

## INFORME DE LA JEFATURA DE SERVICIO DE RECURSOS HUMANOS.

**ASUNTO: Aprobación inicial de modificación en la Plantilla de Personal y en la Relación de Puestos de Trabajo del O.P.A.E.F. para el ejercicio 2021.**

### 1.- Antecedentes.

El artículo 69 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante TREBEP), enuncia de manera inequívoca el objetivo estratégico de la planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas al establecer que *“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.”*

Para ello, los instrumentos de ordenación de los recursos humanos legalmente establecidos son la plantilla y la relación de puestos de trabajo que se configuran como instrumentos básicos de la política de personal ya que resultan imprescindibles para la planificación de los recursos humanos, así como para el desarrollo de la carrera administrativa de los empleados públicos.


La plantilla es un instrumento de ordenación del personal que se presenta como una típica manifestación de la potestad de autoorganización que legalmente se reconoce a las entidades locales en el artículo 4.1.a) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local (en adelante LBRL), y que corresponde aprobar anualmente a cada Corporación local a través del Presupuesto, conforme declara el artículo 90.1 de la citada ley.

En referencia a la relación de puestos de trabajo, el apartado segundo del precitado artículo 90 LBRL 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.

Mediante Acuerdo Plenario, en sesión ordinaria, de 27 de octubre de 2016, se aprobó la Relación de Puestos de Trabajo del O.P.A.E.F, publicándose para general conocimiento en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla de fecha 8 de noviembre de 2016, conforme a lo dispuesto en el artículo 127 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 (en adelante TRRL). La Relación de Puestos de Trabajo aprobada acometía la ordenación y estructuración de los puestos de trabajo de acuerdo con la realidad existente al momento de su aprobación, pero teniendo en cuenta que debe ser un instrumento técnico que sirva de base para acometer la transformación del Organismo conforme a la nueva estructura orgánica y funcional regulada en el Reglamento de Organización y Régimen Interior del O.P.A.E.F, en el marco de actuaciones del Plan Integral de Empleo que contempla la Disposición Adicional Quinta del vigente convenio colectivo.

En este sentido, desde su aprobación se han ido sucediendo diversas modificaciones de la relación de puestos de trabajo y de la plantilla orgánica de personal para ir avanzando en la transformación de la estructura orgánica y funcional del Organismo prevista en el Reglamento de Organización y Régimen Interior, con el objeto de ir dotando de efectivos a las unidades afectadas, así como consecuencia del proceso de funcionalización en el que está inmerso el mismo.

Código Seguro De Verificación:	b+8oi6uZLpUYy+YDmMQ/YQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Inmaculada Martínez Vidal	Firmado	05/10/2021 12:08:10
Observaciones		Página	1/5
Url De Verificación	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/b+8oi6uZLpUYy+YDmMQ/YQ==">https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/b+8oi6uZLpUYy+YDmMQ/YQ==</a>		



## **2.- Contenido de la propuesta de modificación.**

Siguiendo la línea de actuación iniciada con la modificación de la plantilla y de la relación de puestos de trabajo (RPT) aprobada inicialmente en el Pleno de septiembre, con la finalidad de contribuir a la más óptima ordenación de los recursos humanos, así como avanzar en el proceso de funcionarización de los puestos y plazas del Organismo, se propone una nueva modificación puntual de la plantilla orgánica de personal y de la RPT, consistente en la amortización de la plaza y puesto relacionados a continuación, que han quedado vacantes en la plantilla de personal Laboral, y su creación en plaza y puesto de personal funcionario.

### a) Amortización de plaza y puesto de personal laboral

Se propone la amortización de la siguiente plaza y puesto vacante de personal laboral:

- La plaza 234, y el puesto 2/8, en la categoría de Jefe de Servicio del Grupo V, nivel 26, adscrito al Servicio de Recursos Humanos (060000-234).

