

## Informe Jurídico: Amortización Plaza

### ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Se recibe en este Servicio escrito de fecha XXX por el que el Alcalde del Ayuntamiento de XXX solicitaba que por este Servicio se emita informe sobre el proceso a seguir respecto de la plaza de Operario de Servicios Múltiples que pretenden eliminar y sobre los acuerdos al respecto.

Segundo: Por escrito de fecha XXX, este Servicio requirió al Ayuntamiento de XXX, a fin de que presentase la siguiente documentación:

- Informe jurídico del Secretario en el que manifestase su parecer a tenor de lo dispuesto en los art 3 B), 5 y 14 del Reglamento del Servicio de Asistencia a Municipios.
- Certificado del Secretario de las actas plenarias cuya copia acompaña el escrito de solicitud.
- Información sobre la Relación de Puestos de trabajo del Ayuntamiento y si constan en la Plantilla de Personal del Ayuntamiento.
- Si se trata de personal laboral, tipo de contrato, duración.

Tercero: En fecha XXX, tuvo entrada en la Diputación Provincial de Zamora, escrito del Ayuntamiento de XXX, al que se acompañó la siguiente documentación:

- Opinión del Secretario del Ayuntamiento sobre la Plaza de Operario de Servicios Múltiples.
- Informe del Alcalde sobre la Plantilla de Personal del Ayuntamiento
- Certificado del Sr. Secretario de las sesiones del Pleno celebradas con fecha XXX y XXX.

Cuarto.- Según Informe del Sr. Alcalde, el puesto de Operario de Servicios Múltiples estaba cubierto por personal laboral de carácter fijo.

Sobre los referidos antecedentes han de considerarse los siguientes

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

1.- Procedencia del Informe. Establece el Reglamento del Servicio de Asistencia a Municipios de la Excm. Diputación de Zamora que la Diputación prestará entre otros, los servicios de asistencia jurídica. En el mismo sentido el art 2 del mismo texto dice que los servicios a prestar por el SAM serán, entre otros, Asistencia Jurídica.

Respecto al servicio de asistencia jurídica, dice el Reglamento en su art 4 respecto a la asistencia jurídica, que esta podrá abarcar cualquier tipo de asesoramiento jurídico administrativo que se solicite por los municipios y demás entidades locales sobre cuestiones que tengan relación directa con las competencias municipales.

En el presente supuesto la solicitud de Informe, tiene relación directa con las competencias municipales, por lo tanto, procede la emisión de informe.

El Informe que se emita por este Servicio , no será vinculante para la entidad local solicitante ni tiene carácter sustitutivo de ningún otro que deba ser emitido con carácter preceptivo.

El presente Informe no tiene el carácter de tal a los efectos establecidos en el artículo 99.1 b) de la LUCYL, ya que dicho Informe, debe ser emitido por el Secretario de la Corporación.

### 2.- Normativa aplicable:

- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de Bases de Régimen Local.
- RDL 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones vigentes en materia de Régimen Local.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Convenio Colectivo aplicable según el contrato.

Con carácter previo y antes de entrar en el caso objeto del presente informe, es necesario poner de manifiesto que los dos instrumentos en los que se contienen los puestos de trabajo son la Relación de Puestos de Trabajo y las Plantillas de Personal. Por lo tanto, la amortización de puestos de trabajo va a suponer la modificación o alteración de las Relaciones de Puestos de Trabajo y Plantillas de Personal.

El art 4.1.a) de la LRBRL establece la potestad de autoorganización de las entidades locales.

El EBEP establece en su art 72 que: *" En el marco de sus competencias de autoorganización, las Administraciones Públicas estructuran sus recursos humanos de acuerdo con las normas que regulan la selección, la promoción profesional, la movilidad y la distribución de funciones y conforme a lo previsto en este Capítulo."*

El art 74 del mismo texto legal, establece 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 o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos.”*

La creación y supresión de puestos supone modificaciones de la relación de puestos de trabajo y debe realizarse por el procedimiento legalmente establecido (en esencia acuerdo plenario indelegable por mayoría simple interrelacionado con la aprobación de la plantilla en el momento de aprobación del presupuesto anual).

