

**MOCIÓN QUE PRESENTA EL GRUPO MUNICIPAL DE UNIDAD VECINAL EGABRENSE AL AYUNTAMIENTO PLENO PARA LA REALIZACIÓN DE UNA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN EL AYUNTAMIENTO DE CABRA**

La Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en su Exposición de Motivos nos dice lo siguiente: “Las administraciones y entidades públicas de todo tipo deben contar con los factores organizativos que les permitan satisfacer el derecho de los ciudadanos a una buena administración, que se va consolidando en el espacio europeo, y contribuir al desarrollo económico y social. Entre esos factores el más importante es, sin duda, el personal al servicio de la Administración.

El sistema de empleo público que permite afrontar estos retos es aquél que hace posible atraer los profesionales que la Administración necesita, que estimula a los empleados para el cumplimiento eficiente de sus funciones y responsabilidades, les proporciona la formación adecuada y les brinda suficientes oportunidades de promoción profesional, al tiempo que facilita una gestión racional y objetiva, ágil y flexible del personal, atendiendo al continuo desarrollo de las nuevas tecnologías”.

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, establece:

“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.”

La Relación de Puestos de Trabajo, por lo tanto, es el instrumento técnico sobre el que las Administraciones Públicas, incluida la Administración Local, diseñan su estructura de personal para adecuarla a las necesidades del servicio público, tanto internamente como hacia la ciudadanía. Es el eje sobre el que pivota la gestión de los recursos humanos.

La eficacia y gran diferencia de la RPT respecto a un organigrama radica en su objetividad: no tiene en consideración a la persona que ocupa el puesto de trabajo sino al puesto en sí mismo.

Hay ciertos conceptos relacionados con la RPT que generan confusión y que a veces incluso se utilizan de forma intercambiable pero cuya naturaleza es distinta y conviene clarificar: es lo que ocurre con plaza y puesto de trabajo.

Las plazas las crea la administración local y se convocan en Oferta de Empleo Público para su cobertura. Se agrupan en cuerpos, escalas, sub-escalas, clases y categorías en lo funcional.

Los puestos de trabajo son los elementos en los que se organiza internamente la Administración y no son objeto de Oferta Pública de Empleo. El puesto de trabajo se adquiere una vez obtenida la plaza que será objeto de la correspondiente Oferta de empleo Público, de acuerdo con la correspondiente asignación presupuestaria.

Cada RPT es única y su contenido es diferente según las necesidades de cada organización, que pueden ser desde gestionar los puestos, cambiar el conjunto de actividades para redistribuir funciones y dotar de recursos a la plantilla para realizarlas. En todo caso, el objetivo final de ordenar el trabajo en las entidades públicas locales siempre es el mismo: mejorar la eficiencia.

El órgano competente para la aprobación de la RPT en las entidades locales, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 22.2.i) de la ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, es el Pleno del ayuntamiento.

La RPT debe ser objeto, necesariamente, antes de su aprobación por el órgano competente, de un proceso de negociación con los representantes de los trabajadores, a través de la Mesa General de Negociación conjunta de funcionarios y laborales del ayuntamiento. Así se desprende de lo dispuesto en el art. 37.1.m) 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, que incluye, entre otras materias, “los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Para elaborar correctamente una RPT es necesario la realización de los siguientes pasos:

- I.- Análisis y descripción de los puestos de trabajo.
- II.- Valoración de los puestos de trabajo.
- III.- Negociación con los sindicatos municipales.

Entendiendo, por un lado, la Relación de Puestos de Trabajo como instrumento imprescindible en la organización laboral de nuestro ayuntamiento, capaz de generar seguridad jurídica para los trabajadores, comprensivo de las responsabilidades y funciones de cada puesto de trabajo a través de la evaluación de criterios técnicos y profesionales de cada uno de dichos puestos, y, por otro lado, permitiendo cumplir con las estipulaciones establecidas en el informe denominado “Fiscalización de determinadas áreas del ayuntamiento de Cabra (Córdoba) 2016” elaborado por la Cámara de Cuentas de Andalucía, que recoge en su apartado 5.1.22 lo siguiente: “El Catálogo de Puestos vigente no reúne los requisitos de un RPT, tal como se estipula en el art. 74 del Estatuto Básico del Empleado Público ya que no se indica el sistema de provisión de los puestos,

los requisitos exigidos para su desempeño y el nivel del complemento de destino”, es por lo que presentamos al ayuntamiento pleno para su aprobación los siguientes puntos de acuerdo:

- El ayuntamiento de Cabra, tomando como base la catalogación de puestos de trabajo realizada anteriormente, llevará a cabo la elaboración de una Relación de Puestos de Trabajo conforme a lo establecido en el art. 74 del EBEP.
- Dicho trabajo se llevará a cabo a través de medios propios, si fuera posible, o a través de empresa externa, en el caso de imposibilidad del supuesto anterior.
- Todo el proceso se ejecutará contando con los representantes de los trabajadores y trabajadoras de nuestro ayuntamiento.
- Establecer una partida presupuestaria para realizar este proceso, en caso de que ello fuese necesario.

Cabra, 17 de octubre de 2019  
PORTAVOZ GRUPO MUNICIPAL U.V.E.

Fdo.- Manuel Carnerero Alguacil

**SR. ALCALDE PRESIDENTE DEL ILMO. AYUNTAMIENTO DE CABRA.-**