### b) Creación de plaza y puesto de personal funcionario.

Se propone la creación de la siguiente plaza y puesto de personal funcionario, con la correspondiente clasificación en escalas, subescalas, clases y grupos/subgrupos:

- Una plaza de Técnico de Administración General, perteneciente a la Escala de Administración General, Subescala Técnica, Grupo A, Subgrupo A1 y un puesto de Jefe/a de Servicio, en el Servicio de Recursos Humanos, de adscripción indistinta a la Escala de Administración General/Administración Especial, NCD 26, con específico anual: 31.526,80 euros. Forma de provisión: Libre Designación. Titulación Académica: Licenciatura de Derecho, Económicas, Empresariales, Administración y Dirección de Empresas o equivalente. Categorías de Acceso: Técnico de Administración General / Inspector de Hacienda Local.

La modificación propuesta es consecuencia del cese\_por renuncia voluntaria de la trabajadora que desempeñaba el puesto de Jefa del Servicio de Recursos Humanos y tiene como objetivo avanzar en el proceso de funcionarización del Organismo, dada la obligación legal recogida en los artículos 9.2 del TREBEP y 92.2 de la LBRL, relativos a que el personal de la Administración que ejerza funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de potestades públicas, debe tener naturaleza o carácter funcional.

En relación al coste de la modificación de la plantilla, la creación de la plaza y puesto en régimen funcional supone un coste económico en términos anuales, de **63.305,66 euros**, que deberá imputarse a las partidas que se indican a continuación:

PUESTO	DESTINO	CONCEPTO	IMPORTE	APLICACIÓN
Jefe/a de Servicio	Servicio de Recursos Humanos	Sueldo y Paga Extra	<b>16.071,44 €</b>	8200.93200/120.00
		Paga Extra C. Destino	<b>1.529,08 €</b>	8200.93200/120.09
		C. Destino	<b>9.174,48 €</b>	8200.93200/121.00
		C. Especifico	<b>33.835,08 €</b>	8200.93200/121.01
		P. Extra. Especifico Adicional	<b>2.695,58 €</b>	

Código Seguro De Verificación:	b+8oi6uZLpUYy+YDmMQ/YQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Inmaculada Martínez Vidal	Firmado	05/10/2021 12:08:10
Observaciones		Página	2/5
Url De Verificación	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/b+8oi6uZLpUYy+YDmMQ/YQ==">https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/b+8oi6uZLpUYy+YDmMQ/YQ==</a>		



La creación de esta plaza y puesto de personal funcionario, se estima que no supone ampliación de la plantilla a los efectos previstos en el artículo 126.2 letra a) del TRRL, dado que el incremento de gasto que supone la creación de la plaza y puesto en régimen funcional, se compensa con la amortización de la plaza y puesto de la plantilla de laborales, por idéntico importe. No obstante, partiendo de la vinculación de los créditos entre los diferentes subprogramas, deberá realizarse una transferencia presupuestaria para disminuir los créditos en las aplicaciones correspondientes a la plaza y puesto que se amortiza e incrementando las aplicaciones a las que se van a imputar las retribuciones de la plaza y puesto que se crea.

Del mismo modo, el coste en concepto de cuota patronal a la Seguridad Social se compensa con el de las plaza y puesto amortizado, cuyos costes estaban presupuestados para todo el ejercicio.

Finalmente la modificación propuesta respeta los límites previstos en la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, cuyo artículo 19.Uno sigue limitando la incorporación de nuevo personal en los términos previstos en el mismo; en concreto no se supera el 110% de la tasa de reposición prevista para los sectores prioritarios (artículo 19.Uno.1).

### **3.- Regulación normativa y procedimiento de aprobación.**

La regulación de la creación y transformación de puestos de trabajo a través de la modificación de la relación de puestos de trabajo y de la plantilla de personal, viene contenida en los artículos 90 de la LBRL, 126 y 127 del TRRL, así como en los artículos 69, 70 y 74 del TREBEP, que establecen las condiciones, principios y criterios a los que debe atender las Relaciones de Puestos de Trabajo, así como las Plantillas de las entidades locales.

