

## 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 2023.**

### 1.- Antecedentes.

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 funcionarización en el que está inmerso el mismo.

Así, en el momento actual, surge la necesidad, por las razones que más adelante se expondrán, de acometer una nueva modificación de la Plantilla y la Relación de Puestos de Trabajo, consistente en la amortización de una plaza y puesto en régimen laboral y su creación en régimen funcional, así como en la creación de nuevos puestos de trabajo y la introducción de modificaciones parciales en determinados puestos ya existentes.

En concreto, la necesidad de amortización de una plaza y un puesto en régimen laboral y su creación en régimen funcional es consecuencia de la reciente jubilación de la persona titular, en diciembre de 2022, obedeciendo al objetivo de continuar el proceso de funcionarización antes comentado, máxime cuando se trata, como luego se verá, de una plaza de Inspector/a de Hacienda Local, máximo representante del ejercicio de potestades públicas en el ámbito tributario y sancionador.

Por otro lado, la creación de nuevos puestos de trabajo da respuesta a la realidad actual del O.P.A.E.F. en la que el proceso de funcionarización de plazas y puestos en los Subgrupos A1 y C1 avanza con mayor rapidez que los procesos selectivos para el nombramiento de funcionarios de carrera en dichos Subgrupos, debiendo recurrir a la provisión de puestos de trabajo de categoría superior (jefaturas de servicio, jefaturas de sección y puestos de director/a de oficina) mediante comisión de servicios a las que acceden funcionarios/as interinos/as que se encuentran actualmente ocupando plaza y puesto base en cada Subgrupo, surgiendo la necesidad de dar solución inminente a la problemática derivada de dichas comisiones de servicio.

Por último, se considera conveniente la modificación parcial de un puesto de Director/a de oficina

<b>Código Seguro De Verificación</b>	SIwJ/R5Vb710B8A+QzOyEQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Rosa María Ponce Cabezas	Firmado	10/02/2023 08:47:42
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	1/10
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/SIwJ/R5Vb710B8A+QzOyEQ==">https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/SIwJ/R5Vb710B8A+QzOyEQ==</a>		



para adaptarlo a las recomendaciones de la Intervención General, así como reflejar en la Relación de Puestos de Trabajo un cambio de adscripción de dos plazas y puestos que fue acordado mediante Resolución de la Presidencia núm. 1651/2022, de 28 de diciembre, la cual se acompaña al presente informe.

Conforme a lo regulado en el artículo 37.1, apartados b) y c), 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) "*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, el planteamiento y el contenido de la propuesta ha sido objeto de negociación con los representantes sindicales de los trabajadores en varias sesiones de Mesa General de Negociación. Así, en la sesión de 7 de junio de 2022, se propone la creación de seis plazas y puestos, en la plantilla de funcionarios y Relación de Puestos de Trabajo, del Grupo A, Subgrupo A1, Inspector/a de Hacienda Local, sin dotación presupuestaria, propuesta que es rechazada, entre otros, por no estimarse urgente. En la misma sesión se trata la modificación parcial de la plaza de Director/a de oficina de Alcalá de Guadaíra para asignarle la doble adscripción a los Subgrupos C1 y A2, propuesta que es aprobada por mayoría.

Posteriormente, tras varias sesiones informales en las que se configura la propuesta actual, en la de 29 de junio de 2022, se plantea (para llevarlo al Pleno de julio, último anterior a la elaboración de la propuesta de presupuesto) la creación de plazas y puestos de A1, A2 (para garantizar la carrera profesional de los funcionarios C1) y C1 (para propiciar la cobertura de los puestos de Director/a de oficina), condicionando su voto las secciones de UGT y CC.OO. a que los puestos del A1 Técnico de Administración General se reconviertan a A1 Inspector/a de Hacienda Local, y posponiendo la negociación. La negociación se retoma en sesión de 18 de julio de 2022, a la que la delegada de personal funcionario de UGT incorpora un escrito rechazando la creación de dos plazas y puestos A2.

En sesión de 24 de octubre de 2022, se informa del cambio de adscripción de las plazas de la O.A.C. de Utrera y Sevilla incluido en la actual propuesta.

