



Recomendación ao Concello de Padrón, para que se proceda á modificación da actual RPT co fin de incluír tanto ao persoal funcionario como ao personal laboral.

Expediente: A.4.Q/16401/17

Santiago de Compostela, 21 de xullo de 2017

Sr. alcalde:

Nesta institución iniciouse expediente de queixa como consecuencia do escrito de D. [REDACTED] relativo á inclusión na Relación de Postos de Traballo (RPT) do persoal laboral.

ANTECEDENTES

No seu escrito indicábanos que traballa no Concello de Padrón como monitor de actividades deportivas. A actual RPT do concello só inclúe ao persoal funcionario e non ao persoal laboral. Sinala que na memoria xustificativa do organigrama administrativo e relación de postos de traballo do concello, na súa páxina 5, prevíase a inclusión do persoal laboral na RPT (*"débese de advertirse desde un principio que unicamente afecta ao persoal funcionario existente nestes intres, quedando para un momento posterior o persoal laboral, así como a creación de novas prazas"*). Indica que transcorreron xa sete anos do acordo, sen que realice a correspondente inclusión, de forma que se está a incumprir a memoria xustificativa do organigrama administrativo e relación de postos de traballo así como o regulador das condicións de traballo do Concello de Padrón (BOP 05/01/2009). A xuízo do interesado, a RPT xa ten sido obxecto de modificacións e ampliacións en diversas ocasións, polo que no hai motivo algún para non acceder á actualización que agora se interesa.

Ante iso requirimos información a concello, que xa nola remitiu. No informe, a entidade local sinala que o Concello de Padrón, efectivamente, non ten aprobado a día de hoxe unha RPT para o persoal laboral e tamén é certo que o Convenio colectivo -Acordo regulador das condicións de traballo do persoal ao servizo do Concello de Padrón-, na súa disposición transitoria primeira, prevé a súa creación do seguinte xeito:

"En tanto non estea aprobada definitivamente a nova relación de postos de traballo prevista neste convenio, permanecerá vixente o actual sistema retributivo do persoal laboral e as contías correspondentes. No suposto de que a entrada en vigor da nova RPT non sexa efectiva en data 1 de xaneiro de 2009, na mesa xeral de negociación do Concello de Padrón someteranse a negociación as medidas precisas para estender ao persoal laboral o sistema retributivo do persoal funcionario, con criterios de equiparación progresiva e non discriminación."

Confirma así o concello que na actualidade tan só está vixente a RPT do persoal funcionario, e que os criterios e sistema de clasificación deste persoal xa está establecido e de aí que sexa posible modificala para incluír novos postos de funcionarios, suprimir algún ou modificar algún aspecto dos xa existentes.

O informe continúa facendo constar que, non obstante o anterior, non é factible modificar a RPT para incluír un posto de traballo de monitor deportivo de persoal laboral como ten solicitado en diversos escritos o señor ██████ Primeiramente porque non hai un organigrama do servizo ou área que permita ordenar os postos en función das súas responsabilidades, e segundo porque o sistema retributivo do persoal funcionario está moi regulamentado: o salario base e trienios en función do grupo, o complemento de destino en función do nivel aprobado e dentro dos límites máximo e mínimo que se establecen para cada grupo, e o específico en función dos criterios que se concreten na RPT de entre os previstos legalmente.

Nada disto existe para o persoal laboral. Por elo o Convenio colectivo fala de aprobar unha RPT do persoal laboral, non de incluír postos desenvoltos por este tipo de persoal na de funcionarios. Precisamente unha RPT serve para clasificar e ordenar os postos e determinar un sistema retributivo e posteriormente, en base a eses criterios de carácter xeral, definir cada un deles.

Sinala tamén a administración que, nese proceso de ordenación será necesario plantexar e analizar a necesidade e/ou conveniencia de suprimir algún dos postos existentes e adoptar medidas de reasignación de efectivos ou similares dado que hai servizos sobredotados de persoal e outros nos que ocorre todo o contrario. Débese ter en conta que o Concello de Padrón ten na actualidade un total de 30 postos reservados a persoal funcionario e uns 90, aproximadamente, de persoal laboral, sendo o seu orzamento de 6.000.000 de euros e uns 8.500 habitantes.

Para rematar, no informe se indica que, ao longo destes últimos 2 meses téñense solicitado diversos orzamentos para a elaboración dunha RPT do persoal laboral e o goberno municipal está traballando nesta dirección. O que resulta de todo punto imposible, insistindo unha vez

máis, é incluír na RPT do persoal funcionario vixente o posto de traballo que desenvolve o señor ██████ tal e como ten solicitado.

ANÁLISE

Para afrontar a problemática que se suscita neste expediente, debemos iniciar a nosa análise facendo referencia a que no noso ordenamento, a regulación das RPT perfílase como o instrumento técnico a través do cal realízase pola administración –estatal, autonómica e local- a ordenación do seu persoal de acordo coas necesidades dos servizos e con expresión dos requisitos esixidos para o seu desempeño. Tanto as retribucións como como as ofertas públicas de emprego e os procesos de selección requiren da regulación detallada do tipo de posto a desempeñar.

