



ASUNTO: PERSONAL/PLANTILLA

**Puestos de nueva creación en el Ayuntamiento.**

**232/13**

EP

\*\*\*\*\*

**INFORME**

**I. ANTECEDENTES**

Escrito de x.10.2013, de la Delegada de Hacienda del Ayuntamiento de X, del siguiente tenor:

“CONSULTA SOBRE CREACIÓN DE PUESTOS EN EL AYUNTAMIENTO DE XX

Con fecha X de abril de 2012 fue aprobado por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, el Plan de Ajuste Municipal.

En dicho plan se proponían la adopción de una serie de medidas fiscales, económicas, financieras y administrativas, encaminadas al cumplimiento del objetivo de la estabilidad presupuestaria, que permitan, en el periodo de vigencia del plan, conseguir el equilibrio en términos de estabilidad presupuestaria, así como eliminar el resultado negativo del remanente de tesorería para gastos generales. Entre otras se incluían las siguientes:

---



## Medidas de control y gestión de los Gastos de Personal

Por otro lado, al objeto optimar los recursos y subsanar las deficiencias más relevantes observadas en este aspecto concreto de la actuación municipal y reducir los gastos de personal se proponen las siguientes medidas:

- Revisión de la Relación de Puestos de Trabajo para optimizar el contenido de los puestos de trabajo.
- Redistribución de efectivos de acuerdo con los criterios establecidos en el Estatuto Básico de la función pública.

Amortización de aquellos puestos de trabajo vacantes que permanezcan sin cobertura y que no respondan a las exigencias objetivas y organizativas de los distintos servicios, optimizando y reordenando los recursos humanos.

La reducción de los gastos de personal se va a materializar por una política de reestructuración de servicios y redistribución de efectivos para alcanzar los objetivos de eficacia y eficiencia en la gestión de los recursos humanos y por el ahorro de costes que se produzcan como consecuencia de las bajas y jubilaciones del personal.

## Plan de inspección tributaria y control del fraude fiscal

El Ayuntamiento de XX y el Organismo Autónomo Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria de Badajoz elaborarán de forma conjunta un Plan de Inspección Tributaria para aumentar la base de contribuyentes y eliminación progresiva del fraude fiscal.

El Área de Hacienda encomendará las tareas de comprobación e investigación del grado de cumplimiento de las obligaciones fiscales relativas a los Impuestos y Tasas municipales, haciendo especial hincapié en el Impuesto de bienes Inmuebles; Impuesto sobre Actividades Económicas, Impuesto de Construcciones Instalaciones y Obras; Tasa por Ocupación de Terrenos de Uso Público con Sillas y Veladores; Tasa por Entrada de Vehículos en Inmuebles; Reserva de Vía Pública, y Carga y Descarga y de la Tasa por Prestación del Servicio de Recogida de Basura.

La labor a desarrollar por la Inspección, irá encaminada no solo a los objetivos que le son propios por su particular naturaleza sino que se instrumentaliza como un medio de lucha contra el fraude fiscal y tributario,

---



cuya relevancia se determinará atendiendo a los resultados que ofrezca en este y en ejercicios venideros. Además, la inspección tendrá un papel relevante en la depuración y mejora del mantenimiento de los padrones tributarios que actualmente son gestionados por el Ayuntamiento de XX.

Establecimiento de controles de eficacia, eficiencia y comprobación y evaluación del seguimiento de los respectivos servicios públicos municipales.

De acuerdo con lo establecido en el RDL 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, como criterio de racionalización del gasto y a fin de optimizar la gestión de los servicios públicos, dependiendo de ella Intervención General del Ayuntamiento, se establecerán controles de eficacia y eficiencia haciendo comprobación periódica del grado de cumplimiento de los objetivos, así como el análisis del coste de funcionamiento y evaluando el rendimiento de los respectivos servicios públicos. Así se hará un seguimiento y control de los contratos administrativos de acuerdo con lo establecido en la Ley de Contratos del Sector Público.

Todas estas medidas se encuadran dentro de los principios contenidos en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, y concretamente en su artículo séptimo que establece:

“Principio de eficiencia en la asignación y utilización de los recursos públicos.

1. Las políticas de gasto público deberán encuadrarse en un marco de planificación plurianual y de programación y presupuestación, atendiendo a la situación económica, a los objetivos de política económica y al cumplimiento de los principios de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera.
2. La gestión de los recursos públicos estará orientada por la eficacia, la eficiencia, la economía y la calidad, a cuyo fin se aplicarán políticas de racionalización del gasto y de mejora de la gestión del sector público.

Estos principios se desarrollan en el 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 al establecer que :

- a) Los municipios de más de 50.000 habitantes y las demás entidades locales de ámbito superior acompañarán a la cuenta general:



- Una memoria justificativa del coste y rendimiento de los servicios públicos.
- Una memoria demostrativa del grado en que se hayan cumplido los objetivos programados con indicación de los previstos y alcanzados, con su coste.

b) Control de eficacia: el control de eficacia tendrá por objeto la comprobación periódica del grado de cumplimiento de los objetivos, así como los análisis del coste de funcionamiento y del rendimiento de los respectivos servicios o inversiones.

Normativa de Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013.

Artículo 23. Oferta de empleo público u otro instrumento similar de gestión de la provisión de necesidades de personal.

1. A lo largo del ejercicio 2013 no se procederá en el sector público delimitado en el artículo anterior, a excepción de ellas sociedades mercantiles públicas que se regirán por lo dispuesto en la disposición adicional vigésima de esta Ley, a la incorporación de nuevo personal, salvo la que pueda derivarse de la ejecución de procesos selectivos correspondientes a Ofertas de Empleo Público de ejercicios anteriores o de plazas de militares de Tropa y Marinería necesarias para alcanzar los efectivos fijados en la disposición adicional décima octava. Esta limitación alcanza a las plazas incursas en los procesos de consolidación de empleo previstos en la disposición transitoria cuarta del Estatuto Básico del Empleado Público.