Como ya se ha enunciado anteriormente, la creación y supresión de plazas y la aprobación de la plantilla es consustancial con la potestad autoorganizativa a que se refiere el artículo 4.1.a) de la LBRL y, conforme a lo dispuesto en el artículo 90.1, la plantilla deberá 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 fijan con carácter general. Igualmente se debe atender a lo prescrito en el artículo 69 del TREBEP, en relación a la habilitación y modificación de los instrumentos de planificación de los recursos humanos, en este caso la Plantilla y la RPT, que no tendrán otro objetivo que el de contribuir a la consecución de la eficacia en la utilización de los recursos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos y su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

En este sentido, se ha expuesto los motivos que acreditan que la modificación que se tramita responde a los principios antes enunciados, así como que la creación del puesto está justificada legalmente.

En relación con el procedimiento para la modificación de la Plantilla, debe seguir los trámites establecidos para la modificación del presupuesto, de acuerdo con lo establecido en el artículo 169 del RD Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales (TRLHL) y artículo 126.3 del TRRL, siendo competencia del Consejo Rector el proponer al Pleno de la Diputación la aprobación inicial del expediente, conforme a lo dispuesto en el artículo 7.2 de los Estatutos del Organismo.

El acuerdo de aprobación inicial se expondrá al público, previo anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, por un plazo de quince días hábiles, durante los cuales los interesados podrán

<b>Código Seguro De Verificación:</b>	b+8oi6uZLpUYy+YDmMQ/YQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Inmaculada Martínez Vidal	Firmado	05/10/2021 12:08:10
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	3/5
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/b+8oi6uZLpUYy+YDmMQ/YQ==">https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/b+8oi6uZLpUYy+YDmMQ/YQ==</a>		



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 y comunicarse a la Administración del Estado y a la Administración Autonómica.

Además, en cumplimiento de lo dispuesto en el apartado e) del artículo 7 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, y en el artículo 13 e) de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía, que establecen la obligación de las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus competencias, de publicar:...e) *“Los documentos que, conforme a la legislación sectorial vigente, deban ser sometidos a un período de información pública durante su tramitación”*, durante dicho período de información pública, se podrán a disposición de los interesados en el portal web provincial, los documentos que conforman el expediente, con excepción a los que hagan referencia a datos de carácter personal.

En cuanto a la modificación de la RPT propuesta, el artículo 74 del TREBEP, se limita a señalar que las *“Las Administraciones Públicas estructuran 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.”* Por ello, subsidiariamente y como referencia, se ha tomado en consideración lo dispuesto en la Orden de 2 de diciembre de 1988, sobre Relaciones de Puestos Trabajo en la Administración del Estado, que desarrolla reglamentariamente el artículo 15 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública (LMRFP), y lo dispuesto en la Orden de 6 de febrero de 1989 por la que se dispone la publicación de la Resolución conjunta de las Secretarías de Estado de Hacienda y para la Administración Pública por la que se aprueba el modelo de relaciones de puestos de trabajo de personal funcionario y se dictan normas para su elaboración.

Así pues, el artículo 2 de la Orden de 2 de diciembre de 1988, relaciona los elementos que configurarán el contenido del puesto de trabajo, estableciendo que se indicará la denominación y características esenciales de los puestos de trabajo, los requisitos exigidos para su desempeño, el nivel de complemento de destino y en su caso, el complemento específico, cuando hayan de ser desempeñados por personal funcionario, y entre las características esenciales de los puestos de trabajo y los requisitos exigidos para su desempeño deberán figurar necesariamente el tipo de puesto, el sistema de provisión y los grupos, cuerpos y escalas a que deban adscribirse y, en su caso, la titulación académica y la formación específica necesarias para el correcto desempeño del puesto de trabajo. Igualmente podrán especificarse aquellas condiciones particulares que se consideren relevantes en el contenido del puesto o en su desempeño.

De acuerdo con las citadas normas de aplicación, la propuesta de modificación de RPT incluye los datos y requisitos necesarios del nuevo puesto, que constituyen su contenido material.

