

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Ayuntamiento de Córdoba

Núm. 1.029/2018

La Junta de Gobierno Local del Excmo. Ayuntamiento de Córdoba, en sesión ordinaria celebrada el día 2 de marzo de 2018, adoptó entre otros el siguiente acuerdo:

"Nº. 143/18. PERSONAL. 9. PROPOSICIÓN DEL SR. TENIENTE DE ALCALDE DELEGADO DE RECURSOS HUMANOS Y SALUD LABORAL, DE APROBACIÓN DE LA MODIFICACIÓN PARCIAL DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Examinado el expediente tramitado al efecto; vistos y conocidos los informes técnicos obrantes en el mismo, y de conformidad con la Proposición arribada reseñada, cuyo tenor literal es como sigue:

"I. OBJETO DE LA MODIFICACIÓN

Por Decreto de fecha 19 de diciembre de 2017 y núm. 10419, la Alcaldía Presidencia ha dispuesto modificar el Organigrama vigente (Decreto núm. 10514 de 13/12/2016) de esta Corporación y añadir un Departamento con dos unidades en la Delegación de Gestión.

Por lo que esta Delegación de Gestión pasa de los cinco Departamentos que tenía (Recursos Internos, Servicios informáticos, Información Ciudadana, Gestión Patrimonial y Responsabilidad y Modernización y Calidad) a tener seis, se añade el Departamento de Contratación del que dependerán las Unidades de Contratación de Obras y la Unidad de Contratación de Servicios y otros Contratos.

A su vez, cambia la denominación del Departamento de Recursos Internos que pasa a llamarse Departamento de Recursos Internos y Suministros al que se adscribe la Unidad de Servicios Centrales.

En ejecución de los dictado por la Alcaldía Presidencia corresponde a esta Delegación de Recursos Humanos la creación de los siguientes puestos de trabajo que se incluirán en la actual y vigente Relación de Puestos de Trabajo.

JEFE/A DE UNIDAD DE CONTRATACIÓN DE SERVICIOS Y OTROS CONTRATOS

Denominación: Jefe/a de Unidad de Contratación de Servicios y otros Contratos

Régimen: Funcionario.

Escala: Administración General

Subescala: Administrativo/Auxiliar

Categoría: Varias

Forma de Provisión: Concurso

Grupo: C1/C2

Nivel CD: 17

Complemento Específico: 13.488,98 €

Titulación: La necesaria para acceder a la categoría

Funciones: Constan en la ficha que se adjunta.

JEFE/A DE UNIDAD DE CONTRATACIÓN DE OBRAS

Denominación: Jefe/a de Unidad de Contratación de Obras.

Régimen: Funcionario.

Escala: Administración General/Especial

Subescala: TGES/TMED

Categoría: Varias

Forma de Provisión: Concurso

Grupo: A2

Nivel CD: 22

Complemento Específico: 18.634,88 €

Titulación: La necesaria para acceder a la categoría

Funciones: Constan en la ficha que se adjunta

JEFE/A DE DEPARTAMENTO DE CONTRATACIÓN

Denominación: Jefe/a de Departamento de Contratación.

Régimen: Funcionario.

Escala: Administración General/Especial

Subescala: TAG/TSUP

Categoría: Varias

Forma de Provisión: Concurso

Grupo: A1

Nivel CD: 25

Complemento Específico: 21.617,16 €

Titulación: La necesaria para acceder a la categoría. Universitaria Superior.

Funciones: Constan en la ficha que se adjunta

JEFE/A DE DEPARTAMENTO DE RECURSOS INTERNOS, se sustituye la anterior denominación, por JEFE/A DE DEPARTAMENTO DE RECURSOS INTERNOS Y SUMINISTROS.

Continúan los requisitos y determinaciones anteriores. Constan en la ficha que se aporta.