2. Respetando, en todo caso, las disponibilidades presupuestarias del Capítulo I de los correspondientes presupuestos de gastos, la limitación contenida en el apartado anterior no será de aplicación a los siguientes sectores y administraciones en los que la tasa de reposición se fijará hasta un máximo del 10 por ciento:

E) A las Administraciones Públicas respecto del control y lucha contra el fraude fiscal, laboral, de subvenciones públicas y en materia de Seguridad Social.

F) A las Administraciones Públicas respecto del asesoramiento jurídico, la gestión y el control de la asignación eficiente de los recursos públicos.

Asimismo en el artículo 22 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013 dentro de las Bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica en materia de gastos de personal al servicio del sector público, se establecen que "lo dispuesto en los apartados anteriores

---



debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de ellos puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo”.

***Evolución Puestos/Plazas Área de Hacienda: Intervención, Gestión Tributaria e Inspección, Catastro, Tesorería y Recaudación.***

	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
<i>RPT</i>	45	41	40	40	38	38
<i>Vacantes</i>	9	7	7	7	3	4

Dentro del Área de Hacienda existen unas plazas de Asesores-Económicos Financieros que pertenecen a la escala administración especial.

En virtud de todo lo anterior se plantea la siguiente

**CONSULTA**

Con los antecedentes anteriores nos gustaría que se pronunciaran sobre la legalidad de la siguiente cuestión:

Dentro de los criterios establecidos en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público en relación con lo dispuesto en el artículo 23 Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013 y en la Ley Orgánica 2/2002, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera sería posible la creación en la Relación de Puestos de Trabajo y s posterior provision de :

Puesto de jefe de Negociado/Sección de Inspección y control de fraude fiscal.

Puesto de Jefe de Negociado/Sección de controles de eficacia, comprobación y evaluación del seguimiento de los respectivos servicios públicos municipales y control de la asignación eficiente de los recursos públicos.

Sobre los anteriores puestos solicitamos informe de legalidad sobre las siguientes extremos:



Primero. Posibilidad de que los puestos propuestos entren dentro del ámbito de la tasa de reposición del 10 por ciento, de acuerdo con la tabla de evolución sobre personal del Área de Hacienda.

Segundo: Procedimiento para su creación.

Tercero.- Escala de administración general o administración especial.

Cuarto- Procedimiento de provisión/selección..”

## II. LEGISLACIÓN APLICABLE

— Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público - EBEP-

— 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-

— Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local -LRBRL-

— Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública -LMRFP-

— Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público.

— Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

— Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012 -LPGE 2012-

— Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2013 -LPGE 2013-

— Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria. -LGT-

— RD 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de Funcionarios Civiles de Administración General del Estado (RSFCE)

---



- Decreto Legislativo 1/1990, de 26 de julio, que aprueba el Texto Refundido de la Ley de la Función Pública de Extremadura (TRLFEx)
- Real Decreto 364/95 Reglamento General de Ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de puestos de trabajo y promoción profesional
- Decreto 43/96 autonómico de Provisión de puesto de trabajo y promoción profesional.

**III. ASPECTOS PRELIMINARES.-** Las instituciones jurídicas que pasamos a examinar -Plantilla y Relación de Puestos de Trabajo- constituyen uno de los supuestos más común de confusión de conceptos entre los operadores jurídicos, tanto por lo que respecta a la normativa que las regula como en el uso de las mismas.

A) De la Plantilla.- La plantilla de personal de las Administraciones Públicas viene constituida por un documento enumerativo del conjunto de plazas de la organización de que se trate, con especificación de sus características singulares, condiciones de ejercicio y nivel jerárquico. Está íntimamente unido al Presupuesto, y, así, se dice en el art. 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local -LRBRL- 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. Asimismo, se establece que 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.

Así pues, la plantilla orgánica municipal comprende sólo las plazas con dotación presupuestaria, estén cubiertos o no, y deberán comprender todos las plazas 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 LRBRL señalado. A ellas se unirán los antecedentes, estudios y documentos acreditativos que justifican la creación de las plazas y que se ajustan a los mencionados principios de racionalidad, economía y eficiencia. Se trata, por tanto, de un documento de naturaleza esencialmente económica.

---



Las plantillas podrán ser ampliadas en los siguientes supuestos:

1º.- Cuando el incremento del gasto quede compensado mediante la reducción de otras unidades o capítulos de gastos corrientes no ampliables.

2º.- Siempre que el incremento de las dotaciones sea consecuencia del establecimiento o ampliación de servicios de carácter obligatorio que resulten impuestos por disposiciones legales.

Puede modificarse la plantilla durante la vigencia del Presupuesto. La modificación de las plantillas durante la vigencia del Presupuesto requerirá el cumplimiento de los trámites establecidos para la modificación de aquél.

Nada dice expresamente la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público -EBEP- sobre las plantillas, únicamente utiliza el término "plantillas" en la Disp. Adic. 2ª cuando regula la referencia a los Funcionarios con habilitación de carácter estatal, al decir, entre otras cosas, que los funcionarios habilitados están legitimados para participar en los concursos de méritos convocados para la provisión de los puestos de trabajo reservados a estos funcionarios en las plantillas de las Entidades Locales.

Igualmente, en la Disp. Adic. 4ª, cuando regula los Funcionarios públicos propios de las ciudades de Ceuta y Melilla, atribuye a las Asambleas de Ceuta y Melilla, entre otras funciones, las de aprobación de las plantillas y relaciones de puestos de trabajo.

Por ello, tenemos que concluir que las plantillas orgánicas no son sino una relación presupuestada de las plazas que tiene dotación crediticia del Capítulo I de los presupuestos de las Administraciones Públicas y que es una documentación necesaria que debe incorporarse a los presupuestos generales anualmente para su aprobación, pudiéndose ser modificados a lo largo del ejercicio presupuestario respetando el mismo procedimiento que para su aprobación.

