

**ANUNCIO BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA****ANUNCIO APROBACIÓN DEFINITIVA MODIFICACIÓN DE LA PLANTILLA DE PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE LA RINCONADA, 2026.**

Por acuerdo plenario del día 16 de marzo de 2026 se acordó la modificación de la plantilla, expediente 4350/2026, procediéndose a la publicación del acuerdo en el BOP n.º 55, de fecha 20 de marzo de 2026, en el Tablón de Anuncios y Edictos de la sede electrónica y en el Portal web del Ayuntamiento de La Rinconada (<https://larinconada.sedelectronica.es/info.0>).

En el acuerdo de aprobación inicial de modificación de la plantilla entre otras cuestiones, se procede a la amortización de una plaza, celador de arbitrios, grupo OAP, perteneciente a la Escala de Administración Especial, subescala Técnica, clase auxiliar.

Por D. Antonio Daniel Escudero Báñez, en calidad de Secretario General de la Sección Sindical del CSIF, se plantean alegaciones al citado acuerdo, concretamente a la cuestión de la amortización de la plaza de Celador de Arbitrio.

El motivo de la alegación es la falta de negociación, concretamente para la amortización para la plaza de Celador de Arbitrio, mientras que sí ha habido negociación para la creación de una plaza de Técnico de Administración General (A1) por amortización de una plaza de Técnico de Gestión (A2) y de la creación de una plaza de Técnico de Administración Especial (A1) por la amortización de una plaza de limpiador/a.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 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 dispone que "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 y escalos, en su caso, al que estén adscritos los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos".

Por tanto, la RPT es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación y racionalización del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios, precisando los requisitos para el desempeño de cada puesto y comprendiendo la denominación y características esenciales de los mismos, requisitos exigidos para su desempeño y determinación de sus retribuciones complementarias.

Por otro lado, la plantilla que cada corporación local debe aprobar anualmente debe responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia, y debe establecerse de acuerdo con la ordenación general de la economía, sin que los gastos de personal puedan rebasar los límites que se fijen con carácter general (artículo 90.1 Ley de Bases de Régimen Local).

La plantilla tiene un ámbito más general pues no determina las características esenciales del puesto ni requisitos para su ocupación, y su finalidad es distinta, predominantemente de ordenación presupuestaria, viniendo constituida por un documento enumerativo del conjunto de plazas de la organización. Está íntimamente unida al presupuesto siendo una documentación necesaria que debe incorporarse a los presupuestos generales anualmente para su aprobación, pudiendo ser modificada a lo largo del ejercicio presupuestario, respetando el mismo procedimiento que para su aprobación.

SEGUNDO.- Es por tanto cada administración la que puede y debe valorar las concretas necesidades de su organización administrativa y definir las características de los puestos de trabajo que forman parte de su estructura administrativa en ejercicio de esa potestad de autoorganización, debiéndose incluir al menos lo dispuesto en el artículo 74 del Texto Refundido del Estatuto Básico y en su caso la normativa que resulte de su aplicación.

FRANCISCO JAVIER FERNANDEZ DE LOS RIOS TORRES (1 de 1)
Admin
Fecha Firma: 27/05/2026
HASH: c79ac31ef70d9e6b5a164d32816486c





El Tribunal Constitucional en diversas sentencias (18 de octubre de 1993, 29 de marzo de 1990 o 23 de abril de 1986, entre otras) ha declarado el amplio margen del que gozan las administraciones públicas a la hora de consolidar, modificar o completar sus estructuras organizativas, así como para configurar o concretar el estatus del personal a su servicio

Todos estas propuestas han sido negociada en el seno de la Mesa General de Negociación con los representantes de los trabajadores.

El artículo 4 de la Ley de Bases de Régimen Local reconoce la potestad de autoorganización de las administraciones locales, respetando los límites que establezca el legislador, debiendo en todo caso respetar la preceptiva negociación sindical. Consecuentemente es cada administración la que puede y debe valorar las concretas necesidades de su organización administrativa y definir las características de los puestos de trabajo que forman parte de su estructura administrativa.