Más recientemente, en la sesión de 13 de enero de 2023, se plantea formalmente la propuesta que ahora se eleva, con algunas modificaciones fruto de las recomendaciones de Intervención General y Secretaría, frente a la cual las representantes sindicales de CC.OO. y U.G.T. realizan una propuesta alternativa en relación con las plazas de A1 y A2 (crear una menos de A1 y una más de A2) pero en la que la parte social propone posponer el análisis a una nueva reunión el día 23 que, a petición del SAT, se pospone al día 30 de enero, sesión en la que tampoco se alcanza acuerdo por solicitar todos los representantes seguir posponiendo la negociación.

Habiendo transcurrido más de seis meses desde el inicio formal de las negociaciones, y atendiendo a las necesidades expuestas, se estima oportuno continuar con el procedimiento.

## **2.- Fundamentos de Derecho**

### **a) Consideraciones jurídicas: marco legal y jurisprudencia de interés**

El artículo 69 del 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*

Código Seguro De Verificación	SIwJ/R5Vb710B8A+QzOyEQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Rosa María Ponce Cabezas	Firmado	10/02/2023 08:47:42
Observaciones		Página	2/10
Url De Verificación	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/SIwJ/R5Vb710B8A+QzOyEQ==">https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/SIwJ/R5Vb710B8A+QzOyEQ==</a>		



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, dispone el artículo 74 del TREBEP:

*“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”.*

Por su parte, el artículo 90.2 de la LBRL establece 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. 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”.*

Por lo que se refiere a la diferencia entre los conceptos de Plantilla y Relación de Puestos de Trabajo, es significativa la Sentencia del Tribunal Supremo, de 17 de julio de 2023, la cual señala lo siguiente:

*“(…) A este respecto, en relación con la RPT hemos dicho en la Sentencia de 20 de octubre de 2008, que este instrumento, al tener carácter excluyente de otros para configurar dicho contenido, vincula a las Plantillas Orgánicas, que tienen un marcado carácter presupuestario. En definitiva, la aprobación de la Plantilla Orgánica no es sino la aprobación de una partida de los presupuestos, que podrá prever un número de funcionarios menor que el establecido en la Relación de Puestos de Trabajo (al existir por ejemplo vacantes que por motivos presupuestarios se decida no cubrir) pero que no puede contradecir en el contenido, naturaleza y número máximo de plazas, a las previsiones previstas en la Relación de Puestos de Trabajo.*

*Asimismo, una delimitación precisa entre plantilla y RPT puede encontrarse en la Sentencia de 28 de noviembre de 2007, que señala lo siguiente: la conexión entre plantilla y Presupuesto, dispuesta por la LBRL (art. 90) y el TRRL ( arts. 126 y 127 ), responde a la finalidad de que todos los puestos de trabajo de la Entidad local cuenten con la correspondiente dotación presupuestaria que permita la viabilidad económica de los mismos; y esta finalidad, en el caso litigioso, ha de considerarse alcanzada desde el momento en que hubo simultaneidad en la aprobación de la Plantilla y la aprobación provisional del Presupuesto y, posteriormente, esta última quedó definitivamente aprobada por no haber sido estimadas las alegaciones que fueron presentadas.(…)”.*

Código Seguro De Verificación	SIwJ/R5Vb710B8A+QzOyEQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Rosa María Ponce Cabezas	Firmado	10/02/2023 08:47:42
Observaciones		Página	3/10
Url De Verificación	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/SIwJ/R5Vb710B8A+QzOyEQ==">https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/SIwJ/R5Vb710B8A+QzOyEQ==</a>		



Así, podemos concluir que la Relación de Puestos de Trabajo constituye el elemento objetivo de la organización, teniendo por objeto cubrir las necesidades funcionales de la organización, y que la Plantilla conforma el elemento subjetivo, es decir, los efectivos de personal agrupados por su régimen jurídico, escalas, subescalas, clases y categorías.

Esta distinción, la de la Plantilla y la Relación de Puestos de Trabajo, nos lleva a considerar igualmente la diferencia entre los conceptos de plaza y puesto. Así, la plaza es la unidad básica a la que accede el funcionario una vez superado el correspondiente proceso de selección (concurso o concurso-oposición), mientras que el puesto es la unidad básica de organización y cuya provisión se realiza por los procedimientos previstos en la ley: concurso y libre designación. Así, el funcionario de carrera ocupa una plaza que ostenta en propiedad desde que toma posesión tras superar el proceso selectivo, y a lo largo de su carrera podrá ocupar distintos puestos de trabajo.

