

INFORME COMPLEMENTARIO DE LA JEFATURA DE SERVICIO DE RECURSOS HUMANOS.

ASUNTO: Aprobación inicial de modificaciones en la Plantilla de Personal y en la Relación de Puestos de Trabajo del O.P.A.E.F. para el ejercicio 2022.

1.- Antecedentes.

El 18 de abril de 2022 se ha recibido Informe de Intervención sobre el asunto de referencia en el que se ponen de manifiesto varias consideraciones, indicándose expresamente que las rectificaciones indicadas deben constar en la propuesta de Acuerdo del Consejo Rector que se eleve al Pleno.

Entre otras, la Intervención precisa que *“Deberá justificarse en el expediente, antes de su aprobación por el Consejo Rector y el Pleno, el hecho de que se haya escogido el crear las plazas y puestos con la vinculación jurídica laboral (como la del personal que cumple los requisitos de la Ley 20/2021) ya que en su mayoría deberían ser de funcionario de conformidad con el artículo 92.3 de la LBRL que propugna que “Corresponde exclusivamente a los funcionarios de carrera al servicio de la Administración local el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales. Igualmente son funciones públicas, cuyo cumplimiento queda reservado a funcionarios de carrera, las que impliquen ejercicio de autoridad, y en general, aquellas que en desarrollo de la presente Ley, se reserven a los funcionarios para la mejor garantía de la objetividad, imparcialidad e independencia en el ejercicio de la función”.*

El resto de rectificaciones puestas de manifiesto por la Intervención han sido incluidas en la propuesta de Acuerdo del Consejo Rector, suscrita por el Sr. Gerente en fecha 19 de abril de 2022.

2.- Justificación de la creación de plazas y puestos con la vinculación jurídica laboral.

Como se indica en el expediente, la propuesta de creación de quince plazas y puestos en régimen de vinculación laboral, correspondientes a quince contratos de obras y servicios determinados, se realiza para dar cumplimiento a los procesos de estabilización de empleo temporal autorizados por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

En concreto, el artículo 2.1 de la Ley precisa que la tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que se autoriza incluirá las plazas de naturaleza estructural, *“estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos”*, siempre que estén dotadas presupuestariamente y cumplan los requisitos de ocupación temporal e ininterrumpida, al menos, en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

Así, dicho precepto habilita la inclusión de las plazas correspondientes a los quince contratos de obras y servicios determinados que cumplen los requisitos previstos en la citada la Ley, con independencia de que no se hallen reflejadas formalmente en ningún instrumento de organización de recursos humanos.

De acuerdo con lo previsto en el número 1.7. de la Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública, de fecha 1 de abril de 2022, sobre las orientaciones para la puesta en marcha de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas

Código Seguro De Verificación:	vCz3Fkmu6ZsWpgcsuEDlIA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Patricia Carmona Mendoza	Firmado	19/04/2022 10:29:22
Observaciones		Página	1/2
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/vCz3Fkmu6ZsWpgcsuEDlIA==		



urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, a este personal temporal que no ha ocupado puesto con dotación referenciada, pero cuya prestación de servicios responde a necesidades estructurales y respecto al que existe dotación presupuestaria -como consta en el expediente-, se le deberá asignar puestos concretos en el momento de su nombramiento, siendo ésta la causa de la modificación de la relación de puestos de trabajo que se propone.

Pues bien, las plazas y puestos que se creen para estabilizar las relaciones vinculadas a estos quince contratos temporales deben reflejar la realidad de dichas vacantes estructurales a fecha del 31 de diciembre de 2020, pues es la fecha de referencia para la determinación del ámbito temporal de las plazas a estabilizar que nos ocupan, de acuerdo con lo previsto en el apartado (iii) del número 1.1 de la Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública antes referida.

Por tanto, dado que a dicha fecha las relaciones que sustentan los quince contratos de obras y servicios determinados tenían la vinculación jurídica del régimen laboral, deben crearse las plazas y puestos correlativos, en igual régimen jurídico de vinculación, para dar cumplimiento al mandato de estabilización del empleo temporal que recoge la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

No hay que olvidar que la finalidad última de los procesos previstos por esta Ley es que las Administraciones Públicas se sitúen en unos porcentajes de temporalidad estructural por debajo del 8 por ciento del total de efectivos. Lo que se pretende regularizar, pues, no es el vínculo, sino la excesiva temporalidad de estas relaciones, considerada irregular por la normativa comunitaria, debiendo para ello estabilizarse las relaciones de excesiva temporalidad, y cuyas funciones se califican de estructurales, conforme a su propia naturaleza.

Así se ha recogido en la **Sentencia del Tribunal Supremo nº 1329/2019, Sala de lo Social, de 28 de marzo de 2019, rec. 2123/2017**, donde se declara la nulidad del despido de una trabajadora a la que, tras ser declarada indefinida no fija, se la adscribe para su regularización a una plaza de funcionario, tras lo cual ve extinguida su relación laboral por la incorporación de un nuevo titular que accede a esa condición de funcionario público a través del correspondiente proceso de selección. El Tribunal Supremo niega que en dicho supuesto se esté ante la cobertura reglamentaria de la plaza, porque lo cierto es que la plaza que se ocupa tras el proceso de selección es una plaza de funcionario, no de personal laboral. Y recuerda que “la única vía válida para la extinción de los contratos de trabajo de los indefinidos no fijos será la de cobertura de la plaza de personal laboral que corresponda con la que ocupen en su calidad de tales, o, en su caso, la amortización de tal plaza”. En conclusión, el Tribunal Supremo declara nulo el despido de la actora, pues no podía ser cesada por la cobertura de una plaza que no se ajusta a las características esenciales de su vínculo contractual laboral, condenando a la Administración demandada a la inmediata readmisión de la misma.

Por ello, y con objeto de evitar una eventual litigiosidad en los procesos de estabilización de empleo temporal que motivan esta propuesta de modificación de la plantilla y de la relación de puestos de trabajo del Organismo, se propone la creación de las plazas y puestos que se corresponden, no sólo con las funciones propias de los contratos de obras y servicios determinados -desempeñadas, como se ha dicho, con una temporalidad considerada irregular-, sino también con su naturaleza y vinculación jurídica laboral.

Lo que se informa a los efectos oportunos.

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

Código Seguro De Verificación:	vCz3Fkmu6ZsWpgcsuEDlIA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Patricia Carmona Mendoza	Firmado	19/04/2022 10:29:22
Observaciones		Página	2/2
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/vCz3Fkmu6ZsWpgcsuEDlIA==		