En el supuesto planteado nada impediría al Ayuntamiento de La Rinconada la creación de una plaza con amortización de otra, siendo competencia de la administración la potestad de autoorganización y, por tanto, la modificación de la estructura organizativa, debiéndose acreditar tal necesidad en función de las necesidades de los servicios, justificándose la creación de una nueva plaza y la consiguiente eliminación de otra.

TERCERO.- La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 15 de mayo de 2024, recurso 2189/2021 establece que:

No es necesario el trámite de audiencia al funcionario que ocupa una plaza temporalmente y, por tanto, no es de aplicación el artículo 105.c) de la Constitución ya que el trámite de audiencia que prevé es sólo para la elaboración de las disposiciones administrativas de carácter y no por los actos administrativos de cese, que no tienen carácter sancionador o general, disciplinario, ni constituyen un supuesto de remoción previsto en el artículo 75 de la ley autonómica de aplicación, el Decreto legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública.

La plantilla de personal no afecta a las condiciones de trabajo, por lo que no debe ser objeto de negociación colectiva, de acuerdo con el artículo 37 EBEP, tal y como ha señalado la STS número 1943/2014, de 9 de abril de 2014 (recurso 514/2013).

Es procedente el cese del personal funcionario interino por la amortización de la plaza que ocupa, tal y como el propio TSJ de Cataluña destacó en la sentencia número 271/2014, de 9 de abril de 2014 (recurso 189/2013).

CUARTO.- El Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso, en sentencia del 9 de abril de 2014, recurso 514/2013, analizando un supuesto similar al que nos ocupa, establece en su Fundamento Jurídico décimo que "las condiciones de trabajo de cada puesto se fijan en las Relaciones de Puestos de trabajo que indicarán las correspondientes retribuciones específicas mientras en las Plantillas de personal se especifican la denominación de la plaza, su número, el Grupo o Escala, Subescala, Clase y Categoría, cuestiones que no se engarzan con el artículo 37 del Estatuto Básico del Empleado Público", (que regula las materias objeto de negociación)

QUINTO.- Conforme a lo dispuesto en el artículo 3.3.d.6º del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el Régimen Jurídico de los Funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, se emitirá informe previo por parte de la Secretaría en los supuestos de modificación y aprobación de RPT y Catálogo de Personal.

Visto todo lo cual, se acuerda por mayoría absoluta legal de los miembros asistentes que compone el Ayuntamiento Pleno, el siguiente acuerdo:





PRIMERO.- Aprobar de forma definitiva la modificación de la Plantilla Municipal consistente en:

1º. Creación de una plaza de Técnico de Administración General, subgrupo A-1, perteneciente a la escala de Administración General.

Amortización de una plaza de Técnico de Gestión, subgrupo A-2, perteneciente a la escala de Administración General.

2º. Creación de una plaza de Técnico Administración Especial, subgrupo A-1, perteneciente a la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, clase Técnico Superior.

Amortización de una plaza, personal laboral fijo, de Limpiador/a.

3º. Creación de una plaza de Auxiliar de Inspección Tributaria, perteneciente al Subgrupo: C2. Escala:

Administración Especial. Subescala Técnica, clase auxiliar.

Amortización de una plaza, celador de arbitrios, grupo OAP, perteneciente a la Escala de Administración Especial, subescala Técnica, clase auxiliar.

SEGUNDO.- Desestimar las alegaciones presentadas por la Sección Sindical del CSIF en las que se plantea la necesidad de negociación colectiva para la modificación de la plantilla, por no ser necesaria.

TERCERO.- Publicar en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla el acuerdo definitivo con indicación de los recursos procedentes.

CUARTO.- Dar cuenta de este acuerdo a la Junta de Personal, al Comité de Empresa, al Sr. Interventor y al Sr. Tesorero para su debido conocimiento y efectos oportunos.

Lo que se hace público para general conocimiento en la fecha de la firma, señalándose que, de conformidad con lo establecido en el artículo 171 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales, contra el presente acuerdo los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, en las formas que establecen las normas de dicha Jurisdicción. Todo ello sin perjuicio de que se ejercite cualquier otro recurso que se estime procedente.

EL ALCALDE- PRESIDENTE

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