Por lo tanto, puede ocurrir, como en el caso de la propuesta que se plantea, que la Relación de Puestos de Trabajo cuente con más puestos que plazas existentes en Plantilla, pero lo que nunca puede ocurrir es que el número de plazas de la Plantilla sea superior al de puestos existentes en la Relación de Puestos de Trabajo.

En este sentido, cabe citar la sentencia del Tribunal Supremo, sala 3ª, sección 7ª, de 9 de abril de 2014, recurso 514/2013, de la que cabe concluir que la plaza es lo que ocupa inicialmente el funcionario de carrera, y es algo subjetivo, mientras que el puesto es el conjunto de funciones y tareas que ha de desempeñar dicho funcionario.

Respecto a las formas de provisión de los puestos de trabajo, el artículo 78 del TREBEP establece que *“Las Administraciones Públicas proveerán los puestos de trabajo mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. La provisión de puestos de trabajo en cada Administración Pública se llevará a cabo por los procedimientos de concurso y de libre designación con convocatoria pública.”*

No obstante, el artículo 81 del TREBEP dispone, en su apartado tercero, que *“en caso de urgente e inaplazable necesidad, los puestos de trabajo podrán proveerse con carácter provisional debiendo procederse a su convocatoria pública dentro del plazo que señalen las normas que sean de aplicación”*.

Por otra parte, el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado (en adelante RGI) dispone en su artículo 64:

*“1. Cuando un puesto de trabajo quede vacante podrá ser cubierto, en caso de urgente e inaplazable necesidad, en comisión de servicios de carácter voluntario, con un funcionario que reúna los requisitos establecidos para su desempeño en la relación de puestos de trabajo.(...)”*

*3. Las citadas comisiones de servicios tendrán una duración máxima de un año prorrogable por otro en caso de no haberse cubierto el puesto con carácter definitivo (...)*

*6. A los funcionarios en comisión de servicios se les reservará el puesto de trabajo y percibirán la totalidad de sus retribuciones con cargo a los créditos incluidos en los programas en que figuren dotados los puestos de trabajo que realmente desempeñan.*

Código Seguro De Verificación	SIwJ/R5Vb710B8A+QzOyEQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Rosa María Ponce Cabezas	Firmado	10/02/2023 08:47:42
Observaciones		Página	4/10
Url De Verificación	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/SIwJ/R5Vb710B8A+QzOyEQ==">https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/SIwJ/R5Vb710B8A+QzOyEQ==</a>		



**b) Contenido de la propuesta de modificación.**

La presente propuesta de modificación tiene cuatro fundamentos claramente diferenciados:

1.- Por una parte, continuar el proceso de funcionarización del Organismo. Para ello, se propone la amortización de una plaza y puesto de Inspector/a de Tributos en régimen laboral y su creación en régimen funcionario.

2.- En segundo lugar, por las razones que se expondrán más adelante, se propone la creación de puestos de Inspectores/as de Hacienda local, Técnico/a Superior, Agente Ejecutivo y Administrativos, todos ellos en régimen funcionario.

3.- Asimismo, avanzar en la adecuación de los puestos de Director/a de oficina a las recomendaciones de la Intervención General, modificando parcialmente las condiciones del puesto de Director/a de oficina de Alcalá de Guadaíra.

4.- Y por último, el cambio de adscripción de dos plazas y puestos, una de la Oficina de Atención al Contribuyente de Utrera, de régimen funcionarial, y otra de la Oficina de Atención al Contribuyente de Sevilla, de régimen laboral, acordado mediante Resolución de la Presidencia núm. 1651/2022, de 28 de diciembre.

A continuación se concreta la modificación propuesta:

1.- Amortización de una plaza y puesto de Inspector de Tributos en régimen laboral, y creación de una plaza y puesto en la plantilla de personal funcionario de Inspector/a de Hacienda Local

La propuesta consiste en la amortización de una plaza y puesto de Inspector de Tributos en régimen laboral, y la creación de una plaza y puesto en la Plantilla de personal funcionario de Inspector/a de Hacienda Local, perteneciente a la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, Grupo A, Subgrupo A1, NCD 23. C.E. 28.081,10 €. Forma de provisión: Concurso. Titulación académica: Licenciatura o Grado en Derecho, Económicas, Empresariales, Administración y Dirección de Empresas, Ciencias del Trabajo, Ciencias Políticas y de la Administración, Ciencias Actuariales y Financieras, Finanzas y Contabilidad o equivalentes. Forma de acceso: concurso oposición.

