



PRESIDENCIA
Secretaría General

PRESIDENCIA (2023); SECRETARIA.. EMPLEADO/A PUBLICO (2023); DI..	
COMUNICACIÓN	
06/10/2023 11:47	
NÚMERO:	139023

INFORME JURÍDICO DE SECRETARÍA GENERAL

Nº de Informe: -110-

Procedencia: Área de Empleado Público

Asunto: MODIFICACIONES EN LA PLANTILLA DE PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL, Y EN LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (RPT) DE LA CORPORACIÓN.

Con fecha 3 de octubre de 2023, (Sideral 135181), mediante escrito de la Jefa de Servicio del Área de Empleado Público, se ha solicitado informe jurídico a esta Secretaría General sobre el asunto de referencia, adjuntándose la siguiente documentación:

- Informe suscrito por la Jefa de Servicio del Área de Empleado Público, de fecha 03/10/2023.
- Propuesta de Acuerdo de las modificaciones, suscrito por la Jefa de Servicio del Área de Empleado Público, fecha 03/10/2023.
- Fichas de Creaciones, Modificaciones y Amortizaciones.

Corresponde a la Secretaría General la competencia para emitir el presente informe jurídico, de acuerdo con lo establecido en el art. 3 del R.D. 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los Funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, y en virtud de la delegación efectuada por el titular de la Secretaría General conforme a la Resolución nº.4672/2019 de fecha 25/09/2019, a esta Vicesecretaría General.

Se reproducen, por su importancia, algunos de los fundamentos jurídicos ya realizados con motivo de anteriores propuestas de acuerdos de modificación de la plantilla y la RPT en la Diputación de Sevilla.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS.

I.- SOBRE LA MODIFICACIÓN DE LA PLANTILLA DE DIPUTACIÓN.

PRIMERO.- El principio de buena administración exige una adaptación continua de la organización a los cambios requeridos de forma que la misma reproduzca una imagen fiel

Código Seguro De Verificación	K9Kv8PY53cMuCyYYRp3f9A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Maria Garcia De Pesquera Tassara	Firmado	06/10/2023 11:33:32	
	Francisco Macias Rivero	Firmado	05/10/2023 14:33:51	
Observaciones		Página	1/17	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/K9Kv8PY53cMuCyYYRp3f9A==			

de la realidad económica y organizativa subyacente. En tal sentido, se encuentran en tramitación la modificación de la relación de puestos de trabajo -RPT- y la modificación de la plantilla de personal en los términos expuestos en las propuestas del Área de Empleado Público que constan en el expediente.

SEGUNDO.- A diferencia de la RPT, la plantilla no determina las características esenciales de los puestos de trabajo, ni los requisitos para su ocupación, siendo su finalidad la ordenación presupuestaria de las plazas de los empleados públicos existentes en cada Administración Pública.

La plantilla de personal es el conjunto de plazas creadas por la Corporación local agrupadas en Cuerpos, Escalas, Subescalas, Clases y Categorías en lo funcional y los diversos grupos de clasificación en lo laboral, de acuerdo con la estructura establecida por la normativa aplicable y que materializa la estructura de personal. La plantilla contiene plazas y, en su caso, titulares de las mismas que sirven de base a los puestos de trabajo que existan en la Corporación Local y que componen la relación de puestos de trabajo (RPT). Por ello, la plantilla significa las necesidades estructurales de personal de cualquier Administración Pública.

El Título V del RD Legislativo 5/2015 de 30 de Octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), referido a la Ordenación de la actividad profesional, omite toda referencia a las plantillas de personal, por lo que deberá aplicarse lo dispuesto en el artículo 90.1 de la Ley 7/85, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local (LBRL), que no ha sido objeto de derogación, y que las contempla como instrumento de carácter organizativo y contable de cada Corporación local, así como al art. 126 del RD Legislativo 781/1986, de 18 de abril, que aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigente sobre Régimen Local (TRRL).

En la legislación específicamente local se dedican diversos preceptos a la regulación de la plantilla, tanto en la LBRL como en el TRRL y, presupuestariamente, en la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, Reguladora de las Haciendas Locales (actualmente TRLHL) –y su legislación de desarrollo–, por la interconexión entre Plantilla y Presupuesto, y la necesaria integración y coordinación entre ambas figuras.

La creación de plazas y la plantilla es consustancial con la potestad de autoorganización de las Entidades Locales a que se refiere el artículo 4.1.a) LBRL, excluida, por tanto y en principio, de la obligatoriedad de la negociación. En este sentido la **STS 09/04/2014** manifiesta que “... hemos de concluir en la innecesariedad del proceso negociador en la amortización, transformación y creación de plazas en la plantilla (...) entendemos no afecta a las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 37 EBEP por lo que se desestima la pretensión.”

Respecto a su naturaleza jurídica, el Tribunal Supremo ha extendido a las plantillas orgánicas el mismo criterio que a las RPT; también son actos administrativos generales y no disposiciones de carácter general (véase el ATS de 12/06/2014).

TERCERO.- El art. 126 TRRL señala que:

“1. Las plantillas, que deberán comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados reservados a funcionarios, personal laboral y eventual, se

Código Seguro De Verificación	K9Kv8PY53cMuCyYYRp3f9A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Maria Garcia De Pesquera Tassara	Firmado	06/10/2023 11:33:32	
	Francisco Macias Rivero	Firmado	05/10/2023 14:33:51	
Observaciones		Página	2/17	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/K9Kv8PY53cMuCyYYRp3f9A==			

aprobarán anualmente con ocasión de la aprobación del Presupuesto y habrán de responder a los principios enunciados en el art. 90.1 de la Ley 7/1985 de 2 abril. A ellas se unirán los antecedentes, estudios y documentos acreditativos de que se ajustan a los mencionados principios.

2. Las plantillas podrán ser ampliadas en los siguientes supuestos:

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

b) Siempre que el incremento de las dotaciones sea consecuencia del **establecimiento o ampliación de servicios de carácter obligatorio** que resulten impuestos por disposiciones legales. Lo establecido en este apartado será **sin perjuicio de las limitaciones específicas contenidas en leyes especiales o coyunturales.**”

El aludido art. 90.1 LBRL dispone 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.”

En todo caso, la potestad de autoorganización debe respetar las Leyes que anualmente aprueban los Presupuestos Generales del Estado y que pueden limitar el incremento del gasto y la facultad de creación de plazas. Por tanto, habrán de respetarse los límites previstos sobre incremento de gasto y la tasa de reposición en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de cada año .