A normativa de aplicación obriga a todas os concellos a dispor dunha relación de postos de traballo, e como tal, esta relación debe conter a totalidade dos postos de traballo da Corporación local de carácter permanente. Por tanto, deben incluírse os postos de traballo do persoal funcionario e do persoal laboral.

No caso concreto da Comunidade Autónoma galega, a Lei 2/2015 do emprego público de Galicia, facilita o desenvolvemento da lexislación básica na materia. O seu Título X regula as especialidades do persoal ao servizo das entidades locais, refírese ao procedemento de aprobación da relación de postos de traballo e da oferta de emprego público nas entidades locais. Así, o artigo 202 da norma establece expresamente no apartado 1 que “As entidades locais deberán elaborar unha relación de postos de traballo que conteña todos os postos de traballo existentes nas mesmas”, e no apartado 2 que “A relación de postos de traballo, previo cumprimento dos trámites preceptivos que correspondan, será aprobada inicialmente polo órgano da entidade local que resulte competente segundo o establecido pola lexislación de réxime local e sometida a información pública por un prazo non inferior a vinte días. Transcorrido dito prazo, a aprobación elevarase a definitiva se non se formularon reclamacións, suxestións ou alegacións. En caso contrario, a relación de postos de traballo deberá ser obxecto de aprobación definitiva, previa resolución das reclamacións, suxestións ou alegacións presentadas”. Por último, o apartado 3 sinala que “Unha vez aprobada definitivamente, da relación de postos de traballo remitirase copia aos órganos competentes da Administración xeral do Estado e da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia dentro do prazo de trinta días, e será publicada integramente no boletín oficial da provincia.

Cada respectiva administración, incluída a local, é o único ente que pode e debe valorar as concretas necesidades da súa organización administrativa e definir as características dos postos de traballo que forman parte da súa estrutura administrativa no exercicio desa

potestade de autoorganización. A administración materializa dita actividade mediante a aprobación ou modificación das correspondentes RPT, sendo este o instrumento técnico a través do cal se realiza a ordenación do persoal de acordo coas necesidades dos servizos, e debe incluír alo menos a denominación dos postos, os grupos de clasificación profesional, os corpos ou escalas a que están adscritos, os sistemas de provisión e as retribucións complementarias.

No caso do Concello de Padrón, o feito de ter xa elaborada unha RPT na que se inclúe unicamente o persoal funcionario non permite dar por cumprida a obriga imposta pola lexislación vixente de que as administracións locais dispoñan ineludiblemente dunha relación de postos de traballo. O que si permite e axilizar o proceso para realizar a correspondente modificación dese instrumento existente para a súa ampliación de xeito que abarque ao restante persoal ao servizo do concello, isto é, o persoal laboral, coas especificacións que deben terse en conta pola tipoloxías deses postos. As RPT das administracións teñen carácter único, é dicir, elabóranse unha RPT que comprende a totalidade de postos de traballo do ente local (outra cosa son os diferentes instrumentos para persoal eventual ou directivo, que irían a parte).

Entendemos que a modificación a realizar non se supedita á inclusión dun posto de traballo, senón a acadar o debido cumprimento da normativa dando cobertura nese documento de ordenación dos recursos humanos a todos os postos de traballo, funcionario e laboral. Formulase como modificación toda vez que xa está en vigor unha RPT, pero esta resulta ser incompleta.

CONCLUSIÓN

Considerando a normativa precedente, e tendo en conta que as RPT resultan ser instrumento de ordenación capital dos recursos humanos das administracións públicas, que garanten a seguridade xurídica e “evitan a improvisación e irracionalidade das dotacións de prazas públicas” (como ten manifestado a nosa xurisprudencia), resulta conveniente a modificación de tal documento de xeito que inclúa todo o persoal da entidade local.

Por todo o indicado anteriormente, considerase necesario, en aplicación do disposto no artigo 32.1 da Lei 6/1984 do Valedor do Pobo, facerlle chegar ao Concello de Padrón a seguinte Recomendación:

“Axilizar os traballos e adoptar as medidas e instrumentos necesarios para proceder a modificación e reelaboración da Relación de Postos de Traballo do concello, atendendo á normativa estatal e autonómica vixente na materia, quedando incluído tanto o persoal funcionario como o laboral.”

Agradecendo de antemán a acollida ao manifestado nesta resolución do Valedor do Pobo, recordámoslle a necesidade de que no prazo de un mes de conta a esta institución da aceptación da recomendación formulada, no seu caso, e das medidas adoptadas para darlle efectividade, tamén no seu caso.

Ademais, facémoslle saber que, en aplicación do principio de transparencia, a partir da semana seguinte á data na que se ditou a presente resolución, esta incluírase na páxina web da institución.

Un atento saúdo

Milagros María Otero Parga
Valedora do Pobo