En concreto, se propone la amortización de la plaza de la plantilla laboral 89-26/4, Inspector de Tributos, vacante por jubilación de su titular. Estando dotada en la Relación de Puestos de Trabajo y en el Anexo de Personal para 2023, liberan crédito por importe total (en términos anuales) de 54.016,08 euros, con el siguiente desglose por partidas:

PZA./PTO.	CATEGORÍA	DESTINO	CONCEPTO	APLICACIÓN	IMPORTE
89 -26/4	Inspector/a de Tributos	Servicio de Inspección	Retribuciones básicas y paga extra	8200.93220.130.00	49.683,36 €
			Retribuciones complementarias	8200.93220.130.02	4.332,72 €

La creación de la plaza y puesto de Inspector/a de Hacienda Local, en la plantilla de personal funcionario, supone un coste económico en términos anuales, de 54.017,32 euros, que deberá imputarse a las siguientes partidas:

Código Seguro De Verificación	SIwJ/R5Vb710B8A+QzOyEQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Rosa María Ponce Cabezas	Firmado	10/02/2023 08:47:42
Observaciones		Página	5/10
Url De Verificación	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/SIwJ/R5Vb710B8A+QzOyEQ==">https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/SIwJ/R5Vb710B8A+QzOyEQ==</a>		



PUESTO	CONCEPTO	APLICACIÓN	IMPORTE
Inspector/a de Hacienda Local	Sueldo y Paga Extra	8200.93220/120.00	17.049,72 €
	Paga Extra C. Destino	8200.93220/120.09	1.269,50 €
	Complemento Destino	8200.93220/121.00	7.617,00 €
	Complemento Especifico	8200.93220/121.01	28.081,10 €

## 2.- Creación de puestos de personal funcionario en la Relación de Puestos de Trabajo

Por otro lado, se propone la creación de puestos de personal funcionario en la Relación de Puestos de Trabajo, con las siguientes categorías:

- Tres puestos de Inspector/a de Tributos, con adscripción a la Escala de Administración Especial, Grupo A, Subgrupo A1, NCD 23. C.E. 28.081,10 €. Forma de provisión: Concurso. Titulación académica: Licenciatura o Grado en Derecho, Económicas, Empresariales, Administración y Dirección de Empresas, Ciencias del Trabajo, Ciencias Políticas y de la Administración, Ciencias Actuariales y Financieras, Finanzas y Contabilidad o equivalentes.
- Dos puestos de Técnico/a Superior con adscripción indistinta a la Escala de Administración General/Administración Especial, Grupo A, Subgrupo A1, NCD 22. C.E. 24.341,92 € . Forma de provisión: Concurso. Titulación académica: Licenciatura o Grado en Derecho, Económicas, Empresariales, Administración y Dirección de Empresas, Ciencias del Trabajo, Ciencias Políticas y de la Administración, Ciencias Actuariales y Financieras, Finanzas y Contabilidad o equivalentes.
- Tres puestos de Administrativo adscritos a plazas de Administrativo de gestión, inspección y recaudación tributaria local, pertenecientes a la Escala de Administración Especial, Subescala Administrativa, Grupo C, Subgrupo C1, NCD 14. C.E. 18.468,00 €. Forma de provisión: Concurso. Titulación académica: Bachiller, Técnico o equivalente.
- Cuatro puestos de Agente Ejecutivo adscritos a plazas de Administrativo de gestión, inspección y recaudación tributaria local, pertenecientes a la Escala de Administración Especial, Subescala Administrativa, Grupo C, Subgrupo C1, NCD 14, C.E. 19.714,92 €. Forma de provisión: Concurso. Titulación académica: Bachiller, Técnico o equivalente.

La creación de estos puestos da respuesta a la realidad actual del O.P.A.E.F. en la que el proceso de funcionarización de plazas y puestos en los Subgrupos A1 y C1 avanza con mayor rapidez que los procesos selectivos para el nombramiento de funcionarios de carrera en dichos subgrupos.

Como consecuencia, se debe recurrir a la provisión de puestos de trabajo de categoría superior (jefaturas de servicio, jefaturas de sección y puestos de Director/a de oficina) mediante comisión de servicios a las que acceden funcionarios/as interinos/as que se encuentran actualmente ocupando plaza y puesto base en cada Subgrupo.