CUARTO.- Otras consideraciones jurisprudenciales que han ido perfilando los conceptos de la plantilla y su relación con la RPT son : Sobre el concepto de plantilla presupuestaria (o plantilla orgánica cuantificada o anexo de personal del presupuesto general local) podemos afirmar:

- La plantilla está más bien planteada en función de las plazas que desempeñan los sujetos que integran el personal al servicio de la Administración, [...] pero sin olvidar la vinculación con los puestos de trabajo [...] y habilitados los créditos necesarios» **TSJ Canarias (Las Palmas) de 14-12-2007.**

- El contenido de la Relación de Puestos de Trabajo y de la Plantilla es distinto como lo es también su finalidad, pese a lo cual debe haber una correlación entre un instrumento y otro, de esta manera no es posible la previsión de plazas en una Plantilla, lo que supone a su vez la consignación de un crédito, que no se corresponda con puestos de trabajo realmente existentes, y, de la misma manera no se puede comprometer un gasto que no tenga su razón de ser en los puestos de la Relación» **[TSJ Castilla-León (Burgos) de 8-11-2010.**

- La naturaleza [...] de las RPT exige la vinculación de las plantillas de personal a dicha RPT en el sentido de que los puestos de plantilla dotados presupuestariamente son, a la vez, puestos previstos en la RPT, aunque no todos los puestos previstos en la RPT sean puestos de plantilla, porque la RPT tiene una conexión directa con la estructura óptima de la organización para el cumplimiento de sus fines, trazando previsiones para su evolución futura, mientras que las plantillas cumplen una función presupuestaria ya que incluyen los puestos que resultan de los créditos establecidos en los correspondientes

Código Seguro De Verificación	K9Kv8PY53cMuCyYYRp3f9A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Maria Garcia De Pesquera Tassara	Firmado	06/10/2023 11:33:32	
	Francisco Macias Rivero	Firmado	05/10/2023 14:33:51	
Observaciones		Página	3/17	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/K9Kv8PY53cMuCyYYRp3f9A==			

presupuestos (art.14.3 LMRFP) . Las plantillas no pueden aprobarse a espaldas de las RPT pero tienen un cierto margen de maniobra para incluir la dotación de los puestos realmente necesarios en un determinado ejercicio. [...] las plantillas [...] enuncian los puestos de trabajo dotados presupuestariamente que han de cubrirse en la respectiva anualidad[...]» **[TSJ Galicia de 23-11-2005)**.

- Corresponde a la Corporación Local la confección de la Relación de Puestos de trabajo y la Plantilla estructural u orgánica que, interconexionadas o fusionadas, configuran la Plantilla presupuestaria. [...] a ella se está refiriendo el citado art. 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril , consistiendo la misma [...] en la fusión por una parte, de la Plantilla orgánica estructural, que comprende la totalidad de plazas de funcionarios, sin más, clasificándolos en Escalas, subescalas, clases y categorías, así como al personal laboral fijo y al eventual, y, por otra, los puestos de trabajo contenidos en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT),añadiendo el montante de las retribuciones básicas y complementarias de cada una y uno de ellos» **(TSJ Asturias de 30-12-2003)**.

- La plantilla [...] su finalidad es predominantemente de ordenación presupuestaria, [...] 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» **(Auto TS A 5-2-2015)**.

- Existe una conexión lógica entre Presupuesto y la elaboración de las Plantillas de personal laboral y funcionario, y si bien no podemos decir que toda su tramitación deba verificarse de modo conjunto, y en este sentido deben apreciarse las diferencias de tramitación entre ambos, sí creemos que de la redacción de los arts. 90 LBRL y 126 del TRRL es necesaria su conjunta aprobación **(STS 28-2-96)** y publicación en el Boletín Oficial (ver art.127 TRRL)» **(TSJ Aragón de 7-11-2002)**. Lo que concuerda con el art 168.5 TRLHL relativo a la aprobación inicial: «El acuerdo de aprobación, que será único, habrá de detallar los presupuestos que integran el presupuesto general, no pudiendo aprobarse ninguno de ellos separadamente».

- La Plantilla orgánica, catálogo de personal y RPT plantean la misma problemática en torno a su naturaleza jurídica que actualmente se considera es la de un acto-condición: «[...] esta Sala ha declarado en reciente **sentencia de 5-2-2014** que las relaciones de puestos de trabajo no tienen naturaleza reglamentaria, previsión igualmente aplicable a las plantillas orgánicas de personal dada su vinculación con aquellas, así la **STS de 20- 10-2008**.

De los anteriores comentarios deducimos que la plantilla económica o presupuestaria o anexo de personal se nos presenta como:

- Un documento obligatorio (art. 90.1 LRBRL) de agrupamiento de contenidos mixtos procedentes de otros diversos documentos preexistentes y también obligatorios que ya los detallan, por lo que la plantilla no necesita crearlos, sino tan solo agruparlos:

- Plazas y puestos procedentes de la RPT (obligatoria, según el art. 74 TREBEP y del documento inicial de la RPT que es el Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo, debidamente clasificados por agrupaciones profesionales y grupos de titulación (arts. 75 y 76 TREBEP).

Código Seguro De Verificación	K9Kv8PY53cMuCyYYRp3f9A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Maria Garcia De Pesquera Tassara	Firmado	06/10/2023 11:33:32	
	Francisco Macias Rivero	Firmado	05/10/2023 14:33:51	
Observaciones		Página	4/17	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/K9Kv8PY53cMuCyYYRp3f9A==			

- Retribuciones básicas de las plazas, trienios, nivel de complemento de destino de los puestos, grado personal del ocupante del puesto y costes de Seguridad Social.

- Complemento Específico de los puestos determinado en la RPT , según RD 861/1986 y normas aplicables en materia de confección de nóminas.

- La plantilla es el conjunto de obligaciones retributivas asumidas por la entidad local y reconocidas a sus empleados y de los créditos presupuestarios consignados para su pago, cuya orden de pago tiene prioridad en el «plan de disposición de fondos de la tesorería (art. 187 TRLHL).

- Un documento diferenciable dentro del Presupuesto General de la Entidad Local al que está anexo y, por tanto, del que es separable (art. 18.1.c) RD. 500/90), por lo que queda sometido a un control interno de la Intervención de la Entidad Local actuante en su modalidad de función interventora (arts. 213 y 214 TRLHL) que será específico y diferenciable del que se haga al conjunto del Presupuesto General o del control específico de otros documentos igualmente diferenciables y anejados al Presupuesto General.