B) De las Relaciones de Puestos de Trabajo.- En cuanto a las relaciones de los puestos de trabajo (RPT), se trata de un instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan, en los mismos, los requisitos de desempeño de cada puesto, así como sus características retributivas. Es un instrumento ordenador de la función pública ya que, a partir de ella, las Administraciones Públicas asignan a los empleados públicos existentes en la plantilla los distintos puestos de trabajo que 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 art. 90.2 LRBRL. Así, este texto legal dice que las Corporaciones 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. Asimismo, señala que 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.

Las finalidades de las relaciones de puestos de trabajo son:

1º.- Para la Administración:

- a) Factor de redistribución de efectivos y del control del volumen.
- b) Elemento de organización.
- c) Instrumento de movilidad de personal (sistema de provisión de puestos).

2º.- Para el personal: concreta los derechos y deberes de los funcionarios en los siguientes aspectos:

- a) Destinos.
- b) Retribuciones.
- c) Jerarquización de las posiciones.
- d) Carrera en cuanto a provisión de puestos.

El contenido de las relaciones de puestos de trabajo es:

- Denominación y funciones.
-



- Reserva a funcionarios, laborales o eventuales.
- Encuadramiento orgánico.
- Nivel orgánico (del 1 al 30).
- Dedicación, incompatibilidad y retribuciones (baremo retributivo).
- Requisitos para su ocupación.
- N° de plazas por cada puesto.
- Complemento de destino y complemento específico.
- Tipo de puesto (singularizado o no).
- Forma de provisión (Concurso o libre designación).
- Adscripción: Administración, grupo de titulación, escalas.
- Observaciones (horario...).

En cuanto al EBEP, éste se limita a decir en su art. 74, 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.

Señalado lo anterior pasamos a estudiar las cuestiones que se someten a consideración e informe:

“Dentro de los criterios establecidos en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público en relación con lo dispuesto en el artículo 23 Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013 y en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera sería posible la creación en la Relación de Puesto de Trabajos y su posterior provisión de:

a) Puesto de Jefe de Negociado/ Sección de Inspección y control de fraude fiscal.

---



b) Puesto de Jefe de Negociado/ Sección de fiscal controles de eficacia, eficiencia y comprobación y evaluación del seguimiento de los respectivos servicios públicos municipales.

Sobre los anteriores puestos solicitamos informe de legalidad sobre las siguientes cuestiones:

Primero. Posibilidad de que los puestos propuestos entren dentro del ámbito de la tasa de reposición del 10 por ciento, de acuerdo con la tabla de evolución sobre personal del Área de Hacienda.

Segundo: Procedimiento para su creación.

Tercero.- Escala de administración general o administración especial.

Cuarto- Procedimiento de provisión/selección..”

#### **IV. FONDO DEL ASUNTO.-**

Dentro de los criterios establecidos en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público en relación con lo dispuesto en el artículo 23 Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013 y en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera sería posible la creación en la Relación de Puesto de Trabajos y su posterior provisión de:

a) Puesto de Jefe de Negociado/ Sección de Inspección y control de fraude fiscal.

b) Puesto de Jefe de Negociado/ Sección de fiscal controles de eficacia, eficiencia y comprobación y evaluación del seguimiento de los respectivos servicios públicos municipales.

#### **CONSIDERACIONES JURIDICAS.-**

La jurisprudencia establece que el reconocimiento de la potestad de autoorganización que corresponde a cada Corporación Local, constituye un componente esencial de la autonomía para la gestión de sus respectivos intereses., y así, entre otras, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 7ª, Sentencia de 17 de julio de 2009 : «la Administración, indudablemente, tiene la facultad de definir sus propias necesidades de recursos humanos como consecuencia de la

---



aplicación, en el ámbito en el que nos movemos, del principio de autoorganización, que comprende la potestad de la Administración para estructurar sus propios órganos y definir las funciones de los mismos, en todo lo que no esté sometido a reserva de Ley, del modo que mejor puedan prestarse los servicios públicos que la misma tiene encomendados y que, no lo olvidemos, se encaminan necesariamente a la satisfacción de los intereses generales

Por tanto, el principio de autoorganización en las Administraciones Locales está referido, fundamentalmente, a la facultad para establecer sus propias estructuras organizativas, de conformidad con la Constitución y los límites que establezca el Legislador. Ello conlleva que sea la Administración que corresponda (estatal autonómica o local) el único ente que puede y debe valorar las concretas necesidades de su organización administrativa y definir las características de los puestos de trabajo que forman parte de su estructura administrativa en ejercicio de esa potestad de autoorganización, y por eso dispone el apartado 1º del art. 69 EBEP: “La planificación de los recursos humanos en 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 la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.”.

Hay que tener en cuenta por tanto que, una modificación de la Relación de Puestos de Trabajo, por la creación de nuevos puestos, sea por su establecimiento ex novo, vía generación, sea por la utilización/reasignación de los existentes, vía su reclasificación o reconversión, requiere, en primer lugar, un estudio pormenorizado previo, con la oportuna valoración de los mismos, requisito imprescindible para la fijación de las retribuciones, que se hará en función de las funciones asignadas al puesto de trabajo y no en función del individuo que por la nueva creación fuera a ocupar, pues aquel sería en hipótesis “indeterminado”; valoración que deberá asimismo ser oportunamente negociada y aprobada por el Pleno de la Corporación.

En definitiva, reconociendo la competencia municipal para dotarse de la estructura en materia de personal que mejor se adapte a sus necesidades, y por tanto, en el presente caso, para organizar sus servicios -de Inspección y control fiscal- en el modo y forma que tenga por más conveniente para satisfacción de los intereses generales que tiene encomendados, no vemos

---



inconveniente legal alguno para la creación de puestos que pretende, pero atendiendo en todo caso, a los límites establecidos por el legislador y que de acuerdo con lo interesado pasamos a examinar:

PRIMERO.- Posibilidad de que los puestos propuestos entren dentro del ámbito de la tasa de reposición del 10 por ciento, de acuerdo con la tabla de evolución sobre personal del Área de Hacienda .-

Según lo establecido en el art. 72 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público -EBEP-, ubicado en el Capítulo II Tit.5 Cap.2 de la misma, sobre la Estructuración de los recursos humanos, "en el marco de sus competencias de autoorganización, las Administraciones Públicas estructuran sus recursos humanos de acuerdo con las normas que regulan la selección, la promoción profesional, la movilidad y la distribución de funciones y conforme a lo previsto en este Capítulo".

