Excmo. Ayuntamiento
La Línea de la Concepción

INFORME DE INTERVENCION Nº 1197/17 BIS

Asunto: Complementario al Informe de Intervención de 29 de junio de 2017 emitido respecto del Documento de Relación de Puestos de Trabajo a expensas fueran aportados los Informes preceptivos del expediente: El del jefe de personal, emitido con fecha de 31 de julio y recibido con fecha de 28 de agosto y el del Secretario General de fecha 15/09/2017. Se incorpora también al expediente Informe jurídico de fecha 22 de agosto de la empresa responsable en la elaboración del documento de la RPT.

El funcionario que suscribe, Interventor accidental de fondos del Ayuntamiento de La Línea de la Concepción, conforme a lo establecido en el artículo 214 del RDLeg. 2/2004, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales (TRLHL) y artículo 4 del Real Decreto 1174/87, de 18 de Septiembre, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de la administración local con habilitación de carácter nacional, a la vista de los informes de referencia en el asunto, tiene a bien emitir el siguiente informe:

1. Organigrama propuesto en el Documento de Relación de puestos de trabajo.

El artículo 1.3 del Real Decreto Legislativo, de 30 de octubre, establece los fundamentos de actuaciones que deben regir el régimen jurídico de los funcionarios. En este sentido señala en su letra f) Eficacia en la planificación y gestión de los recursos humanos; y en su letra i) Evaluación y responsabilidad en la gestión. Para más adelante en su artículo 69, cuando define los Objetivos e instrumentos de la planificación de los recursos humanos, en el marco del Título V referido a la Ordenación de la actividad profesional y donde se enmarca la regulación de las RPT (artículo 74) señala lo siguiente: "*la planificación de los recursos humanos en las Administraciones públicas tendrá como objeto contribuir a la consecución de la eficacia y eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad*".

Ya el artículo 15 de la Ley 30/84, de 2 de agosto, aplicable a las Entidades Locales en tanto las Comunidades autónomas no desarrollen el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, define las Relaciones de puestos de trabajo (RPT) como el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto en los términos que el artículo expone en sus apartados a y b, en síntesis: la relación de puestos de trabajo a desempeñar por personal funcionario, laboral o eventual, así como la indicación del tipo de puesto, denominación, sistema de provisión, requisitos para su desempeño, el nivel de complemento de destino y especifico que corresponda en su caso, o categoría profesional y régimen jurídico cuando sean personal laboral. El apartado c) de este artículo es también importante por cuanto señala los puestos de trabajo que puede desempeñar el personal laboral como excepción a la regla general de su desempeño por funcionarios.

Por último es la Ley 7/ 1985, de 21 de abril, la que en su artículo 90 preceptúa la obligación de las plantillas de personal de responder a los principios de racionalidad, economía, eficiencia y establecerse de acuerdo con la ordenación general de la economía....

De la normativa trascrita se desprende la responsabilidad de la Administración gestora en la planificación de los recursos humanos de acuerdo a una gestión de los mismos eficaz y

eficiente, así como la ordenación del personal de acuerdo con las necesidades de los servicios.

La RPT presentada para informe, si bien en su contenido se describe como el documento idóneo para la consecución entre otros objetivos el de ajustar el número de puestos a necesidades de cada servicio, racionalizando la organización y mejorando la distribución del trabajo (página 8 del Documento 0). E incluso en su página 12, apartado 3, bajo el titulo, Modelo de estructura organizativa, plasma como objetivo de la redacción de la RPT la búsqueda de la eficacia y eficiencia en el desarrollo de competencias municipales, reestructurando las atribuciones de las áreas que se dividen en servicios de cara a simplificar y compartir recursos en algunos casos o generando nuevos servicios en otros. Pasando además en el Documento 1. Memoria de análisis inicial, y en el 2. Análisis de la organización actual y análisis comparativo, por realizar un análisis demográfico y socioeconómico del municipio, de la gestión de los servicios públicos, considerando que una correcta estructura organizativa debe referirse al tipo de gestión de los servicio públicos que se presten, e incluso realiza una detección inicial de los problemas organizativos y de las necesidades de personal. No obstante todo ello queda a nivel teórico ya que el Documento 3, en la propuesta de la estructura organizativa se limita a enumerar los puestos de trabajo existentes (nota curiosa obvia por completo la RPT de 1991 en su página 3) y su problemática en cuanto a la cobertura por personal funcionario o laboral fijo o temporal, sin dar solución a la correcta ocupación de puestos de trabajo por un personal u otro tal y como señala el artículo 15.3 de la Ley 30/84, de 2 de agosto, ya mencionado más arriba y sin plasmación alguna en el Organigrama propuesto del análisis llevado a cabo en los documentos anteriores.