- Los contenidos de la plantilla son los de un acto administrativo definitivo que debe ser motivado por mandato expreso de la disposición legal (arts. 35.1.i y 88.6 Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPCAP) , que impone el acompañamiento de los «antecedentes, estudios y documentos acreditativos» de que la plantilla se ajusta a los principios de racionalidad, economía y eficiencia y a la ordenación general de la economía (art. 126.1 TRRL y 90.1 LBRL).

II.- SOBRE LA MODIFICACIÓN DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE DIPUTACIÓN (RPT).

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 90.2 LBRL :

“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”, correspondiendo 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”.

El art. 74 TREBEP poco profundiza al respecto por lo que , para determinar el contenido y estructura de las relaciones de puestos de trabajo de las Administraciones Locales, sirven de guía las indicaciones contenidas, en primer lugar, en los desarrollos normativos que del TREBEP (antes Ley 7/2007.EBEP) lleven a cabo las Comunidades Autónomas y, en defecto de ellos, el vigente art. 15.1.b) de la LMRFP , a cuyo contenido no da mucho mayor desarrollo el art. 2 de la Orden de 2 de diciembre de 1988, sobre relaciones de Puestos de Trabajo de la Administración del Estado.

De dicha normativa se desprende que la RPT es un instrumento técnico de las Administraciones Públicas para llevar a cabo una ordenación racional de sus efectivos de personal en consonancia con las reales necesidades de los servicios, obligando a un detallado análisis y estudio de los puestos de trabajo que son precisos para atenderlos adecuadamente, así como a la determinación de los requisitos objetivos necesarios para

Código Seguro De Verificación	K9Kv8PY53cMuCyYYRp3f9A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Maria Garcia De Pesquera Tassara	Firmado	06/10/2023 11:33:32	
	Francisco Macias Rivero	Firmado	05/10/2023 14:33:51	
Observaciones		Página	5/17	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/K9Kv8PY53cMuCyYYRp3f9A==			

su desempeño y acceso a los mismos, todo ello que de acuerdo con las funciones o competencias propias de cada Administración.

La RPT, entre su contenido mínimo, indicará las retribuciones complementarias que correspondan a cada puesto de trabajo que son aquellas que sean fijas y periódicas por el carácter objetivo del puesto de trabajo. Para llegar a la determinación de éstas es preciso, en todo caso, realizar una valoración individualizada de cada uno de los puestos, previa aplicación de unos criterios objetivados para la Administración Local determinados en los arts. 3 y 4 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los funcionarios de Administración Local dejando a la aprobación del Pleno de la Corporación, previa valoración objetiva y negociación con los representantes de los empleados públicos, la asignación del nivel que determine el complemento de destino del puesto según criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto; y la determinación del complemento específico de algunos puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad.

Lo realmente nuclear es constatar la necesidad de que, en la sustanciación del procedimiento de elaboración de una nueva relación de puestos de trabajo, o de su modificación, quede acreditado el estudio y valoración individualizada de cada puesto, ya que de otra forma estaríamos bajo una posible nulidad de pleno de derecho de los acuerdos en la interpretación de la **STS de 3 de octubre de 2012**. En esta sentencia el TS considera que no queda descartada la arbitrariedad en el ejercicio de la potestad administrativa de autoorganización, ejercida a través de la confección de la relación de puestos de trabajo, por la mera existencia y corrección de los elementos y circunstancias reflejados en la descripción y desglose de los puestos (los criterios más arriba mencionados), sino que es necesario justificar el resultado de su aplicación individualizada a cada puesto de trabajo, debiendo acreditarse que la motivación de las decisiones adoptadas se ha apoyado en una correcta y efectiva valoración de cada uno de ellos. El TS puntualiza, además, que la existencia de negociación previa a la aprobación de la relación de puestos de trabajo con los representantes de los empleados no dispensa de la observancia de exigencias legales inexcusables, tales como la aplicación individualizada en cada puesto de trabajo de los criterios de valoración y que esa valoración corresponda a un desglose y descripción correcta y efectiva.

Esta visión se completa con la **STSJ Castilla la Mancha de fecha 28-11-2011**, de la que traía causa la citada en el párrafo anterior, por la que se anulaba una relación de puestos de trabajo:

“Resulta de lo actuado y prueba practicada en autos que el Ayuntamiento procedió a aprobar su Relación de Puestos de Trabajo sin previa valoración del contenido de los puestos, incumpliendo la obligación legal derivada de lo dispuesto en el art. 90.2 de la LBRL en relación con el art. 15 de la Ley 30/1984, por lo que la determinación de las retribuciones complementarias de cada uno de los puestos de trabajo no se ha hecho valorando sus características y teniendo presente, en cuanto al complemento específico, las particulares condiciones de dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad que entraña su desempeño.

Código Seguro De Verificación	K9Kv8PY53cMuCyYYRp3f9A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Maria Garcia De Pesquera Tassara	Firmado	06/10/2023 11:33:32	
	Francisco Macias Rivero	Firmado	05/10/2023 14:33:51	
Observaciones		Página	6/17	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/K9Kv8PY53cMuCyYYRp3f9A==			

En el caso que nos ocupa, se dice por el Ayuntamiento que se ha realizado una valoración ficha a ficha de cada puesto de trabajo. Sin embargo, de la prueba practicada obrante al ramo de prueba de la actora, se deduce: Apartado C.- punto 7: «No constan en el Departamento de Personal, ni en Secretaría entrevistas con el personal, ni tampoco una valoración individualizada de los puestos de trabajo. A ningún responsable técnico municipal, miembro de la comisión, ni tampoco a ninguna empresa privada se le ha encomendado esta labor previa para la elaboración de la RPT”».

En definitiva, la valoración de los puestos realizada en el marco de la elaboración o modificación de una relación de puestos de trabajo es condición necesaria de su validez jurídica, y solo se cumple cuando se acredita que ha sido efectuada, de forma individualizada y específica, para todos y cada uno de los puestos de trabajo mediante la aplicación de criterios objetivos previamente establecidos, no siendo suficiente el mero acuerdo de las partes negociadoras en la Diputación en una aplicación genérica pactada, pues ello quedaría en un mero formalismo justificativo de la obligación de negociación de la relación de puestos de trabajo impuesta por los apartados b) y c) del art. 37 del TREBEP.