Por su parte, en el art. 73.2 del mismo EBEP determina que "las Administraciones Públicas podrán asignar a su personal funciones, tareas o responsabilidades distintas a las correspondientes al puesto de trabajo que desempeñen siempre que resulten adecuadas a su clasificación, grado o categoría, cuando las necesidades del servicio lo justifiquen sin merma en las retribuciones".

En el ámbito de la normativa local, el art. 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.-TRRL- establece que "las relaciones de los 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 art. 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril".

Y el art. 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local -LRBRL- dispone que "las Corporaciones 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 relaciones de puestos de trabajo , la descripción de puestos de trabajo tipo y las condiciones requeridas para su creación ".

Teniendo en cuenta además con el artículo 69 del Estatuto Básico del Empleado Público que la planificación de los recursos humanos en 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 la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

Por tanto, aparece como una potestad de la Administración la de modificar la estructura de los puestos de trabajo según las necesidades de personal, con un objetivo claro cual es la prestación de los servicios de acuerdo a las adecuadas dimensiones de sus efectivos.

Así pues, hemos de tener en cuenta que la referencia en la legislación estatal está constituida actualmente por el art. 74 EBEP, que tiene carácter básico y es aplicable, por tanto, a todas las Administraciones Públicas. Por ello, obliga a las Corporaciones Locales a la elaboración y aprobación de las correspondientes Relaciones de Puestos de Trabajo de necesaria existencia para su organización. Del mismo modo, resulta de aplicación el art. 15 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública, vigente conforme a la Disp. Derog. Única, apartado b) del EBEP.

Insistimos, pues, en que debe ser la RPT la que determine de modo taxativo cuáles son las funciones del puesto de trabajo (en este caso, Jefatura de Sección/Negociado) a ejercer por quien ocupe dicho puesto, ya que en función de cuáles sean las tareas a desempeñar, los requisitos para el puesto de trabajo pueden ser los propios de un Grupo C1 o, por el contrario, los propios de un subgrupo A2, como mínimo.

Por ello, y en la medida que se nos indica en el escrito de solicitud de informe, que se trata de la creación de unos puestos de trabajo de jefaturas en la estructura organizativa (no se crean plazas sino puestos), la aprobación de esas modificaciones en la RPT no tiene porqué ligarse a la aprobación del presupuesto, con independencia de que sea en la misma sesión plenaria donde se aprueben ambos documentos, y con independencia de que el art. 127 TRRL ordene la publicación conjunta de plantilla y RPT con el resumen del presupuesto.

A la vista de lo anterior, cabe decir que será la Corporación Local la que, ejerciendo sus facultades y competencias de autoorganización (art. 4.1.f) -LRBRL), deba decidir si crea o no los puestos de trabajo de Jefes de Sección/Negociado, a que hace referencia en la petición que motiva el presente, pues a nuestro entender, la decisión municipal, cumpliendo los

---



trámites necesarios y preceptivos reseñados, tiene la competencia propia de crear los puestos en cuestión, sin que entendamos sea un obstáculo para ello un posible "incumplimiento" de lo dispuesto tanto en el Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público, como en el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, en cuanto se refiera a que el Ayuntamiento no podrá proceder a la creación de nuevos puestos de trabajo derivados de las limitaciones de ambas normas, con tal de evitar un gasto mayor con cargo al Capítulo I del Estado de Gastos del Presupuesto General de la Entidad, pues a tal efecto, recordamos que dicha previsión ha sido modulada con la entrada en vigor de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012 -LPGE 2012-, que viene a establecer en su art. 23, que se reproduce en idéntico art. en la LPGE 2013, que si bien es cierto que, como regla general, las restricciones a la hora de contratar nuevo personal las mantiene, por contra dispone, en sus apartados 1º y 2º, a los efectos que aquí interesan :

1. A lo largo del ejercicio 2013 no se procederá en el sector público delimitado en el artículo anterior, a excepción de las sociedades mercantiles públicas que se registrarán por lo dispuesto en la disposición adicional vigésima de esta Ley, a la incorporación de nuevo personal, .....

2. Respetando, en todo caso, las disponibilidades presupuestarias del Capítulo I de los correspondientes presupuestos de gastos, la limitación contenida en el apartado anterior no será de aplicación a los siguientes sectores y administraciones en los que la tasa de reposición se fijará hasta un máximo del 10 por ciento:

(.....)

E) A las Administraciones Públicas respecto del control y lucha contra el fraude fiscal, laboral, de subvenciones públicas y en materia de Seguridad Social.

F) A las Administraciones Públicas respecto del asesoramiento jurídico, la gestión y el control de la asignación eficiente de los recursos públicos. (.....)

Por ello, creemos que es cuestión esencial que en la propuesta de creación de los puestos por el Ayuntamiento, en el expediente de su razón quede

---



justificado de modo exhaustivo que los que se pretenden crear vengán a cubrir la tasa de reposición establecida, como parece desprenderse del cuadro de variación de efectivos durante el periodo reseñado en el escrito de solicitud y que abarca el periodo 2008 a 2013, así como que estos puestos, es decir, los de nueva creación y/o reconversión, vengán en constituir, la dotación de personal necesario e imprescindible para la prestación del servicio y para la consecución de los fines que con ello se pretende, y reconducir la situación de prohibición normativa a la previsión de excepcionalidad del propio art. 23 LPGE 2013, antes transcrito.