Así, como en la comisión de servicio no hay oferta de plaza sino convocatoria de puesto de trabajo, el resultado es que el funcionario/a interino/a que accede a un puesto superior mediante comisión de servicios, sigue ocupando la plaza para la que fue nombrado/a, mientras que el puesto base que venía ocupando (y su respectiva dotación presupuestaria) queda desierto, surgiendo así una necesidad en la respectiva unidad orgánica a la que está adscrito dicho puesto que debe satisfacerse. Por poner un ejemplo ilustrativo, en la actualidad, nos encontramos con un puesto de Inspector/a de Tributos vacante en el Servicio de Asesoría Jurídica del Organismo que no puede cubrirse porque requiere, a efectos organizativos, de su mantenimiento para, en caso de cese o finalización de la comisión de servicios, el regreso del funcionario interino a un puesto

Código Seguro De Verificación	SIwJ/R5Vb710B8A+QzOyEQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Rosa María Ponce Cabezas	Firmado	10/02/2023 08:47:42
Observaciones		Página	6/10
Url De Verificación	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/SIwJ/R5Vb710B8A+QzOyEQ==">https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/SIwJ/R5Vb710B8A+QzOyEQ==</a>		



base.

Del mismo modo, y con origen en la misma problemática, existen puestos de Director/a de oficina que se encuentran vacantes ante la imposibilidad de cubrir los puestos y satisfacer las necesidades surgidas como consecuencia de la cobertura de las mismas mediante comisión de servicios de funcionarios interinos. Y es que en la actualidad sólo hay cuatro funcionarios de carrera del Subgrupo C1, desempeñando todas las funciones de Jefe de Negociado, ninguno de los cuales ha participado en los procesos para el nombramiento de Directores/as de Oficina.

A medio plazo la problemática se agrava, ya que está previsto funcionarizar las Jefaturas de Servicio por jubilación de sus titulares, y sólo dos plazas del Subgrupo A1 están incluidas en oferta pública, una plaza de Inspector/a de Tributos y una plaza de Técnico de Administración General, por lo que previsiblemente para la cobertura de dichas Jefaturas deba recurrirse también a funcionarios interinos mediante la oportuna convocatoria de comisión de servicios.

En consecuencia, sin perjuicio de la urgencia para convocar y resolver las correspondientes pruebas selectivas para la cobertura de las plazas mediante funcionarios de carrera, hasta que esto sea posible, se estima necesario crear nuevos puestos que permitan atender provisionalmente las necesidades antes comentadas. Todos estos puestos no necesitarían dotación presupuestaria propia, pues cuentan con la de los puestos ocupados inicialmente por funcionarios interinos que han obtenido un posterior nombramiento provisional en un puesto de estructura, adscribiéndose a las plazas que quedan libres en los puestos superiores como consecuencia de que el personal interino que accede al puesto superior mediante comisión de servicios lo hace manteniendo su plaza de origen.

En cuanto a la adscripción de los nuevos puestos, ya que a priori no es posible concretar dónde van a surgir las necesidades de personal, por desconocerse qué funcionarios/as interinos/as accederán a puestos superiores mediante comisión de servicios, se adscribirán al Servicio de Recursos Humanos, para desde el mismo atender las necesidades que se susciten en las diferentes unidades.

Por igual motivo, por desconocerse en estos momentos qué funcionarios/as interinos/as accederán a puestos de jefatura de sección o de servicio mediante comisión de servicios, en el Subgrupo A1, se crean puestos de Inspector/a de Hacienda Local (3 puestos) y Puestos de Técnico/a Superior (2 puestos), y en el Subgrupo C1, se crean puestos de Administrativo (3 puestos) y Agente Ejecutivo (4 puestos).

En cuanto a las retribuciones de los funcionarios interinos que accedan a los nuevos puestos base, las básicas se harán con cargo a los créditos presupuestarios de la plaza dotada adscrita al puesto superior (y que no es ocupada por el funcionario interino en comisión de servicios que sigue ocupando su plaza) y las complementarias con cargo a los créditos presupuestarios del puesto base que queda desierto.

Las retribuciones de los puestos cuya creación se propone son equivalentes a las de los restantes puestos de Inspector/a de Tributos, Técnicos/as Superiores, Administrativos y Agentes Ejecutivos.