En otro orden de cosas, la **STS 5-2-2014**, ha roto su anterior jurisprudencia considerando que la naturaleza jurídica de las relaciones de puestos de trabajo es, exclusivamente, la de acto administrativo, y no la mixtura de éste con la de norma o disposición general, si bien a efectos sustantivos siempre las había considerado como lo primero.

En consonancia con el art. 51 de la LBRL los efectos de la aprobación de este acto administrativo son de plena aplicación al ejercicio correspondiente en todo lo referido a su función organizativa y de estructuración de los recursos humanos de la Entidad Local de acuerdo con el art. 74 del TREBEP (denominación de los puestos, descripción de tareas, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, así como los sistemas de provisión); pero no se puede sostener lo mismo respecto de las retribuciones que hayan derivado de la aprobación de una relación de puestos de trabajo, las cuales serían de aplicación siempre y cuando no fueran contrarias a lo establecido en alguna disposición legal.

Según lo anterior, ni las retribuciones complementarias globales de los funcionarios (pues las básicas ya están estrictamente tasadas legalmente por la Ley de Presupuestos del Estado de cada año), ni la masa salarial del personal laboral originadas por un procedimiento de valoración de puestos de trabajo, pueden suponer incrementos globales retributivos (considerados en términos de homogeneidad) por encima de los previstos en las sucesivas leyes presupuestarias estatales de cada ejercicio.

Como ya he venido adelantando en este informe, el sometimiento a estos límites de incrementos porcentuales máximos de remuneraciones globales de los empleados públicos municipales viene expresamente recogido en los arts. 21.2 del TREBEP y 90.1 de la LBRL, cuando 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»*; siendo ambos preceptos ratificados en el art. 154 TRRL.

Código Seguro De Verificación	K9Kv8PY53cMuCyYYRp3f9A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Maria Garcia De Pesquera Tassara	Firmado	06/10/2023 11:33:32	
	Francisco Macias Rivero	Firmado	05/10/2023 14:33:51	
Observaciones		Página	7/17	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/K9Kv8PY53cMuCyYYRp3f9A==			

La doctrina del Tribunal Constitucional en relación con los incrementos retributivos de los funcionarios públicos ya ha establecido que la imposición de topes máximos al incremento del volumen global de las retribuciones tiene su apoyo constitucional en la competencia estatal de dirección de la actividad económica general fundamentada en el art. 149.1.13 de la Constitución.

La jurisprudencia que avala la imposibilidad de eludir estas restricciones legales a través de la aplicación de las consecuencias retributivas de la elaboración de una relación de puestos de trabajo, se resume en la **STS de 20-6- 2011** , que confirma la del **TSJ Cantabria de 17-9-2008**, la cual se pronuncia declarando la nulidad de pleno de derecho del acto impugnado por tal motivo.

El **Consejo Consultivo de Castilla-La Mancha** ya tuvo ocasión de pronunciarse al respecto en su **dictamen núm. 4/2006, de 19 de enero**, expresándose en los siguientes términos:

“Del examen detallado de las resoluciones constitucionales y judiciales, citadas en esta consideración y en la anterior, se desprende que la excepción contenida en el apartado Cuatro del art. 19 a la limitación general de incrementos retributivos establecida en los apartados Dos y Tres del mismo precepto de la Ley de Presupuestos del Estado para el año 2006 debe, sin duda, interpretarse restrictivamente, pues de otra forma supondría un subterfugio fácil para eludir las limitaciones expuestas más atrás, lo que constituiría un verdadero fraude de ley, repudiado por el art. 6.4 del Código Civil ; debiendo, por tanto, el incremento superador de las limitaciones establecidas por el Estado reunir los requisitos de singularidad y excepcionalidad y obedecer a una modificación, suficientemente justificada e imprescindible, en las condiciones de los puestos de trabajo que venían desempeñando el personal al servicio del Ayuntamiento.

El adjetivo «singular», que recoge el repetido apartado Cuatro, debe ser interpretado como impeditivo de que la modificación de la relación de puestos de trabajo suponga un incremento retributivo generalizado para el personal municipal por encima del límite establecido en la Ley estatal de presupuestos”.

La jurisprudencia de los Tribunales Superiores de Justicia citada en el dictamen del Consejo Consultivo es clara al respecto. Comenzando por el **STSJ de Cataluña, de 14-12-2004**, ya decía:

“Se trata de modificaciones en el ámbito de los complementos de destino y, fundamentalmente del complemento específico, que abarcan, cual aduce la actora, a una gran parte de la plantilla de la Corporación. (...) Pues bien, del alcance de la modificación aquí operada y su justificación en autos no cabe deducir en modo alguno que nos encontremos ante tal restrictiva adecuación y sí más bien ante una subida cuasi generalizada de emolumentos que se justifica en términos que desde luego no acreditan su amparo en dicha excepción contemplada por la Ley aplicable”.

En el mismo sentido la **STSJ de Castilla-La Mancha, de 25-3-2003 y otra de 01-09-2004**.

Estos pronunciamientos judiciales son refrendados por la más reciente jurisprudencia de los Tribunales Superiores de Justicia, la cual advierte incluso de que es

Código Seguro De Verificación	K9Kv8PY53cMuCyYYRp3f9A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Maria Garcia De Pesquera Tassara	Firmado	06/10/2023 11:33:32	
	Francisco Macias Rivero	Firmado	05/10/2023 14:33:51	
Observaciones		Página	8/17	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/K9Kv8PY53cMuCyYYRp3f9A==			

improcedente aplicar los conceptos de singularidad y excepcionalidad aunque el número de empleados públicos afectados sea reducido si la medida no está debidamente motivada. Así, la **STSJ de Madrid de 27-11-2012**.

Esta sentencia, resume las premisas que podrían permitir la aplicación de adecuaciones retributivas en virtud de la cláusula de singularidad, excepcionalidad e imprescindibilidad, la cual ha de motivarse y justificarse en referencia a:

- Variaciones en el contenido de los puestos de trabajo (no contempladas con anterioridad en la relación de puestos de trabajo ni tenidas en cuenta para fijar las retribuciones complementarias).
- Variación del número de efectivos asignados a cada programa (por creación de nuevos puestos de trabajo que provoque falta de homogeneidad entre una relación de puestos de trabajo y la que la preceda, lo cual es reconocido por la **STS de 29-05-2012** , como factor de ruptura de la homogeneidad entre las dotaciones para personal entre dos ejercicios presupuestarios).
- Grado de consecución de los objetivos fijados al mismo (carga superior de trabajo)
- Concurrencia de los anteriores requisitos en determinados puestos de trabajo, sin que se permita hacerlos extensivos a supuestos de una reorganización global de una Administración.

