

El Sr. Alcalde del Ayuntamiento de _____, solicita un informe jurídico relativo a la forma de proceder en relación con la creación de una plaza de personal laboral fijo.

ANTECEDENTES

En su escrito de petición de informe dirigido a este Servicio de Asistencia y Asesoramiento a Entidades Locales el Sr. Alcalde del Ayuntamiento de _____ expone:

“SOLICITUD DE INFORME NO VINCULANTE

_____, como Alcalde del Ayuntamiento de _____, expongo la intención de crear y convocar una nueva plaza de personal laboral fijo, con la categoría de enterrador, en la estructura del Ayuntamiento.

Teniendo en cuenta que en la RPT no hay ningún puesto vacante dotado presupuestariamente salvo una plaza de funcionario de carrera, en la categoría del auxiliar administrativo, y que dicha plaza se incluyó en la OEP para el año 2022 y se convocará en los próximos meses, se considera necesario desde la alcaldía, a fin de poder resolver el procedimiento, solicitar informe jurídico al Servicio de Asistencia y Asesoramiento a Entidades Locales de la Diputación de Cáceres sobre la posibilidad o no de crear una plaza de enterrador.

Por todo lo anterior, acompañando anexo a esta solicitud la Relación de Puestos de Trabajo y la Oferta de Empleo Público 2022,
solicito:

Emisión de informe jurídico sobre la posibilidad que tiene el Ayuntamiento de _____ de crear una nueva plaza de personal laboral fijo, en la categoría de enterrador.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE”



CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRIMERA Y ÚNICA: Comenzaremos citando el artículo 69.1º, 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 (TREBEP), que dispone:

“1. La planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

Por otra parte, interesa citar también el artículo 70.1º del TREBEP, cuando indica:

“1. Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.”

De esta forma, corresponde a cada Administración Pública delimitar, dentro de su propio ámbito competencial, las unidades administrativas que configuran la estructura de su organización. En este sentido, el Tribunal Constitucional ha tenido ocasión de declarar en diversas ocasiones (Sentencias del TC de 18 de octubre de 1993, de 29 de marzo de 1990 o de 23 de abril de 1986, entre otras) el amplio margen de que gozan las Administraciones Públicas a la hora de consolidar, suprimir, modificar o completar sus estructuras organizativas, así como para configurar o concretar el status del personal a su servicio.



En consecuencia, dado que de la documentación remitida por el Ayuntamiento de _____ se desprende que en la Relación de Puestos de Trabajo no existe ningún puesto vacante dotado presupuestariamente, excepción hecha de una plaza de funcionario de carrera (C2) que se ha publicado en la Oferta de Empleo Público, pero que aún no ha sido convocada, y la necesidad del Ayuntamiento consiste en disponer de una nueva plaza de personal laboral fijo, en la categoría de enterrador (servicio público esencial que según el artículo 25.2º k), la corporación local ejercerá como competencia propia, en todo caso, y además, según el artículo 26.1º a) deberá prestar, en todo caso) lo procedente será que el Ayuntamiento, de forma motivada proceda a anular la Oferta de Empleo Público publicada el pasado día 31 de mayo de 2022, en la que se recoge la plaza de funcionario de carrera C2, para dejarla sin efecto, para a continuación, insistimos, de forma motivada, por la necesidad de contar con una persona que, en régimen laboral, desempeñe funciones de enterrador, proceda a modificar, mediante acuerdo de Pleno, la RPT y la plantilla presupuestaria, amortizando la plaza de funcionario C2, para, seguidamente, crear la plaza de personal laboral (categoría de enterrador).

De esta forma, vistos los anteriores antecedentes y consideraciones jurídicas, los que suscriben elevan la siguiente,

CONCLUSIÓN

PRIMERA Y ÚNICA: Corresponde a cada Administración Pública delimitar, dentro de su propio ámbito competencial, las unidades administrativas que configuran la estructura de su organización, pues lo contrario supondría dinamitar el funcionamiento de los servicios, haciendo inoperante los sistemas de organización del trabajo y la clasificación profesional y, sobre todo, no aprovechar los recursos humanos con los que cuenta la propia organización.

Por ello, de forma motivada, ante la necesidad de contar con una persona que, en régimen laboral desempeñe las funciones de enterrador, el Ayuntamiento habrá de anular la Oferta de Empleo Público que recogía una plaza de funcionario de carrera C2, aún no convocada, para a continuación modificar la RPT y la plantilla presupuestaria me-



diante acuerdo plenario, amortizando la plaza de funcionario de carrera, y creando la plaza de personal laboral fijo (categoría de enterrador).