



PROPUESTA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE URKABUSTAIZ

1.- Introducción.

Las relaciones de puestos de trabajo de los Ayuntamientos constituyen una herramienta indispensable de organización y gestión del funcionamiento de los mismos. Son, además, consecuencia de la potestad autoorganizativa de aquéllos reconocida por el artículo 4.1ª de la Ley 7/85 Reguladora de las Bases del Régimen Local. Dicha potestad se refleja en una facultad discrecional organizativa que debe redundar en la satisfacción de las necesidades laborales concretas del Ayuntamiento, en el caso que ahora nos ocupa, de Urkabustaiz. Por ello, cada relación de puestos de trabajo tendrá carácter único y distinto en cada Ayuntamiento atendiendo a las necesidades propias y exclusivas del mismo.

Dispone el artículo 74 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 bajo el título Ordenación de los puestos de trabajo que, *“Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos.”*

2.-Legislación aplicable.

Con carácter principal, que no exclusivo, el régimen normativo aplicable a la Relación de Puestos de Trabajo (en adelante RPT) será el siguiente.

- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.
- Ley 53/1984, de 26 de diciembre de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Pública.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.



- 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.
- Real Decreto 861/86, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de Retribuciones de los Funcionarios de la Administración Local.
- 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.
- 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.
- Real Decreto 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.

3.- Contenido.

A pesar de que las RPT pueden tener un contenido variable, dándoles una mayor o menor extensión, el artículo 15 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública determina en tres puntos cuál debe ser su contenido mínimo. Así, dispone:

a) Las relaciones comprenderán, conjunta o separadamente, los puestos de trabajo del personal funcionario de cada Centro gestor, el número y las características de los que puedan ser ocupados por personal eventual así como los de aquellos otros que puedan desempeñarse por personal laboral.

b) Las relaciones de puestos de trabajo indicarán, en todo caso, la denominación, tipo y sistema de provisión de los mismos; los requisitos exigidos para su desempeño; el nivel de complemento de destino y, en su caso, el complemento específico que corresponda a los mismos, cuando hayan de ser desempeñados por personal funcionario, o la categoría profesional y régimen jurídico aplicable cuando sean desempeñados por personal laboral.

c) Con carácter general, los puestos de trabajo de la Administración del Estado y de sus Organismos Autónomos así como los de las Entidades Gestoras



y Servicios Comunes de la Seguridad Social, serán desempeñados por funcionarios públicos.

4.- Consideraciones previas y metodología.

Debe tomarse en consideración en este punto que, con carácter previo a la elaboración de la Valoración de los Puestos de Trabajo, se realizó un informe jurídico en el que se estimaban tanto los puestos de trabajo obrantes en el Ayuntamiento de Urkabustaiz en ese momento, como los de las futuras necesidades del mismo al objeto de realizar una RPT idónea, en la medida de lo posible, a las necesidades venideras. La propuesta de RPT consecuencia del mencionado estudio supone una variación de los puestos actuales existentes en el Ayuntamiento de Urkabustaiz llegando, en el caso más llamativo, a la amortización de un puesto del mismo.

En cuanto a la metodología empleada, dada la inexistencia de criterios sustantivos previos en el Ayuntamiento, se basó, además de en el estudio antes mencionado, en una serie de entrevistas personales con las que se pretendía conocer las necesidades laborales del Ayuntamiento así como los recursos destinados a las mismas.

5.- Amortización.

Ya hemos hecho referencia anteriormente a la facultad que confiere el art. 4.1.a) de la LRBRL al establecer la potestad de autoorganización de las entidades locales así como al contenido del art. 74 del Estatuto Básico del Empleado Público. A su vez, esta misma norma dispone en el art 72 que *"En el marco de sus competencias de autoorganización, las Administraciones Públicas estructuran sus recursos humanos de acuerdo con las normas que regulan la selección, la promoción profesional, la movilidad y la distribución de funciones y conforme a lo previsto en este Capítulo."*

La creación y supresión de puestos supone un procedimiento, legalmente establecido, que requiere un acuerdo plenario y ser adoptado por mayoría simple.

Establece el art 90 de la LRBRL que: *"1. Corresponde a cada Corporación local aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual. 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. 2. 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. (...).” El art 126 del TRRL establece: “1. Las plantillas, que deberán comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados reservados a funcionarios, personal laboral y eventual, se aprobarán anualmente con ocasión de la aprobación del Presupuesto y habrán de responder a los principios enunciados en el artículo 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril. A ellas se unirán los antecedentes, estudios y documentos acreditativos de que se ajustan a los mencionados principios. (...) 4. Las relaciones de los puestos de trabajo, que tendrán en todo caso el contenido previsto en la legislación básica sobre función pública, se confeccionarán con arreglo a las normas previstas en el artículo 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril.”

De lo dicho se desprende que la Administración Pública puede crear y amortizar puestos de trabajo, a través de la modificación de la relación de puestos de trabajo y de la plantilla de personal. Como ya se ha venido afirmando a lo largo de esta propuesta, se trata de un acto propio de la Administración, realizado en el ámbito de su potestad autoorganizativa

6.- Conclusión.

Como consecuencia de lo aquí expuesto y el estudio confeccionado por la empresa externa, se propone al Pleno del Ayuntamiento la aprobación de la presente RPT:

NIVELES Y RETRIBUCIONES PROPUESTAS

1.- Secretaría-Intervención:

Grupo A1. CD 28 CE anual 24.262,31€ Dedicación: completa.
Retribución bruta anual: 57.249,81€ Bruto mensual (x14): 4.089,27€

2.- Administrativo (Vacante):

Grupo C1. CD 16 CE anual 19.548,18€ Dedicación: completa.
Retribución bruta anual: 36.319,34€ Bruto mensual (x14): 2.594,24€



3.- Auxiliar administrativo:

Grupo C2 CD 12 CE anual: 17.956,86€ Dedicación: completa.
Retribución bruta anual: 31.317,20€ Bruto mensual (x14): 2.236,94€

4.- Alguacil:

Grupo C2. CD 13 CE anual: 19.068,04€ Dedicación: completa.
Retribución bruta anual: 32.831,02€ Bruto mensual (x14): 2.345,07€

5.- Auxiliar biblioteca (Vacante):

Grupo C2. CD 12 CE anual: 10.235,41€ **Dedicación: 85%**
Retribución bruta anual: 31.317,20€ Bruto mensual (x14): 2.236,94€