En el concreto ámbito de la administración local , establece el art 89: *“El personal al servicio de las entidades locales estará integrado por funcionarios de carrera, contratados en régimen de derecho laboral y personal eventual que desempeña puestos de confianza o asesoramiento especial.”*

Y, a su vez, establece el art 90 del mismo texto legal que:

*“1. Corresponde a cada Corporación local aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual.*

*Las plantillas deberán responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia y 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.*

*2. Las Corporaciones locales formarán la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública.(...).”*

El art 126 del TRRL establece:

1. Las plantillas, que deberán comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados reservados a funcionarios, personal laboral y eventual, se aprobarán anualmente con ocasión de la aprobación del Presupuesto y habrán de responder a los principios enunciados en el [artículo 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril](#). A ellas se unirán los antecedentes, estudios y documentos acreditativos de que se ajustan a los mencionados principios.

*2. Las plantillas podrán ser ampliadas en los siguientes supuestos:*

*a. Cuando el incremento del gasto quede compensado mediante la reducción de otras unidades o capítulos de gastos corrientes no ampliables.*

*b. Siempre que el incremento de las dotaciones sea consecuencia de establecimiento o ampliación de servicios de carácter obligatorio que resulten impuestos por disposiciones legales.*

*Lo establecido en este apartado será sin perjuicio de las limitaciones específicas contenidas en leyes especiales o coyunturales.*

*3. La modificación de las plantillas durante la vigencia del Presupuesto requerirá el cumplimiento de los trámites establecidos para la modificación de aquél.*

*4. Las relaciones de los puestos de trabajo, que tendrán en todo caso el contenido previsto en la legislación básica sobre función pública, se confeccionarán con arreglo a las normas previstas en el [artículo 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril](#).*

Por lo tanto, la Administración Pública puede crear y amortizar puestos de trabajo, a través de la modificación de la relación de puestos de trabajo y de la plantilla de personal. Es un acto propio de la Administración, que esta efectúa en el ejercicio de su potestad de autoorganización.

Las plantillas de personal se configuran como un instrumento de carácter financiero o presupuestario de ordenación del gasto que constituye una enumeración de todos los puestos o plazas que están dotados presupuestariamente.

El procedimiento para modificar la plantilla, requerirá los mismos trámites que la aprobación del presupuesto, es decir previo informe de intervención, la modificación de la plantilla se aprobará inicialmente por el pleno, se someterá a información pública por un plazo de quince días mediante anuncio en el BOP, y se entenderá definitivamente aprobada si durante dicho plazo no se presentan alegaciones. Y si se presentan, el Pleno deberá resolverlas en el plazo de un mes, Y, finalmente, el Pleno, una vez informadas las reclamaciones, aprobará definitivamente la modificación de la plantilla. El acuerdo de aprobación definitiva de la plantilla deberá publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia y comunicarse a la Administración del Estado y a la Administración autonómica. Simultáneamente, debe dotarse los créditos presupuestarios oportunos para asumir los costes de esta plaza.

Ahora bien, la amortización de un puesto de trabajo, así como la creación de un puesto de trabajo tiene que estar justificada legalmente, sino la Administración puede incurrir en desviación de poder o en arbitrariedad.

El art 103 de la Constitución dice en su punto primero que, la Administración Pública sirve con objetividad los intereses generales y actúa de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la Ley y al Derecho. El art 3 de la Ley 30/1992 de Régimen Jurídico y Procedimiento Administrativo Común, establece además que deberán respetar en su actuación los principios de buena fe y de confianza legítima.

En el mismo sentido, el art 106 de la Constitución establece que los Tribunales controlan la legalidad de la actuación administrativa, así como el sometimiento de ésta a los fines que la justifican.