De esta manera, la creación de los citados puestos no supone incremento de dotaciones en los términos del artículo 126 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, ni produce incremento de coste de personal, dado que el gasto que supone la ocupación de los nuevos puestos estaba presupuestado para todo el ejercicio.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	SIwJ/R5Vb710B8A+QzOyEQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Rosa María Ponce Cabezas	Firmado	10/02/2023 08:47:42
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	7/10
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/SIwJ/R5Vb710B8A+QzOyEQ==">https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/SIwJ/R5Vb710B8A+QzOyEQ==</a>		



3.- Modificación parcial del puesto 49/2 de Dirección de Oficina de Alcalá de Guadaira, para contemplar su doble adscripción a los subgrupos C1 y A2.

En cuanto a la modificación de puesto de personal funcionario, mediante acuerdo de Pleno de 9 de abril de 2015, se aprobó la creación de una plaza del subgrupo C1 y un puesto de Director/a de oficina de Alcalá de Guadaira de nivel CD 18 al que se podía acceder desde el citado Subgrupo C1.

Con posterioridad, y siguiendo la recomendación de la Intervención General, el Pleno de 30 de diciembre de 2021 aprobó definitivamente la creación de tres puestos de Director/a de oficina en régimen funcionario, todos con plazas del subgrupo C1, si bien en relación con la Dirección de Oficina de Dos Hermanas se contemplaba la doble adscripción del puesto a los subgrupos C1 y A2.

Sin perjuicio de las modificaciones que más adelante deban realizarse sobre el conjunto de los puestos de Director/a de Oficina, se estima que la Dirección de Oficina de Alcalá de Guadaira tiene una relevancia equivalente a la de Dos Hermanas que justifica asignarle a la misma esa doble adscripción a los subgrupos C1 y A2.

Se propone, por las razones expuestas, la modificación parcial del puesto 49/2 de Dirección de Oficina de Alcalá de Guadaira, para contemplar su doble adscripción a los subgrupos C1 y A2.

Esta propuesta no supone alteración de las condiciones económicas del puesto ni conlleva incremento de gasto.

4.- Inclusión en la Relación de Puestos de Trabajo del cambio de adscripción de dos plazas y puestos

Por último, se propone la inclusión en la Relación de Puestos de Trabajo del cambio de adscripción de dos plazas y puestos, una de la oficina de atención al contribuyente de Utrera, de régimen funcional, y otra de la oficina de atención al contribuyente de Sevilla, de régimen laboral, acordada mediante Resolución de la Presidencia núm. 1651/2022, de 28 de diciembre, que no supone coste económico adicional y que afecta a las siguientes plazas y puestos:

C. Pza / C. Pto	Origen	Destino	Apellidos y Nombre titular
113 – 23/5	O.A.C. SEVILLA	O.A.C. UTRERA	VACANTE
295 –48/15	O.A.C. UTRERA	O.A.C. SEVILLA	VACANTE

Esta propuesta tampoco supone alteración de las condiciones económicas del puesto ni conlleva incremento de gasto.

**C) 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

Código Seguro De Verificación	SIwJ/R5Vb710B8A+QzOyEQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Rosa María Ponce Cabezas	Firmado	10/02/2023 08:47:42
Observaciones		Página	8/10
Url De Verificación	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/SIwJ/R5Vb710B8A+QzOyEQ==">https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/SIwJ/R5Vb710B8A+QzOyEQ==</a>		





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. 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 Relación de Puestos de Trabajo, 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 han expuesto en la propuesta los motivos que acreditan que la modificación que se tramita responde a los principios antes enunciados, así como que la creación de los puestos 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 TRLHL y artículo 126.3 del Real Decreto legislativo 781/1986, de 18 de abril, 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. Una vez aprobada inicialmente, se someterá a información pública, previo anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, por un plazo de quince 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 y comunicarse a la Administración del Estado y a la Administración Autonómica.

En cuanto a la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo 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. En este sentido, el artículo 2 de la Orden de 2 de diciembre de 1988, relaciona los elementos que configuran 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.

Código Seguro De Verificación	SIwJ/R5Vb710B8A+QzOyEQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Rosa María Ponce Cabezas	Firmado	10/02/2023 08:47:42
Observaciones		Página	9/10
Url De Verificación	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/SIwJ/R5Vb710B8A+QzOyEQ==">https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/SIwJ/R5Vb710B8A+QzOyEQ==</a>		





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>	SIwJ/R5Vb710B8A+QzOyEQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Rosa María Ponce Cabezas	Firmado	10/02/2023 08:47:42
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	10/10
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/SIwJ/R5Vb710B8A+QzOyEQ==">https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/SIwJ/R5Vb710B8A+QzOyEQ==</a>		