II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Primero. En cuanto al concepto, contenido, características y requisitos y confección de las Relaciones de Puestos de Trabajo se remite a la siguiente normativa de aplicación: artículo 126.4 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; artículo 90.2 de la Ley reguladora de las Bases de Régimen Local; el artículo 74 del RDlegis 5/2015 por la que se aprueba el Estatuto del Empleado Público; Orden de 2 de diciembre de 1988 reguladora de las Relaciones de Puestos de Trabajo en la Administración del Estado; 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.

Segundo. El órgano competente para la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo, corresponde al mismo órgano que dictó el acto. Por lo tanto, el órgano competente es la Junta de Gobierno Local, de conformidad, por lo demás con el artículo 127.1 h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, que tiene atribuida esta función de forma indelegable, como expresamente se determina en el apartado 2 del artículo 127.

Tercero. En cuanto al procedimiento a seguir, deben efectuarse las siguientes consideraciones:

La naturaleza jurídica de las RPT ha sido una cuestión controvertida sobre la que la jurisprudencia ha mantenido una posición oscilante. Y así, por algún sector se ha considerado a las RPT como auténticos reglamentos, por otro, en cambio, se ha estimado que su naturaleza responde a la de simples actos administrativos aplicativos, pero de carácter general y destinatarios indeterminados.

En línea con lo anterior, cierto sector de la jurisprudencia entendió que las RPT aprobadas por las Administraciones Públicas en ejercicio de sus facultades organizativas, aunque encuadrables en la materia de personal, participaban de la naturaleza propia de las disposiciones de carácter general (SSTS de 13 de febrero de 2001, EDJ 2001/869; de 20 de febrero de 2001, EDJ 2001/2171; de 1 de marzo de 2004, EDJ 2004/260343; y de 7 de marzo de 2005, EDJ 2005/33728). Frente a esta línea interpretativa, el Alto

Tribunal también entendió que participaban de la naturaleza de actos administrativos plúrimos (SSTS de 19 de junio de 2006, EDJ 2006/89396; de 4 de julio de 2012, EDJ 2012/154947, y de 10 de julio de 2013, EDJ 2013/154308).

No obstante lo anterior, la doctrina jurisprudencial imperante hasta la sentencia de 5 de febrero de 2014 del TS (EDJ 2014/31816), fue la de considerar la RPT como un ente jurídico con doble naturaleza (acto administrativo-disposición general) según se refiriese la cuestión impugnatoria al plano sustantivo o material o al plano procesal (SSTS de 4 de febrero de 2002, EDJ 2002/1820, de 19 de junio de 2006, EDJ 2006/89396, y de 4 de julio de 2012, EDJ 2012/154947). De acuerdo con esta jurisprudencia se ha venido siguiendo el procedimiento de aprobación previsto en la normativa local para las disposiciones de carácter general regulado en el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

El debate jurisdiccional sobre la naturaleza jurídica de la RPT ha sido definitivamente zanjado tras la referida Sentencia del TS de 5 de febrero de 2014 (EDJ 2014/31816) de la Sección 7ª, Sala Tercera, de lo Contencioso-administrativo. La resolución establece que dichas relaciones deben conceptuarse "a todos los efectos" como actos administrativos, con la consecuencia de que no cabe contra las mismas el recurso de casación ante el propio TS. Ello rectifica la jurisprudencia seguida hasta la fecha, que asimilaba las RPT a disposiciones generales a los efectos del recurso de casación. Los magistrados señalan que la RPT "no es un acto ordenador, sino un acto ordenado, mediante el que la Administración se autoorganiza, ordenando un elemento de su estructura como es el del personal integrado en ella". Tras su argumentación, indica que la RPT es un acto administrativo, y no una disposición general, por lo que no cabe su apertura a la casación.

