientos ágiles en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y celeridad.*

Asimismo, entre los requisitos de acceso para el personal funcionario interino, cuando la naturaleza y tiempo de cobertura lo determinen, podrá exigirse un período de prueba. Cuando se trate de la cobertura de un puesto de personal laboral temporal, habrá de estarse a lo dispuesto en la normativa laboral.

3. El proceso de selección del personal funcionario interino y del personal laboral temporal garantizará la idoneidad de la persona seleccionada para el adecuado desempeño de las funciones del puesto de trabajo.

La creación de bolsas de empleo será el instrumento preferente para la selección del personal referido, sin perjuicio de otros que, motivada y excepcionalmente, sean más adecuados a la necesidad de la selección y las características de los puestos a cubrir....siendo el criterio preferente de ordenación de la bolsa de empleo la mayor puntuación obtenida en la fase de oposición.se advirtiera que se encuentran agotadas las bolsas de trabajo, se procederá, a fin de procurar la cobertura inmediata de los puestos, a remitir oferta de empleo al órgano gestor de las políticas de empleo de la Administración de la Junta de Andalucía, en solicitud de demandantes de empleo que reúnan las condiciones exigidas. Asimismo, podrá exigirse una titulación o formación específica para garantizar la cobertura inmediata del puesto por personal idóneo para el mismo.

Código seguro de verificación (CSV):

00BB D83A CFB7 57BD E784



(00)BBD83ACFB757BDE784

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.puentegenil.es/sede>(Validación de documentos)

Firmado por Secretaria General ALCANTARA LEONES MARIA ISABEL el 11-07-2024

En cualquier caso, dichos puestos se incluirán en la oferta de empleo público o instrumento similar correspondiente al ejercicio en que se produzca su nombramiento o formalización del contrato y, si no fuera posible, en el siguiente, salvo que se decida su supresión o amortización.

Tales nombramientos o contratos estarán limitados en todo caso a la duración máxima que permita la legislación estatal de carácter básico.

En segundo lugar quiere destacarse la creación de la plaza de Vicesecretaría por los motivos reflejados en la propuesta justificativa y que sin duda va en la línea del esfuerzo que es necesario acometer para incrementar la presencia de funcionarios A1 en este Ayuntamiento.

En tercer lugar los cambios producidos son fundamentalmente los siguientes:

- Amortización de una plaza de Oficial conductor y creación de una plaza de Oficial 1ª electricista.
- Regularización de la situación de la plaza de ordenanza funcionario que tenía atribuidas funciones de personal auxiliar administrativo y que se incorpora como tal en la plantilla 2024 en consonancia con la Oferta de Empleo Público.
- Amortización de las plazas de Matarife y Coordinador de Protección Civil C1 que no se encontraban ocupadas ni dotadas.
- Regularización de la Plaza de Técnico Auxiliar de Informática que fue objeto de proceso de estabilización aunque en la plantilla figuraba como C. Informática.
- Las plazas de personal laboral que desempeña funciones reservadas a funcionario público se señalan haciendo constar la intención de someterlas a un proceso de funcionarización que en todo caso será voluntario para los trabajadores que las ocupan. Se acompaña memoria justificativa.
- Ante la confusión entre plaza y puesto fruto del proceso de estabilización, se señalan las plazas en que es necesario un cambio de denominación previo sometimiento a negociación colectiva derivados también de la necesidad de reorganización administrativa y de los servicios municipales y , en su mayor parte también derivado del proceso de funcionarización y su integración en determinados Grupos, Cuerpos y Escalas.

Todos estos cambios se consideran muy positivos por la Secretaría siempre que se continúen y prioricen los procesos para su efectividad.

No obstante persisten algunas deficiencias que es necesario señalar:

1.- Plazas dotadas parcialmente cuyos puestos o funciones son desempeñados por empleados municipales de categorías profesionales inferiores.

Esta decisión supone una desviación respecto de la naturaleza propia de la plantilla , que es relacionar las plazas con su adecuada dotación en las partidas del Capítulo I del Presupuesto de la Entidad.

Puede afirmarse que la plaza es la expresión de las dotaciones presupuestarias consignadas para el afrontamiento de los costes asociados a un efectivo, encuadrable en una de las escalas, subescalas, categorías, clases y subgrupos de titulación legalmente contemplados dentro de cada Administración Pública, siendo núcleo conformador del

Código seguro de verificación (CSV):

00BB D83A CFB7 57BD E784



(00)BBD83ACFB757BDE784

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.puentegenil.es/sede>(Validación de documentos)

Firmado por Secretaria General ALCANTARA LEONES MARIA ISABEL el 11-07-2024

vínculo jurídico —de servicio o laboral— que une al efectivo con la correspondiente Administración.

Por tanto, la plaza conlleva inexcusablemente la existencia de dotación presupuestaria asociada en el Capítulo I de gastos de los presupuestos municipales para cada ejercicio económico, en los términos de lo contemplado en la legislación presupuestaria y sectorial sobre haciendas locales —en esencia, conformada por la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria; 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; y leyes de presupuestos generales del Estado para cada año.