SEGUNDO.- Procedimiento para la creación de un puesto de Jefe de Negociado/ Sección de Inspección y control de fraude fiscal y otro puesto de Jefe de Negociado/ Sección de fiscal controles de eficacia, eficiencia y comprobación y evaluación del seguimiento de los respectivos servicios públicos municipales..-

La creación de puestos de trabajo que pretende el Ayuntamiento de XX es como ha quedado señalado de manera reiterada una manifestación de su potestad de autoorganización, y en cuanto se refiere al concreto procedimiento el art. 90.2 de la LRBRL establece que “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 (...)”. Esta obligación del Estado de establecer las reglas para la formación de la RPT de las entidades locales se reitera en el art. 126 TRRL. No obstante, no se ha producido ese desarrollo normativo y debemos ampararnos en el art. 74 EBEP e incluso, con redacción muy parecida y en nada opuesta, (STS 13.11.1995) en el art. 16 de la Ley 30/1984 – que aun citado expresamente como derogado por la Disposición Derogatoria Única del EBEP lo es con el alcance de la DF 4.ª del mismo texto legal y, en consecuencia, permanece vigente hasta que se promulguen las leyes de función pública– cuando establece, con refrendo jurisprudencial (STS de 20-10-2008) un contenido mínimo de la RPT: Las comunidades autónomas y la Administración local formarán también la relación de los puestos de trabajo existentes en su organización, que deberá incluir, en todo caso, la denominación, tipo y sistema de provisión de los puestos, las retribuciones complementarias que les correspondan y los requisitos exigidos para su desempeño. Estas relaciones de puestos serán públicas.

---





Consecuencia de lo que antecede, y remitiéndonos a lo señalado in extenso en el apartado ASPECTOS PRELIMINARES del presente, resta por señalar en cuanto al procedimiento para la creación de los susodichos puestos, que en cuanto modificación de la RPT, tanto el acuerdo de aprobación o implantación de la RPT y consecuentemente de sus modificaciones corresponde al Ayuntamiento Pleno, en virtud de lo previsto en el artículo 22.2.i) -LRBRL-, sin que tal atribución pueda ser objeto de delegación (art. 22.4 LRBRL), y que en los municipios de gran población corresponde a la Junta de Gobierno Local (art. 127 LRBRL).

La propuesta de modificación en cuanto suponga incremento de gastos deberá ser informada por la Intervención municipal.

Por aplicación de lo dispuesto en los artículos 34 y 37 c) -EBEP-, la propuesta de modificación de la RPT deberá ser objeto de negociación previa en la respectiva mesa de negociación, y en el caso de que la modificación de la RPT suponga modificación de la plantilla, deberá seguirse los mismos trámites que para la aprobación del Presupuesto municipal, en virtud de lo previsto en el artículo 126.3 -TRRL-.

El acuerdo deberá publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia y comunicarse a la Administración del Estado y a la Administración Autonómica, en el plazo máximo de 30 días hábiles, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 127 -TRRL-.

Por tanto, al ser la RPT un acto administrativo no reglamentario que surte efectos desde su aprobación, contra su aprobación o modificación se puede interponer el recurso potestativo de reposición regulado en el artículo 116 LRJPAC, si bien se exige como señalamos, su publicación para conocimiento de los interesados.

TERCERO.- Escala de Administración general o de Administración especial.

Según el art. 169.1 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-, "Corresponde a los funcionarios de la Escala de Administración General el desempeño de funciones comunes al ejercicio de la actividad administrativa. En consecuencia, los puestos de trabajo predominantemente burocráticos habrán de ser desempeñados por funcionarios técnicos, de gestión, administrativos o auxiliares de Administración General".

---



Por su parte, los arts. 170 y 171 TRRL establecen respectivamente que:

"Tendrán la consideración de funcionarios de Administración Especial los que tengan atribuido el desempeño de las funciones que constituyen el objeto peculiar de una carrera, profesión, arte u oficio".

"Pertenerán a la Subescala Técnica de Administración Especial , los funcionarios que desarrollen tareas que son objeto de una carrera para cuyo ejercicio exigen las leyes estar en posesión de determinados títulos académicos o profesionales".

Por lo expuesto, parece claro que será la adjudicación de las funciones y tareas a desarrollar en cada puesto de trabajo, según la relación de puestos, lo que determinará si un puesto debe encuadrarse en la Escala de Administración General o Especial , con la consecuente exigencia distinta respecto a la titulación requerida para el acceso y el abanico de formas de provisión..

Al respecto, la Sentencia del TSJ de Castilla-La Mancha de 7.02.2003 en relación al acuerdo del pleno de la Diputación Provincial por el que se aprobó el catálogo de puestos de trabajo, en el particular relativo a la configuración de una nueva plaza de jefe de sección del área de medio ambiente, creada como plaza reservada a funcionarios de la administración general, la Sala señala que la Diputación Provincial es libre de crear las plazas de administración general o especial que considere necesarias. Sin embargo, lo que no es posible es describir una plaza con una serie de funciones propias de la administración general, y clasificarla después como de administración especial , o viceversa. También señala que el hecho de que una plaza de administración general se incardine en un servicio sectorialmente caracterizado como relativo a una materia cuyo conocimiento y práctica es propio de determinadas carreras o profesiones, no implica que necesariamente que la plaza esté mal caracterizada como de administración general. El puesto en cuestión es el de jefatura de un servicio, y como tal incluye, como esenciales al mismo, tareas de dirección y organización del servicio y de jefatura de personal, propias de las comunes administrativas. Concluye la Sala que, aunque unos servicios administrativos determinados se dediquen a la gestión de un sector de la realidad cuyo estudio es propio de una carrera o profesión, dentro de los mismos pueden coexistir plazas que se dediquen a una tarea que constituya precisamente el objeto de tal actividad (por ejemplo, un Arquitecto Municipal o Provincial, un Letrado Municipal o Provincial, un técnico dedicado específicamente a la realización de estudios e informes medioambientales), y

---



otras que, aun dedicadas a la gestión de ese sector de la realidad y, por tanto, relacionadas con el mismo, impliquen la realización de tareas propias de la actuación administrativa, por mucho que, indudablemente, será precisa la obtención de conocimientos y la familiarización con la materia en cuestión.