La **STS de 17-9- 2012**, en la que se ratifica la **STSJ de Andalucía, de 16 de marzo de 2011**, se expresa en los siguientes términos:

“ Así, en el presente supuesto, se justifica aquel incremento en las particularidades que igualmente se establecen en los párrafos siguientes del referido informe, habiéndose ofrecido una justificación desde el equipo de gobierno que radica en la aprobación de la nueva relación de puestos de trabajo y su revalorización.

Además, se entiende que el incremento experimentado deviene de adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resultan 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, siempre en el marco de las previsiones recogidas en la normativa sobre función pública.

Sin embargo, no puede compartirse el citado razonamiento que, desde luego, no ofrece una naturaleza singularizada y excepcional al referido incremento, sino precisamente todo lo contrario. Así, se lleva a cabo un aumento reconocido de la masa salarial a partir de una nueva configuración de los puestos de trabajo; posibilidad esta que no halla cabida en la habilitación legal en la que se ampara la Administración demandada para actuar en la forma descrita, y que se refiere a las eventuales 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, con arreglo a la normativa aplicable en materia de función pública (arts. 19.4 de la Ley 30/2005, de 29 diciembre , que aprueba los presupuestos generales del Estado para el año 2006 y 21.7 de la Ley 42/2006, de 28 diciembre , que aprueba los presupuestos

Código Seguro De Verificación	K9Kv8PY53cMuCyYYRp3f9A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Maria Garcia De Pesquera Tassara	Firmado	06/10/2023 11:33:32	
	Francisco Macias Rivero	Firmado	05/10/2023 14:33:51	
Observaciones		Página	9/17	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/K9Kv8PY53cMuCyYYRp3f9A==			

generales del Estado para el año 2007); resultando procedente con ello la estimación del presente recurso”.

Como resumen de lo anterior se puede concluir que no es ajustada a Derecho la aprobación de una nueva relación de puestos de trabajo, o la modificación de una ya existente, si es utilizada con el propósito de incrementar la masa salarial por encima de los límites establecidos en las respectivas leyes anuales de presupuestos generales del Estado, intentando justificarla en el marco de una adecuación retributiva de carácter singular, excepcional e imprescindible, lo que a tenor del informe de la Intervención provincial no sucede con estas propuestas de acuerdo.

III.- CONSIDERACIONES PARTICULARES DE LA PROPUESTA DE ACUERDO A SOMETER AL PLENO.

3.1) Contenido de la Propuesta de acuerdo

La propuesta de Modificación de plantilla y RPT, tiene el siguiente contenido:

1º Creaciones.

2º Modificaciones y Transformaciones.

3º Regularización RPT.

4º Amortizaciones.

1º CREACIONES.

ÁREA DE PRESIDENCIA

- Creación de un puesto de Jefe/a de Grupo, de la RPT de personal funcionario, adscrito al Área de Presidencia, Secretaría General, perteneciente al Grupo C, Subgrupo C2, NCD 18, Escala de Administración General, Subescala Auxiliar, con las siguientes retribuciones: Específico de Grupo: 11.825,40, Específico de Responsabilidad: 3.270,24, Específico de Dificultad Técnica: 3.259,20 y Paga Extra Complementaria: 2.351,70. Forma de provisión del puesto: Concurso; Categoría de acceso: Auxiliar Administrativo.

ÁREA DE HACIENDA

- Creación de un puesto de Jefe/a de Sección, de la RPT de personal funcionario, adscrito al Área de Hacienda, Servicios Generales, perteneciente al Grupo A, Subgrupo A1, NCD 25, Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, con las siguientes retribuciones: Específico de Grupo: 16.031,04, Específico de Responsabilidad: 4.571,64, Específico de Disponibilidad: 2.914,68, Específico de Dificultad Técnica: 3.908,64, Paga Extra Complementaria: 3.486,52. Forma de provisión del puesto: Concurso; Categoría de acceso: Economista

ÁREA DE EMPLEADO PÚBLICO

- Creación de un puesto de Jefe/a de Sección, de la RPT de personal funcionario, adscrito al Área de Empleado Público, Servicio de Personal, perteneciente al Grupo A, Subgrupo

Código Seguro De Verificación	K9Kv8PY53cMuCyYYRp3f9A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Maria Garcia De Pesquera Tassara	Firmado	06/10/2023 11:33:32	
	Francisco Macias Rivero	Firmado	05/10/2023 14:33:51	
Observaciones		Página	10/17	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/K9Kv8PY53cMuCyYYRp3f9A==			

A1, NCD 25, Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, con las siguientes retribuciones: Específico de Grupo: 16.031,04, Específico de Responsabilidad: 4.571,64, Específico de Disponibilidad: 2.914,68, Específico de Dificultad Técnica: 3.908,64, Paga Extra Complementaria: 3.486,52. Categoría de acceso: Técnico Informático; Forma de provisión del puesto: Concurso.

ÁREA DE COHESIÓN TERRITORIAL

- Creación de una plaza y un puesto de Arquitecto/a, de la plantilla y RPT de personal funcionario, adscrito al Área de Cohesión Territorial, Servicio de Desarrollo Rural, pertenecientes al Grupo A, Subgrupo A1, NCD 23, Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, con las siguientes retribuciones: Específico de Grupo: 16.031,04, Específico de Responsabilidad: 1.074,24, Específico de Dificultad Técnica: 3.516,84, Paga Extra Complementaria: 3.126,08. Forma de acceso de la plaza: Concurso-Oposición; Forma de provisión del puesto: Concurso.

- Creación de una plaza y un puesto de Ingeniero/a Técnico/a Topógrafo/a, de la plantilla y RPT de personal funcionario, adscrito al Área de Cohesión Territorial, Servicio de Desarrollo Rural, pertenecientes al Grupo A, Subgrupo A2, NCD 19, Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, con las siguientes retribuciones: Específico de Grupo: 14.936,04, Específico de Responsabilidad: 482,04, Específico de Dificultad Técnica: 3.427,20, Paga Extra Complementaria: 2.731,80. Forma de acceso de la plaza: Concurso-Oposición; Forma de provisión del puesto: Concurso.