Por tanto en principio sólo cabe admitir la existencia de plazas en plantilla que estén dotadas presupuestariamente, aunque esta Secretaría partiendo de una interpretación flexible admitió en el ejercicio 2023 que existieran que plazas que no estén dotadas en su integridad porque su provisión esté contemplada en un momento temporal que no coincida motivadamente con el inicio del ejercicio presupuestario.

Ahora bien en el ejercicio 2023 ya advertimos que aparecen como vacantes sin dotación presupuestaria plazas que se corresponden con puestos no cubiertos habiéndose atribuido a los empleados que ocupan puestos inferiores, realizando una retribución vía asignación por trabajos de superior categoría. Esta práctica que debería ser excepcional y transitoria se convierte así en definitiva al no dotar las plazas en plantilla, por lo que el Ayuntamiento deberá optar entre :

- Amortizar las plazas superiores y modificar los puestos inferiores en la RPT para incluir estas funciones y realizar la correspondiente modificación en la valoración del puesto de trabajo o,

- Dotar las plazas superiores al menos con dotación equivalente a un trimestre y proceder a su inclusión en la próxima Oferta de Empleo Público.

En la plantilla 2023 se optó por esta decisión de dotarlas por un trimestre pero no han sido objeto de la Oferta de Empleo Público por lo que en 2024 entendemos que se ha consignado solo la cantidad con la que se satisfacen los complementos por trabajos de superior categoría. Ello supone perpetuar la situación que es anómala y por tanto nuestra recomendación sería amortizar las plazas superiores y modificar los puestos inferiores en la RPT para incluir estas funciones y realizar la correspondiente modificación en la valoración del puesto de trabajo. En este caso se encuentran la plaza de Dirección de Servicios Sociales, la de Técnico de Turismo y la Coordinador de Servicios .

2.- Plaza de Profesores de Escuela de Música sin dotación presupuestaria

En la plantilla 2023 se crean cinco plazas de profesores de Escuela de Música con una dotación de 2,5 meses. Era necesario tomar una decisión sobre la situación de la Escuela de Música, irregular y sobre la que ya se habían emitido diversos informes . Se recogían sólo algunas plazas y sin dotación suficiente. En 2024 se ha optado por contemplar las plazas sin ninguna dotación. Desde esta Secretaría apuntábamos que solo existen tres alternativas:

- Escuela Municipal de Música con gestión directa y plazas en plantilla dotadas presupuestariamente en su integridad.

- Cierre de la Escuela Municipal de Música

- Escuela Municipal de Música mediante contrato de servicios ante la ausencia de riesgo operacional.

Código seguro de verificación (CSV):

00BB D83A CFB7 57BD E784



(00)BBD83ACFB757BDE784

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.puentegenil.es/sede>(Validación de documentos)

Firmado por Secretaria General ALCANTARA LEONES MARIA ISABEL el 11-07-2024

Lo que en ningún caso es una alternativa es reflejar las plazas en la plantilla sin consignación.

3.- Otras Plazas reflejadas en plantilla sin consignación presupuestaria .

En puridad deberían ser objeto bien de amortización, bien de dotación. Entendemos que quizás no se hayan dotado ante la perspectiva de que por tasa de reposición de efectivos no se pudieran incluir en Oferta de Empleo pero entendemos que muchas de ellas podrían tener cabida en el supuesto de tasa extraordinaria siendo esencial la cobertura de las plazas de personal funcionario no dotadas constituidas por 1 administrativo, 2 auxiliares administrativos y 1 operador informático.

NOVENO.- Por último, queremos hacer constar que es necesario tener en cuenta de cara al presupuesto de 2025 la creación de plazas de Técnico A2 y destacamos la deficiencia de estructura técnica, desde la óptica de los retos y desafíos contemplados en el actual contexto normativo —cada vez de mayor complejidad en cuanto a su conocimiento y aplicación práctica— tanto en la rama jurídica —para afrontar el funcionamiento interno de la organización municipal de modo adecuado— como en la rama de las tecnologías. Asimismo, en la línea de reorientación del funcionamiento de la organización conforme a criterios de eficiencia, dicha racionalización debería llevar aparejada la apuesta por un modelo de empleo público de carácter funcionarial, en la línea contemplada en la Constitución de 1978, evitando así las distorsiones prácticas generadas por el modelo dual funcionario-laboral existente a nivel general por lo que tras los procesos de estabilización deberán ser abordados procesos de funcionarización.

CONCLUSIÓN: Por todo lo expuesto se emite informe favorable a la plantilla del ejercicio 2024 sin perjuicio de las observaciones realizadas

Código seguro de verificación (CSV):

00BB D83A CFB7 57BD E784



(00)BBD83ACFB757BDE784

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en
<http://www.puentegenil.es/sede>(Validación de documentos)

Firmado por Secretaria General ALCANTARA LEONES MARIA ISABEL el 11-07-2024

Código seguro de verificación (CSV):

00BB D83A CFB7 57BD E784



(00)BBD83ACFB757BDE784

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en
<http://www.puentegenil.es/sede>(Validación de documentos)

Firmado por Secretaria General ALCANTARA LEONES MARIA ISABEL el 11-07-2024