Centrándonos en el contenido de este Documento 3. Estructura Organizativa propuesta, se ofrece un modelo organizativo basado en dos pilares, cuales son, la creación de nuevas áreas y la creación de nuevos puestos de trabajo teniendo como criterio aquellos empleados que desarrollan labores de superior categoría.

A este respecto sería necesario, dado lo dispersa de la información al respecto, que se elaborara documento en el que se relacionaran los puestos de trabajo que se crean y cuales se amortizan en la RPT, incluyendo los ejercicios presupuestarios previstos en cada uno de ellos. Se entiende que esto es fundamental para poder llevar a cabo la comparación en términos de homogeneidad en cuanto al incremento retributivo. Además debería incluirse justificación que motive la necesidad de creación y supresión de los puestos tal como exige la normativa y jurisprudencia que cita el Informe de Intervención de 26 de junio que obra en el expediente.

Además debe tenerse en cuenta que a la vista de la opinión del Jefe de Personal en informe de 31 de julio de 2017 que obra en el expediente, el estudio que realiza el Documento de RPT sobre la situación del municipio, es insuficiente y sobre todo no tiene repercusión en el Organigrama propuesto. Considera que el Organigrama realiza una foto fija de la realidad actual, no afectando al número de efectivos, ni priorizando entre los diversos servicios municipales con el objetivo de la reordenación del personal. Considera que es de importancia dada la situación del Ayuntamiento que tiene un amplio número de servicios que prestar, recursos limitados y Planes de ajuste vigentes. Critica la ausencia de un estudio más detallado de las necesidades de personal en coordinación con su Departamento, atendiendo a las reivindicaciones que viene realizando en sucesivos informes.

De esto se deduce que la RPT no da solución a las necesidades de organización de los recursos humanos en el Ayuntamiento acorde a la prestación de los servicios que son de su competencia. A la vista de la situación económica y la deficiente prestación de servicios considerados esenciales que es endémica, es la RPT un instrumento de partida que permite la reordenación de efectivos plasmando las soluciones a los problemas y necesidades que considera el Jefe de Personal. No deja de ser llamativo que no se adelgacen Departamentos que prestan servicios de menor importancia cuando otros que prestan servicios básicos se encuentran deficitarios, o incluso que se mantengan puestos de trabajo en servicios que se prestan sin ser competencia municipal, paradigmático el Servicio de Sanidad.

Debería aprovecharse esta RPT para dar un paso más, necesario e importante en pro de una Administración eficiente en el gasto público (de personal en este caso) acorde a los principios enunciados más arriba que deben regir la gestión de los recursos humanos y corregir los focos de ineficiencia que manifiesta el Jefe de Personal. Máxime en el caso concreto de este Ayuntamiento cuya maltrecha situación económica, obliga.

2. **Aclaración respecto de los datos del Informe de Intervención de fecha 12 de septiembre de 2016.**

Tanto en el Informe del Jefe de Personal como en el del Secretario General se manifiestan dudas en cuanto al parámetro utilizado en la fórmula de cálculo de los complementos específicos y que cifra un límite al incremento total de complementos específicos de de 350.000 €.

Para resolver sus conclusiones al respecto corresponde aclarar que el Informe de 12 de septiembre informa de la previsión del importe que a la fecha de su emisión tendría la masa salarial del año 2016 por concepto retributivo, diferenciando entre personal funcionario y laboral, el complemento especifico y el plus de convenio. Este informe no da otro tipo de dato ni entra en otra cuestión que no sea aportar el dato objetivo de la previsión que a esa fecha se disponía del importe de la masa salarial a 31 de diciembre de 2016.

Es por ello que se desconoce el origen del parámetro cifra en 350.000€ que se utiliza en la fórmula de cálculo de los complementos específicos, estando de acuerdo con lo informado por el Jefe de Personal en el apartado 2.8, 3 respecto que el limite al incremento retributivo debe respetarse por los presupuestos municipales conforme a lo que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado. A este respecto se refiere ampliamente el Informe de Intervención de 26 de junio.

3. **Comparación de la masa salarial en términos de homogeneidad.**

Vistas las consideraciones que hace al respecto del término "homogeneidad" me remito al Informe de Intervención de 29 de junio, donde se describe este concepto.

4. **Informe de la empresa responsable de la elaboración de la RPT de fecha 22 de agosto.**

   Las consideraciones contenidas responden al Informe del Jefe de Personal y no afectan a las consideraciones ya emitidas por la Intervención en Informe de 29 de junio.

Es lo que tengo a bien informar, en La Línea de la Concepción a 25 de septiembre de 2017.

El Interventor Accidental,

Fdo. Sergio Gómez Cózar.

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LA LÍNEA DE LA CONCEPCIÓN
INTERVENCIÓN