En este contexto, la propuesta de acuerdo de modificación de la RPT deberá ser sometida a la Junta de Gobierno Local de conformidad, como se ha dicho, con el artículo 127.1 h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

Aprobada la modificación de la RPT por la Junta de Gobierno Local, siguiendo con el procedimiento de aprobación o modificación de las RPT, y teniendo en cuenta la reciente doctrina jurisprudencial, estimo que no es necesario el trámite de información pública propio de los instrumentos que tienen carácter normativo, y que por tanto, no sería exigible el plazo de treinta días de información pública y audiencia a los interesados para presentación de reclamaciones y sugerencias, regulado en el art. 49.b) Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Por último, al considerarse un acto administrativo surtiría efectos desde su aprobación, si bien se exige su publicación, no como requisito de eficacia, sino para que puedan ser conocidas por los interesados como aclara la STS de 26 de mayo de 1998 (EDJ 1998/14707), siendo suficiente su publicación en el BOP.

En cuanto a la remisión del acto administrativo a la Administración General del Estado y, en su caso, a la Comunidad Autónoma, de acuerdo con los artículos 127 y 129.3 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, deberá efectuarse dentro del plazo de treinta días a partir del siguiente a la fecha de su adopción, sin perjuicio de la mencionada publicación íntegra en el

BOP, y, sin perjuicio del deber general de comunicación de acuerdos a que se refiere el artículo 56.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril.

Cuarto. La Ley 5/2015, por la que se aprueba el Estatuto del Empleado Público, determina que será objeto de negociación colectiva con la representación sindical esta materia en su artículo 37, negociación que así se ha efectuado según consta en el expediente con actas de las reuniones que se han mantenido para tratar este asunto, los días 29 de diciembre de 2017 y 4 de enero de 2018. A estos efectos, ha de tenerse en consideración la importante Sentencia del TS de 27 de enero de 2011 (EDJ 2011/6773) que determinó tajantemente que "la observancia del requisito de la negociación obligatoria comporta que se haya ofrecido la posibilidad de llevarla a cabo por quien tiene la obligación de promoverla, pero su cumplimiento no impone que la actividad desarrollada con esa finalidad haya culminado necesariamente en un resultado positivo de coincidencia plasmado en la perfección de un determinado pacto o acuerdo...".

Quinto. En cuanto al contenido económico del expediente que se promueve, se informa a efectos de cumplimiento de las bases de ejecución del presupuesto que ninguno de los puestos de trabajo modificados implica incremento económico. La creación de los puestos de trabajo nuevos, no producirán gasto hasta el momento en que se produzca su cobertura. Tramite este que se sustanciara como prevén las bases de ejecución del presupuesto.

Justificados en este informe los extremos esenciales de fiscalización y la ausencia de gasto de este expediente, se indica, en cuanto a la descripción detallada de los puestos de trabajo, que se adjuntan fichas descriptivas donde constan la clasificación y los requisitos de provisión de los puestos de trabajo.

En base a los anteriores antecedentes de hecho y fundamentos de derecho, a juicio de la funcionaria informante procede elevar la siguiente propuesta de acuerdo a la Junta de Gobierno Local:

III. PROPUESTA DE RESOLUCIÓN

Primero: Aprobar la Modificación Parcial de la Relación de Puestos de Trabajo, cuyo desarrollo se contiene en este informe constando respecto de cada puesto los siguientes conceptos: denominación, código, cometidos, número de puestos, forma de provisión, plazas para la provisión, formación específica, y otras características esenciales como complemento de destino y complemento específico.

Segundo: remitir, una vez aprobada la modificación parcial de la relación de puestos de trabajo, copia del acuerdo a la administración del estado (ministerio para las administraciones públicas) y al órgano competente en materia de régimen local de la comunidad autónoma, dentro del plazo de treinta días a partir de la fecha de aprobación, sin perjuicio de su publicación íntegra en el boletín oficial de la provincia.

La entrada en vigor de la modificación a la Relación de Puestos de Trabajo, se producirá con la aprobación del acto por la Junta de Gobierno Local, ya que al considerarse un acto administrativo surtirá efectos desde su aprobación, al no constituir la publicación requisito de eficacia.

Córdoba, a 21 de marzo de 2018. Firmado electrónicamente por el Teniente de Alcalde Delegado de Recursos Humanos y Salud Laboral, David Luque Peso.