- Creación de un puesto de Adjunto/a Jefe/a de Sección, de la RPT de personal funcionario, adscrito al Área de Cohesión Territorial, Servicios Generales, pertenecientes al Grupo C, Subgrupo C1, NCD 22, Escala de Administración General, Subescala Administrativa, con las siguientes retribuciones: Específico de Grupo: 12.413,64, Específico de Disponibilidad: 3.324,48, Específico de Responsabilidad: 3.270,24, Específico Dificultad Técnica: 3.469,32, Paga Extra Complementaria: 2.692,20. Forma de provisión del puesto: Concurso. Categoría de acceso: Administrativo/a.

- Creación de un puesto de Jefe/a de Negociado, de la RPT de personal funcionario, adscrito al Área de Cohesión Territorial, Servicios de Infraestructura Municipal, pertenecientes al Grupo C, Subgrupo C1, NCD 19, Escala de Administración General, Subescala Administrativa, con las siguientes retribuciones: Específico de Grupo: 12.413,64, Específico de Responsabilidad: 3.270,24, Específico Dificultad Técnica: 3.450,72, Paga Extra Complementaria: 2.476,10. Forma de provisión del puesto: Concurso. Categoría de acceso: Administrativo/a.

ÁREA DE SERVICIOS PÚBLICOS SUPRAMUNICIPALES

- Creación de dos plazas y dos puestos de Encargado/a de Obras, de la plantilla y RPT de personal funcionario, adscritos al Área de Servicios Públicos Supramunicipales, Servicio Público Básico de Medio Ambiente, pertenecientes al Grupo C, Subgrupo C1, NCD 15, Escala de Administración Especial, Subescala Servicios Especiales, con las siguientes retribuciones: Específico de Grupo: 12.413,64, Específico de Disponibilidad: 3.324,48,

Código Seguro De Verificación	K9Kv8PY53cMuCyYYRp3f9A==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Maria Garcia De Pesquera Tassara	Firmado	06/10/2023 11:33:32
	Francisco Macias Rivero	Firmado	05/10/2023 14:33:51
Observaciones		Página	11/17
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/K9Kv8PY53cMuCyYYRp3f9A==		



Específico de Dificultad Técnica: 3.354,12, Paga Extra Complementaria: 2.498,24. Forma de acceso de la plaza: Concurso-Oposición; Forma de provisión del puesto: Concurso.

- Creación de una plaza y un puesto de Ingeniero Técnico de Obras Públicas, de la plantilla y RPT de personal funcionario, adscritos al Área de Servicios Públicos Supramunicipales, Servicio Público Básico de Medio Ambiente, pertenecientes al Grupo A, Subgrupo A2, NCD 19, Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, con las siguientes retribuciones: Específico de Grupo: 14.936,04, Específico de Responsabilidad: 482,04, Específico de Dificultad Técnica: 3.427,20, Paga Extra Complementaria: 2.731,80. Forma de acceso de la plaza: Concurso-Oposición; Forma de provisión del puesto: Concurso.

ÁREA DE CULTURA Y CIUDADANÍA

- Creación de una plaza y un puesto de Técnico de Cultura, de la plantilla y RPT de personal funcionario, adscrito al Área de Cultura y Ciudadanía, Servicios Técnicos de Cultura, pertenecientes al Grupo A, Subgrupo A1, NCD 23, Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, con las siguientes retribuciones: Específico de Grupo: 16.031,04, Específico de Responsabilidad: 1.074,24, Específico de Disponibilidad: 3.324,48, Específico de Dificultad Técnica: 3.516,84, Paga Extra Complementaria: 3.126,08. Forma de acceso de la plaza: Concurso-Oposición; Forma de provisión del puesto: Concurso.

ÁREA DE COHESIÓN SOCIAL E IGUALDAD

- Creación de un puesto de de Secretaria/o de Dirección, de la RPT de personal funcionario/personal laboral:

- Personal funcionario: Grupo C, Subgrupo C1/C2, NCD 18, adscrito al Área de Cohesión Social e Igualdad, Servicios Generales, perteneciente a la Escala de Administración General, Subescala Administrativa/Auxiliar, con las siguientes retribuciones: Específico de Grupo: 12.413,64, Específico Dificultad Técnica: 3.450,72, Específico de Responsabilidad: 2.219,64, Complejidad Técnica (Secretaría): 2.629,20, Paga Extra Complementaria: 2.476,10. Categorías de acceso: Administrativo/a/Auxiliar Administrativo/a. Forma de provisión: Libre Designación.

- Personal Laboral: Grupo 2/Grupo 3, adscrito al Área de Cohesión Social e Igualdad, Servicios Generales, con las siguientes retribuciones: Complejidad Técnica: 132,00/452,04 (Administrativo/a/Auxiliar Administrativo/a), Responsabilidad: 2.219,64, Complejidad Técnica (Secretaría): 3.881,64. Categorías de acceso: Administrativo/a/ Auxiliar Administrativo/a. Forma de provisión: Libre Designación.

2º MODIFICACIONES Y TRANSFORMACIONES.

ÁREA DE CULTURA Y CIUDADANÍA

- Modificación del puesto 0352-2 de Cocinero/a, adscrito al Área de Cultura y Ciudadanía, C.E.P. Blanco White, asignándole Complemento de Rotación.

Código Seguro De Verificación	K9Kv8PY53cMuCyYYRp3f9A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Maria Garcia De Pesquera Tassara	Firmado	06/10/2023 11:33:32	
	Francisco Macias Rivero	Firmado	05/10/2023 14:33:51	
Observaciones		Página	12/17	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/K9Kv8PY53cMuCyYYRp3f9A==			

- Cambio de denominación de la plaza 377 y el puesto 0583-4 de Educador, de la plantilla y RPT de personal funcionario, adscritos al Área de Cultura y Ciudadanía, Servicios Técnicos de Juventud, pasando a denominarse Técnico Medio, manteniendo igual el resto de características y retribuciones.

ÁREA DE COHESIÓN SOCIAL E IGUALDAD

- Transformación de las plazas 3609 y 3643 y de los puestos 1730-1 y 1730-2 de Costurero/a, de la plantilla y RPT de personal funcionario, Agrupaciones Profesionales, NCD 13, Escala de Administración Especial, Subescala Servicios Especiales, adscritos al Área de Cohesión Social e Igualdad, Residencia San Ramón, en dos plazas y puestos de Personal de Actividades Domésticas, con las mismas características y adscripción, asignándole Específico de Multifunción: 2.390,76 y Rotación.