El art 53 de la Ley 30/1992 de Régimen Jurídico y Procedimiento Administrativo Común establece en cuanto a la producción de los actos administrativos que dictan las Administraciones Públicas, que se producirán por el órgano competente ajustándose al procedimiento establecido, así como que su contenido se ajustará a lo dispuesto por el ordenamiento jurídico y será adecuado a los fines de aquellos.

El art 62 de la Ley 30/1992 determina los casos en los que los actos administrativos son nulos de pleno derecho, y el artículo 63 dice que son anulables los actos de la Administración que incurran en cualquier infracción del ordenamiento jurídico, incluso la desviación de poder.

En este sentido, la Sentencia del TS de fecha 27 de Febrero de 2012 establece que, según el Diccionario de la Real Academia Española, una de las acepciones de la palabra amortizar, es la de, “suprimir por considerarlos innecesarios, empleos o plazas vacantes de una institución pública o empresas privada”

En el presente caso, no se establece cual es la causa en la que se fundamenta la posible amortización de la plaza del Operario de Servicios Múltiples.. No se justifica la necesidad o finalidad de la amortización de la plaza. No se justifica tampoco la necesidad y finalidad de creación de una nueva plaza.

Si no se justifican convenientemente la decisión de amortización y creación de plazas, se pudiera entender que estamos ante una amortización ficticia, y por lo tanto que la Administración ha actuado en fraude de ley, desviación de poder o arbitrariedad.

Por lo tanto, en el presente caso, el Ayuntamiento debe justificar convenientemente la necesidad de amortizar la plaza y en su caso la de creación de otra nueva plaza, y seguir el procedimiento legalmente establecido para su amortización o creación.

Una vez amortizada la plaza, procedería la extinción del contrato laboral celebrado entre el Ayuntamiento y el trabajador que lo está realizando, siendo de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, conforme lo establecido en el art 7 de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público.

El Estatuto de los Trabajadores establece en su art 49 la extinción del contrato por causas objetivas legalmente procedentes, siendo de aplicación lo establecido en los art 52 y 53 del mismo texto legal referidos al procedimiento e indemnización, debiéndose tener en cuenta lo dispuesto en la disposición adicional vigésima del mismo texto legal, introducida por el Real Decreto legislativo 3/2011.

Por último y respecto a la provisión de una nueva plaza una vez creada ésta, se han de tener en cuenta los principios de igualdad, mérito y capacidad que han de presidir la selección de personal al servicio de las Administraciones Públicas, conforme establece el art 23 y 103.3 de la Constitución Española, así como lo dispuesto en el Real Decreto 20/2011 respecto a la contratación de personal en el art. 3.

Respecto a la forma que se establece para que se cubra la nueva plaza, y si se va a realizar por medio de un contrato laboral, se deberá estar a lo establecido al respecto por el Estatuto de los trabajadores, así como el Estatuto Básico del Empleado público en lo que sea aplicable.

## **CONCLUSIONES**

En opinión de la letrada que suscribe, conforme a la fundamentación anterior:

Primero.-Para proceder a la creación o amortización es necesario que la decisión esté legalmente justificada y que se siga el procedimiento legalmente establecido. Dicha decisión conlleva la modificación de la relación de puestos de trabajo y la de la plantilla de personal.

Segundo.- Una vez amortizada la plaza, procedería el cese del contrato laboral de trabajo entre el Ayuntamiento y el trabajador contratado, siendo de aplicación lo establecido en los art 49, 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores.

Tercero.- Para la provisión de una plaza de nueva creación, en el caso de que se decida que se va a cubrir por personal laboral, ha de cumplirse lo establecido en la legislación laboral, así como en lo que sea aplicable, lo dispuesto en el Estatuto Básico de la Función Pública.

Este es mi informe que doy en el lugar y fecha abajo indicados y que someto a cualquier otro mejor fundado en Derecho.

Zamora a 26 de Marzo de 2013.

EL SERVICIO DE ASISTENCIA A MUNICIPIOS