En relación a las retribuciones del puestos cuya creación se propone, son equivalentes en términos absolutos, a las del personal existente de la misma categoría. En este sentido, el nivel del complemento de destino y el complemento específico del nuevo puesto de Jefe/a de Servicio se ha asignado para garantizar la homologación y equiparación a las retribuciones del personal laboral que desempeña los puestos de Jefe de Servicio (excluidos los complementos personales) y partiendo de que todos los puestos de Jefe de Servicio tenían asignadas las mismas retribuciones. En este sentido, el nivel del complemento de destino se ha asignado por equivalencia al que figuran los puestos de la misma categoría (Jefe de Servicio) en régimen

Código Seguro De Verificación:	b+8oi6uZLpUYY+YDmMQ/YQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Inmaculada Martínez Vidal	Firmado	05/10/2021 12:08:10
Observaciones		Página	4/5
Url De Verificación	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/b+8oi6uZLpUYY+YDmMQ/YQ==">https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/b+8oi6uZLpUYY+YDmMQ/YQ==</a>		



laboral en la RPT. En cuanto al complemento específico se ha tenido en cuenta la especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación e incompatibilidad exigible para el desempeño del puesto. Estas mismas circunstancias, es decir, la especial responsabilidad de este puesto (que gestiona el 45 por ciento del presupuesto total de gastos del Organismo y casi el 62 por ciento del presupuesto no financiero) y la especial confianza, han determinado que el procedimiento de provisión sea la libre designación, en congruencia igualmente con la naturaleza que tienen los puestos de esta categoría en régimen laboral.

Respecto a la clasificación de la plaza se ha encuadrado en la Escala de Administración General, Subescala Técnica, Grupo/Subgrupo A1, ya que sus funciones son comunes al ejercicio de la actividad administrativa conforme al artículo 169 del TRRL, si bien el puesto será de adscripción indistinta a funcionarios de administración general y especial, conforme al criterio general de adscripción indistinta enunciado en el artículo 15.2 de la LMRFP, que dispone que *“ Los puestos de trabajo serán de adscripción indistinta para todos los funcionarios incluidos en el ámbito de aplicación de esta Ley. Únicamente podrán adscribirse con carácter exclusivo puestos de trabajo a funcionarios de un determinado Cuerpo o Escala cuando tal adscripción se derive necesariamente de la naturaleza y de la función a desempeñar en ellos y en tal sentido lo determine el Gobierno a propuesta del Ministro de la Presidencia.”*


Conforme a lo regulado en el artículo 37.1, apartados b) y c), del TREBEP *“serán objeto de negociación las materias relativas a la determinación y aplicación de las retribuciones complementarias, así como las normas que fijen los criterios generales de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos”*. En este sentido, la modificación que se propone será objeto de negociación con la representación de las secciones sindicales en la Mesa General de Negociación.

En cuanto al procedimiento, el órgano competente para su aprobación es el Pleno de la Corporación, según lo dispuesto en el artículo 33.2 de la LBRL, siendo además una competencia de carácter indelegable en virtud del artículo 33.4 de la misma ley. Conforme al artículo 7.2 de los Estatutos del Organismo, corresponde al Consejo Rector del O.P.A.E.F. elevar la propuesta al Pleno de la Diputación.

Finalmente, de conformidad con el artículo 127 del TRRL, una vez aprobada la modificación de la relación de puestos de trabajo, se remitirá copia a la Administración del Estado y a la de la Comunidad Autónoma, dentro del plazo de treinta días, sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Lo que se informa a los efectos oportunos.

Sevilla, en la fecha indicada  
La Jefa del Servicio de RR.HH.

<b>Código Seguro De Verificación:</b>	b+8oi6uZLpUYY+YDmMQ/YQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>	
<b>Firmado Por</b>	Inmaculada Martínez Vidal	Firmado	05/10/2021 12:08:10	
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	5/5	
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/b+8oi6uZLpUYY+YDmMQ/YQ==">https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/b+8oi6uZLpUYY+YDmMQ/YQ==</a>			