- Cambio de denominación de la plaza 245 y del puesto 0421-1 de Pedagogo/a, pasando a denominarse Psicólogo/a, manteniendo igual el resto de características y retribuciones.

- Transformación del puesto 0387-2 de Médico/a Generalista, de la RPT de personal funcionario, Grupo A, Subgrupo A1, NCD 23, Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, adscrito al Área de Cohesión Social e Igualdad, Drogodependencia y Adicciones, en puesto de ATS/Enfermero/a, de la RPT de personal funcionario, Grupo A, Subgrupo A2, NCD 19, Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, adscrito al mismo Área y Servicio, con las siguientes retribuciones: Específico de Grupo: 14.936,04, Específico Dificultad Técnica: 3.427,20, Específico Responsabilidad: 482,04, Exposición al Riesgo: 482,04, Paga Extra Complementaria: 2731,80. Forma de provisión: Concurso.

ÁREA DE HACIENDA

- Transformación del puesto 1614-8 de Secretaria/o de Dirección, de la RPT de personal funcionario, Grupo C, Subgrupo C1, NCD 19, adscrito al Área de Hacienda, Servicios Generales, en plaza y puesto de Secretaria/o de Dirección, de la RPT de personal funcionario/laboral:

- Personal funcionario: Grupo C, Subgrupo C1/C2, NCD 18, adscrito al Área de Hacienda, Servicios Generales, perteneciente a la Escala de Administración General, Subescala Administrativa/Auxiliar, con las siguientes retribuciones: Específico de Grupo: 12.413,64, Específico Dificultad Técnica: 3.450,72, Específico de Responsabilidad: 2.219,64, Complejidad Técnica (Secretaría): 2.629,20, Paga Extra Complementaria: 2.476,10. Categorías de acceso: Administrativo/a/Auxiliar Administrativo/a. Forma de provisión: Libre Designación.

- Personal Laboral: Grupo 2/Grupo 3, adscrito al Área de Hacienda, Servicios Generales, con las siguientes retribuciones: Complejidad Técnica: 132,00/452,04 (Administrativo/a/Auxiliar Administrativo/a), Responsabilidad: 2.219,64, Complejidad Técnica (Secretaría): 3.881,64. Categorías de acceso: Administrativo/a/ Auxiliar Administrativo/a. Forma de provisión: Libre Designación.

Código Seguro De Verificación	K9Kv8PY53cMuCyYYRp3f9A==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Maria Garcia De Pesquera Tassara	Firmado	06/10/2023 11:33:32
	Francisco Macias Rivero	Firmado	05/10/2023 14:33:51
Observaciones		Página	13/17
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/K9Kv8PY53cMuCyYYRp3f9A==		



ÁREA DE EMPLEADO PÚBLICO

- Transformación del puesto 1695-1 de Secretaria/o de Dirección, de la RPT de personal funcionario/laboral, Grupo C, Subgrupo C1/C2, NCD 18, adscrito al Área de Empleado Público, Servicios Generales:

- Personal funcionario: Grupo C, Subgrupo C1/C2, NCD 18, adscrito al Área de Empleado Público, Servicios Generales, perteneciente a la Escala de Administración General, Subescala Administrativa/Auxiliar, con las siguientes retribuciones: Específico de Grupo: 12.413,64, Específico Dificultad Técnica: 3.450,72, Específico de Responsabilidad: 2.219,64, Complejidad Técnica (Secretaría): 2.629,20, Paga Extra Complementaria: 2.476,10. Categorías de acceso: Administrativo/a/Auxiliar Administrativo/a. Forma de provisión: Libre Designación.

- Personal Laboral: Grupo 2/Grupo 3, adscrito al Área de Empleado Público, Servicios Generales, con las siguientes retribuciones: Complejidad Técnica: 132,00/452,04 (Administrativo/a/Auxiliar Administrativo/a), Responsabilidad: 2.219,64, Complejidad Técnica (Secretaría): 3.881,64. Categorías de acceso: Administrativo/a/ Auxiliar Administrativo/a. Forma de provisión: Libre Designación.

ÁREA DE RÉGIMEN INTERIOR

- Modificación del puesto 0260-2 de Oficial 1ª Electricista, adscrito al Área de Régimen Interior, Servicio de Mantenimiento, pasando a percibir Guardias Localizadas: 2.531,16 y Rotación, manteniendo igual el resto de características y retribuciones.

3º REGULARIZACIÓN RPT.

- Incluir en todos los puestos con categoría de acceso Educador/a Social, la categoría de Educador/a.

4º AMORTIZACIONES.

ÁREA DE COHESIÓN TERRITORIAL

- Amortización de plaza 3568 y un puesto 1367-29 de Administrativo/a, de la plantilla y RPT de personal funcionario, adscrito al Área de Cohesión Territorial, Servicio de Desarrollo Rural.

ÁREA DE COHESIÓN SOCIAL E IGUALDAD.

- Amortización del puesto 0554-1 de Monitor de la RPT de personal laboral, adscrito a los CCSS de Miraflores, de la Residencia de Gravemente Afectados del Área de Cohesión Social e Igualdad, perteneciente al Grupo 2.

- Amortización Plaza 209 y puesto 0943-2 de Graduado Social, adscrito al Área de Cohesión Social e Igualdad, Servicios Generales. ÁREA DE HACIENDA -Amortización de

Código Seguro De Verificación	K9Kv8PY53cMuCyYYRp3f9A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Maria Garcia De Pesquera Tassara	Firmado	06/10/2023 11:33:32	
	Francisco Macías Rivero	Firmado	05/10/2023 14:33:51	
Observaciones		Página	14/17	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/K9Kv8PY53cMuCyYYRp3f9A==			

puesto 0182-1 de Adjunto/a a Jefe/a de Sección, de la RPT de personal funcionario, adscrito al Área de Hacienda, Servicio de Tesorería.

ÁREA DE HACIENDA

- Amortización de puesto 0182-1 de Adjunto/a a Jefe/a de Sección, de la RPT de personal funcionario, adscrito al Área de Hacienda, Servicio de Tesorería.

ÁREA DE EMPLEADO PÚBLICO

- Amortización del puesto 0957-1 de Médico/a de Empresa de la RPT de personal funcionario, adscrito al Área de Empleado Público, Servicio de Prevención y Salud Laboral.

- Amortización de la plaza 1733 de Graduado Social de la plantilla de personal funcionario, adscrita al Área de Empleado Público, Servicio de Personal.