Así, el contenido de las funciones inspectoras en materia tributaria vienen determinadas en el art. 141 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria. -LGT-, y determina que serán realizadas por funcionarios y demás personal que desempeñen puestos de trabajo, integrados en los órganos de la Administración Tributaria, con funciones de inspección tributaria y, en su caso, por aquellos a que se refiere el art. 61.2, de conformidad con lo dispuesto en el art. 169 del Real Decreto 1065/2007, de 27 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de las actuaciones y los procedimientos de gestión e inspección tributaria y de desarrollo de las normas comunes de los procedimientos de aplicación de los tributos. Este último precepto reglamentario permite que, a través de las normas internas municipales, el ejercicio de las actuaciones y procedimientos de aplicación de los tributos puedan ser desempeñados por puestos de trabajo en órganos con funciones distintas.

Es decir, las tareas asignadas al puesto deben constituir el objeto peculiar de una carrera, profesión, arte u oficio pues, de lo contrario, el puesto habrá de encuadrarse en la escala de administración general.

En base a las antedichas consideraciones, es opinión de quien suscribe que los meritados puestos a crear por la especificidad de las tareas y funciones a asumir deberían encuadrarse en la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica /Media, y proceder conforme al apartado 3º del art. 129 TRRL, a cuyo tenor:

“Corresponde a los órganos de la Corporación local, según la distribución de competencias prevista en la Ley 7/1985, de 2 de abril, las restantes competencias en materia de personal a su servicio y, en particular, las siguientes:

- a) La aprobación de plantillas y relaciones de puestos de trabajo y sus modificaciones.
  - b) El establecimiento de escalas, subescalas y clases de funcionarios y la clasificación de los mismos.
-



- c) La determinación del procedimiento de ingreso en las Subescalas de Administración Especial.

Los acuerdos de las Corporaciones que versen sobre estas materias deberán ser comunicados al Ministerio de Administración Territorial, y al órgano competente en materia de régimen local de la Comunidad Autónoma, dentro del plazo de treinta días, a partir del siguiente a la fecha de su adopción, y sin perjuicio del deber general de comunicación de acuerdos a que se refiere el artículo 56.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril.”

CUARTO.- Procedimiento de provisión/selección.

Definidos y diferenciados los conceptos de Plantilla y RPT, así como las potestades de autoorganización y planificación de las Administraciones Públicas (AAPP) en el ámbito de sus recursos humanos (RRHH), respecto de las formas de acceso al empleo público y/o de su provisión bajo el título “Estructuración de los Recursos Humanos”, nos dice el art. 74 EBEP:

“En el marco de sus competencias de autoorganización, las Administraciones Públicas estructuran sus recursos humanos de acuerdo con las normas que regulan la selección, la promoción profesional, la movilidad y la distribución de funciones y conforme a lo previsto en este Capítulo”

Por tanto, dentro de la “selección” de su personal por las AAPP debemos distinguir la realizada por incorporación de “personal del exterior” (ad extra) o turno libre, de aquella procedente “ad intra”, por vía de promoción interna y demás formas provisión de puestos de trabajo.

Para los dos primeros debemos tener en cuenta no sólo la legislación básica (Cap. I- Acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio- del Título IV del EBEP, Ley 7/2007) sino también la regulación contenida en el R.D.896/1991, Reglas básicas y programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de la Admón Local (sistemas de acceso, bases de la convocatoria, contenido mínimo de las bases, etc)

La selección de “personal del exterior” mediante turno libre supone que tras la celebración del sistema selectivo oportuno (ejemplo oposición o concurso-oposición ) personas que no formaban parte de la organización de una administración ( o formado parte de ella, concurren desde el exterior al sistema de selección oportuno), entren a formar parte de ella con el carácter de funcionarios de carrera.

---



La promoción interna significa, a grandes rasgos el ascenso de un grupo o subgrupo a otro, mediante también el oportuno sistema selectivo (normalmente el concurso-oposición)

La provisión por contra, consiste en la adscripción de un funcionario de carrera a un puesto de trabajo individualizado. Se efectúa entre quienes ya son funcionarios. Puede llevarse por distintas modalidades o formas, sea mediante concurso, libre designación, comisión de servicio, adscripción provisional, etc.

Lo anterior se complementa por la actuación que desde su potestad de planificación puede un Ayto llevar a cabo, mediante la aprobación de un Plan de ordenación de sus RRHH donde tienen encaje no sólo las posibilidades anteriores, sino como se ocupa de recoger el apartado 2º del art. 69 EBEP, las siguientes medidas:

“2. Las Administraciones Públicas podrán aprobar Planes para la ordenación de sus recursos humanos, que incluyan, entre otras, algunas de las siguientes medidas:

- a) Análisis de las 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 de los mismos.
- b) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.
- c) Medidas de movilidad, entre las cuales podrá figurar la suspensión de incorporaciones de personal externo a un determinado ámbito o la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de ámbitos que se determinen.
- d) Medidas de promoción interna y de formación del personal y de movilidad forzosa de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del presente Título de este Estatuto.
- e) La previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la Oferta de empleo público, de acuerdo con lo establecido en el artículo siguiente.”

Con independencia de la prohibición de aprobar oferta de empleo público (OEP) para 2013, a salvo las excepciones permitidas, entre las cuales se encuentran, y nos reiteramos, la de los puestos que se pretenden en atención a las funciones de los que son objeto de la consulta, la posibilidad (turno libre) de proveer a su cobertura por vía de selección externa, conllevaría aprobar la

---



OEP, en donde las plazas que se oferten no se podrían denominar “jefatura de sección o negociado de.....,” sino que vistas las funciones que podrían desempeñar (y, como decíamos, descritas en la RPT), habría que buscar el parangón con los grupos o subgrupos de clasificación profesional de los funcionarios de carrera del Art. 76 del EBEP; por ejemplo A1, A2 o C1 y a su vez concordar con las tareas que describe el Art. 171 TRRL al relacionar la Escala de Funcionarios de Admón Especial y Subescala que corresponda, y teniendo en cuenta el apartado 6 del art. 61 EBEP, que dispone:

“Los sistemas selectivos de funcionarios de carrera serán los de oposición y concurso-oposición que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación.

Sólo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos., y el apartado 2º Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean precisas.