ÁREA DE SERVICIOS PÚBLICOS SUPRAMUNICIALES

- Amortización del puesto 0648-2 de Técnico/a Medioambiental de la RPT de personal funcionario, adscrito al Área de Servicio Públicos Supramunicipales, Servicio de Protección Básico de Medioambiente.

- Amortización de plaza 259 y puesto 0471-6 de Auxiliar de Clínica de la plantilla y RPT de personal funcionario adscrito a los Servicios Generales del Área de Servicios Públicos Supramunicipales.

ÁREA DE CULTURA Y CIUDADANÍA

- Amortización de la plaza 1907 de Profesor de la plantilla de personal laboral, adscrito al Área de Cultura y Ciudadanía, Centro Educativo Blanco White, IES Virgen de los Reyes.

- Amortización Plaza 1500 de la plantilla de personal laboral de Personal de Guardia y Vigilancia, adscrita al Área de Cultura y Ciudadanía, C.E. Blanco White.

- Amortización Plaza 639 Maestro Taller Mecánica de la plantilla de personal funcionario, adscrita al Área de Cultura y Ciudadanía, C.E. Blanco White.

- Amortización Plaza 638 y Puesto 0922-1 de Maestro Taller Madera, de la plantilla y RPT de personal funcionario, adscrita al Área de Cultura y Ciudadanía, C.E. Blanco White.

- Amortización Puesto 0820-1 Profesor Prácticas Administrativas, de la RPT de personal funcionario, adscrita al Área de Cultura y Ciudadanía, C.E. Pino Montano.

ÁREA DE PRESIDENCIA

- Amortización de Puesto 1357-56 TAG de la RPT de personal funcionario, adscrito al Área de Presidencia, Secretaría General, pertenecientes a Escala Administración General.

Código Seguro De Verificación	K9Kv8PY53cMuCyYYRp3f9A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Maria Garcia De Pesquera Tassara	Firmado	06/10/2023 11:33:32	
	Francisco Macias Rivero	Firmado	05/10/2023 14:33:51	
Observaciones		Página	15/17	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/K9Kv8PY53cMuCyYYRp3f9A==			

3.2) En el ejercicio de la Potestad de autoorganización se presenta Propuesta de Acuerdo de Modificación de Plantilla y RPT (tercera del ejercicio 2023), examinado su contenido, se reitera, como ya se indicó en el informe de Vicesecretaría nº41 de fecha 24/04/2023 con ocasión de la segunda modificación del actual ejercicio, que **deben motivarse de forma sucinta con referencia de hechos y fundamentos de derecho** de conformidad con lo dispuesto en el artículo 35.1 de la ley 39/2015 de 1 de octubre de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, las siguientes decisiones discrecionales:

- Con respecto a las plazas de nueva creación, que se haya optado como única y exclusiva forma de acceso por el sistema selectivo de Concurso-Oposición.

IV.- CONSIDERACIONES COMPLEMENTARIAS.

1.- Con carácter general se hace constar que de conformidad con lo dispuesto en el art. 92 de la Ley 7/85 de Bases de Régimen Local, y art.9.2 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, los puestos y plazas cuyo contenido se corresponda directa o indirectamente con el ejercicio de potestades públicas, su desempeño debe quedar reservado a funcionarios públicos.

2.- En relación a la modificación de la RPT resulta requisito previo ineludible para la aprobación o modificación de una RPT realizar una valoración individualizada de cada uno de los puestos, previa aplicación de unos criterios objetivados para la Administración Local en los arts. 3 y 4 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los Funcionarios de Administración Local, valoración individualizada sobre la que debe informar el Área responsable de esta materia como proponente del acuerdo objeto del presente informe.

3.-Consta en el expediente ficha justificativa individual en donde se motiva cada una de las modificaciones de plantilla y de RPT que se proponen.

4.- Respecto al procedimiento de aprobación será el siguiente:

a) El acuerdo de aprobación inicial se expondrá al público, previo anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia por 15 días hábiles, durante los cuales los interesados podrán examinarlos y presentar reclamaciones ante el Pleno. El acuerdo se considerará definitivamente aprobado si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones; en caso contrario, el Pleno dispondrá de un plazo de un mes para resolverlas.

b) 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 el plazo máximo de 30 días hábiles (art. 127 TRRL).

c) En cuanto al quorum de aprobación y dado que la plantilla se aprueba con ocasión del presupuesto, la modificación de la plantilla requerirá el cumplimiento de los trámites establecidos para la modificación de éste, siendo suficiente el acuerdo favorable de la mayoría simple del Pleno.

Código Seguro De Verificación	K9Kv8PY53cMuCyYYRp3f9A==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Maria Garcia De Pesquera Tassara	Firmado	06/10/2023 11:33:32
	Francisco Macias Rivero	Firmado	05/10/2023 14:33:51
Observaciones		Página	16/17
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/K9Kv8PY53cMuCyYYRp3f9A==		



d) En cumplimiento de lo dispuesto en el apartado e) del art. 7 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, y en el art.13 e) de Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía, que establecen: “Las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus competencias, publicarán: (...) **e)** Los documentos que, conforme a la legislación sectorial vigente, deban ser sometidos a un período de información pública durante su tramitación.”, y deberán ponerse -durante el periodo de información pública-, a disposición de los interesados en sede electrónica, o en el portal web provincial, los documentos que conforman el expediente, con excepción a los que hagan referencia a datos de carácter personal.

CONCLUSIONES

Atendiendo a los fundamentos jurídicos expuestos con las consideraciones jurídicas que contiene, y en virtud de los informes de la Jefa de Servicio de Empleado Público, y de la Propuesta de Acuerdo, el expediente se informa favorablemente, debiendo dejarse constancia del cumplimiento de **las indicaciones realizadas en el punto 3.2 del apartado tercero de los fundamentos jurídicos del presente informe, y solicitarse** informe de la intervención de fondos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 214 del 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 .

EI SECRETARIO-INTERVENTOR,

Puesto de colaboración.

CONFORME,

LA VICESECRETARIA GENERAL.

Código Seguro De Verificación	K9Kv8PY53cMuCyYYRp3f9A==			Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Maria Garcia De Pesquera Tassara			Firmado	06/10/2023 11:33:32
	Francisco Macías Rivero			Firmado	05/10/2023 14:33:51
Observaciones				Página	17/17
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/K9Kv8PY53cMuCyYYRp3f9A==				