Las pruebas podrán consistir en la comprobación de los conocimientos y la capacidad analítica de los aspirantes, expresados de forma oral o escrita, en la realización de ejercicios que demuestren la posesión de habilidades y destrezas, en la comprobación del dominio de lenguas extranjeras y, en su caso, en la superación de pruebas físicas.”

La segunda posibilidad ( promoción interna) sería igual que la anterior, pero restringiendo su participación a los funcionarios de carrera del propio Ayto para que precisamente puedan ascender de grupo, todo ello con los límites de puestos de trabajo reservados a promoción interna a los que alude el artículo 134.1 TRRL:

Las convocatorias serán siempre libres. No obstante, podrán reservarse para promoción interna hasta un máximo del 50 por 100 de las plazas convocadas para funcionarios que reúnan la titulación y demás requisitos exigidos en la convocatoria.

En efecto, si bien es cierto que la Ley 23/1988, de 28 de julio, de Modificación de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública, modificó el art. 22 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función

---



Pública. LMRFP, haciendo desaparecer la reserva mínima de vacantes para la promoción interna que hasta entonces contemplaba dicho precepto y que dicha modificación afectó igualmente al 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, cuyo art. 134.1 aún sigue manteniendo la limitación de reserva para promoción interna al 50 por 100 como máximo de las plazas convocadas, y así lo estableció el TS en su Sentencia de 20 de enero de 1992, en la que determinó que al haber sido dictado el TRRL al amparo de la Disp Final 1ª de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, LRBRL, que autorizaba al Gobierno para refundir en un solo texto las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, y teniendo en cuenta que entre éstas, por su naturaleza básica, se encontraba el art.22.1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública. la variación de dicha Ley implica también la del texto que se había limitado a reproducir el sentido de uno de sus preceptos. Y, aunque la redacción actual del art. 22.1 LMRFP no recoge ya la limitación, eso no quiere decir que puedan convocarse la totalidad de plazas a promoción interna, por cuanto el "criterio fundamental sobre el que se monta el sistema legal de selección del personal de las Administraciones Públicas es el de las -pruebas libres, siendo éste además, el que mejor extiende, en razón de su propia amplitud subjetiva, los citados principios constitucionales de igualdad, capacidad y mérito. Esto no excluye, sin embargo, que los mismos no se respeten en los casos de promoción interna, aun cuando ésta, por propia definición, alcance a menos sujetos. Por eso en la Ley este sistema aparece como un simple mandato dirigido a "facilitarla" nunca a sustituir plenamente a las formas ordinarias y obligadas de acceso, que son las libres".

En el mismo sentido se expresó el TS en su Sentencia de 19 de noviembre de 1992, disponiendo que "resulta evidente que la antigua limitación del 50 por 100 ha sido suprimida, pero ello no autoriza a que la totalidad de las plazas convocadas, como ocurre en el presente caso, se provean por promoción interna, ya que dicha circunstancia pudiera reputarse contraria al contenido esencial del derecho fundamental consagrado en el art. 23 de la Constitución Española". Para los magistrados del Tribunal Supremo la normativa general impone la provisión de las plazas mediante el sistema de convocatoria libre, y admite que concurra junto a él el sistema de promoción interna, pero ello no significa que éste se imponga de forma exclusiva, pues representa una

---





excepción al general de convocatoria libre de las plazas no cubiertas por concurso.

Por lo tanto, no puede convocarse una única plaza vacante mediante promoción interna, pues, existiendo solamente una plaza, ésta debe cubrirse necesariamente por convocatoria libre. Si la intención del Ayuntamiento es facilitar el acceso por promoción interna de uno de sus funcionarios, no le quedará más remedio que crear más de una plaza de la misma categoría en la plantilla, para hacer concurrir conjuntamente las convocatorias libre e interna.

La 3ª posibilidad es la de ocupar dichos puestos por funcionarios de carrera, como decíamos mediante los sistemas de provisión, más ágiles que los de selección aludidos; provisión "directa" a las jefaturas denominadas en la consulta, y previa creación-modificación en la RPT (art. 74 EBEP, creación de un puesto que estaría vacante, descripción del mismo -grupo C1/A2 para desempeñarlo, CD, CE, funciones o taras básicas, especial dedicación o incompatibilidad, etc., y se lleva a la Plantilla (o con reflejo en ésta), bien al aprobar el presupuesto anualmente, tal y como establece el Art. 90.1 Ley 7/85, bien por ampliación/modificación de la Plantilla, en los supuestos y forma que regula el Art. 129 R.D.Leg 781/86 TRRL.).

Desde el punto de vista económico, esta posibilidad ofrece un menor gasto, puesto que no habría que retribuir "ex novo" sueldos, trienios, etc. sino aumento bien del complemento específico, bien del de destino.....incluso productividad, con lo cual se estaría cumpliendo el antes mencionado punto 1 del Art. 69 EBEP. Además pese a la prohibición del incremento de las retribuciones del personal al servicio del sector público (Art. 22.2 Ley 17/2012 LPGE), el anterior supuesto estaría contemplado entre la excepción del Art. 22.7: "Lo dispuesto en los apartados anteriores debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo".

Por otra parte recordemos, el art. 101 LRBRL, a cuyo tenor:

"Los puestos de trabajo vacantes que deban ser cubiertos por los funcionarios a que se refiere el artículo anterior se proveerán en convocatoria pública por los procedimientos de concurso de méritos o de libre designación, de acuerdo





con las normas que regulen estos procedimientos en todas las Administraciones públicas.

En dichas convocatorias de provisión de puestos de trabajo, además de la participación de los funcionarios propios de la entidad convocante, podrán participar los funcionarios que pertenezcan a cualquiera de las Administraciones públicas, quedando en este caso supeditada la participación a lo que al respecto establezcan las relaciones de puestos de trabajo”

Al tener aplicación diferida lo regulado al respecto en el EBEP (Disp. Final Cuarta. 2), debemos acudir tanto el Real Decreto 364/95 Reglamento Gral de Ingreso del personal al servicio de la Admón Gral Estado y de Provisión de puestos de trabajo y promoción profesional, como al Decreto 43/96 autonómico de Provisión de puesto de trabajo y promoción profesional.

El concurso (junto con la libre designación) es el procedimiento normal de provisión; y digamos que se puede catalogar como de provisión definitiva, pero requiere un tiempo hasta que se concluye o resuelve: convocatorias con el contenido preceptivo, requisitos y condiciones de participación, presentación de solicitudes de participación, méritos generales y específicos, comisión de valoración, resolución, toma de posesión, etc.

Por ello, ambas normativas contemplan otros supuestos que bien por necesidades del servicio, bien por la excepcionalidad permitirían proveer esos puestos, de forma mas inmediata.

Así, en la normativa estatal mencionada se regula por un lado la redistribución de efectivos (Art. 59) que entendemos no ajustada al presente caso:

1. Los funcionarios que ocupen con carácter definitivo puestos no singularizados podrán ser adscritos, por necesidades del servicio, a otros de la misma naturaleza, nivel de complemento de destino y complemento específico, siempre que para la provisión de los referidos puestos esté previsto el mismo procedimiento y sin que ello suponga cambio de municipio.

Son puestos no singularizados aquellos que no se individualizan o distinguen de los restantes puestos de trabajo en las correspondientes relaciones.

El puesto de trabajo al que se acceda a través de la redistribución de efectivos tendrá asimismo carácter definitivo, iniciándose el cómputo de los dos años a que se refiere el artículo 41.2 de este Reglamento desde la fecha en que se



accedió con tal carácter al puesto que se desempeñaba en el momento de la redistribución.

Por otro la resignación de efectivos, tampoco aplicable al caso: (Art. 60):

1. Los funcionarios cuyo puesto de trabajo sea objeto de supresión como consecuencia de un Plan de Empleo podrán ser destinados a otro puesto de trabajo por el procedimiento de reasignación de efectivos.

La reasignación de efectivos como consecuencia de un Plan de Empleo se efectuará aplicando criterios objetivos relacionados con las aptitudes, formación, experiencia y antigüedad, que se concretarán en el mismo.

La adscripción al puesto adjudicado por reasignación tendrá carácter definitivo.....

Por su parte el Decreto autonómico 43/96 ( amén de lo dispuesto en el art. 3.c) del Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, y art. 64.3 del citado Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo,) en su art. 28 regula la comisión de servicio, disponiendo:

1. Cuando un puesto de trabajo quede vacante podrá ser cubierto en caso de urgente e inaplazable necesidad por un funcionario en comisión de servicios siempre que cumpla los requisitos para el desempeño del mismo. La comisión de servicios tendrá siempre carácter provisional como máximo hasta que el puesto se provea con carácter definitivo, no pudiendo exceder, en cualquier caso, de dos años.(supondría que cumplidos los plazos se tendría que cubrir mediante concurso (o libre designación)

La comisión de servicios se justificará, exclusivamente, por necesidades del servicio, razones técnicas que exijan la colaboración de personas con especiales condiciones profesionales o cuando un puesto de trabajo sea de urgente provisión, y mientras tales circunstancias persistan. La comisión de servicios se podrá revocar en cualquier momento.

Los funcionarios de nuevo ingreso no podrán desempeñar provisionalmente en comisión de servicios otro puesto de trabajo hasta que transcurra un año desde la toma de posesión en el destino adjudicado en el proceso selectivo.

2. Si se acuerdan comisiones de servicio con carácter forzoso, y siempre que sea urgente la provisión del puesto que haya quedado vacante, podrá destinarse con tal carácter al funcionario que preste servicios en la misma Consejería, incluidos los Organismos Autónomos de ellas dependientes, y

---



municipio, que tenga menor antigüedad al servicio en la Administración. En todo caso dicho funcionario deberá cumplir los requisitos del puesto de trabajo. De no existir funcionario disponible en la misma localidad deberá destinarse al que, reuniendo las condiciones, se encuentre en la misma Consejería, en el municipio más próximo o con mejores facilidades de desplazamientos y que tenga menores cargas familiares y, en igualdad de condiciones, al de menor antigüedad en la Administración.

Si la comisión de servicios de carácter forzoso afecta al derecho de inamovilidad, dará lugar a contraprestación indemnizatoria.”

En definitiva, respecto a la provisión de puestos en la Administración, dada su variedad y pluralidad de formas, traemos a colación por su claridad y concreción lo manifestado por la STSJ de Cantabria de 23 de diciembre de 2005 que en su fundamento jurídico quinto, dice:

“•Esta sala ha tenido ocasión de pronunciarse sobre el sistema utilizado para la provisión de los 7 puestos debatidos, partiendo de la jurisprudencia recaída al respecto tanto del Tribunal Constitucional como del Supremo. Así, en la Sentencia de esta Sala de 21 de noviembre de 2003, recurso 167/03, al igual que otras muchas anteriores, se recuerda la doctrina sentada en STC 235/2000, de 5 de octubre de 2000, y el respaldo que la jurisprudencia constitucional ha prestado a este sistema, tal y como reflejan las siguientes palabras de la STC 207/1988, de 8 de noviembre: “Pues bien, en nuestro ordenamiento y en las diversas Administraciones Públicas, no existe un solo sistema o procedimiento para la provisión de puestos de trabajo entre funcionarios, ni existe tampoco homogeneidad entre las situaciones de permanencia y estabilidad correspondientes a los diversos puestos. Pero, dada la variedad de Administraciones, de las tareas a desarrollar y de las diferentes circunstancias de los puestos de trabajo en ellas existentes, no resulta irrazonable, sino incluso fácilmente comprensible, esa multiplicidad de procedimientos y régimen de permanencia. Ello se traduce en la existencia de diferencias entre las diversas Administraciones respecto del margen de actuación de que disponen para la provisión de puestos de trabajo, aun cuando ello no pueda significar que tal margen sea absoluto, y que pueda convertirse en arbitrariedad, pues los límites jurídicos generales y los concretos que en cada caso se establezcan siguen en estos casos encuadrando la acción administrativa”.

Badajoz, octubre de 2013

---