

TANIA GÓMEZ TROYANO con DNI 33568358L, funcionaria interina de la Gerencia Municipal de Urbanismo del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, con correo electrónico a efectos de notificaciones troyanotania@gmail.com comparece en plazo en los procedimientos de exposición pública establecidos por el Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife tras la aprobación inicial **del PRESUPUESTO PARA EL EJERCICIO 2024** (BOP nº 15, Viernes 2 de febrero de 2024) y aprobación inicial de la **PLANTILLA GENERAL DEL EXCMO AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS DE CARÁCTER ADMINISTRATIVO PARA EL EJERCICIO ECONÓMICO 2024** (BOP nº 16, Lunes 5 de febrero de 2024) y

EXPONE

Primero.- Quien esto escribe fue nombrada funcionaria interina por vacante en la Gerencia Municipal de Urbanismo del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife con efectos desde el día 9 de diciembre de 2020, desarrollando sus funciones como subalterna desde entonces.

Segundo.- Sin embargo, el día 17 de noviembre de 2023 fue notificada la Resolución nº 3520/2023 de la Sra. Consejera Directora de la Gerencia Municipal de Urbanismo por la que se determinaba el cese de esta funcionaria.

En la parte dispositiva se señalaba que dicho cese se producía **porque habían transcurrido 3 años** desde el nombramiento y,

“(…) de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 1 y 2 del artículo 10.4 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”

Y ello porque, (según se explica en el cuerpo de la Resolución), ese artículo 10.4 EBEP imponía el cese de esta funcionaria a los 3 años desde el nombramiento, plazo que se cumpliría el día 9 de diciembre de 2023.

Aunque se es consciente que ahora nos encontramos entre una reclamación a los presupuestos del Ayuntamiento y a su plantilla, este antecedente se pone de manifiesto porque es de la mayor importancia (como luego se explicará), manifestar, **que ese anterior intento de cese no se basó en ningún caso en una supuesta necesidad de amortizar un puesto de trabajo de subalterno a causa de su falta de utilidad** sino en la aparente aplicación automático de un precepto que imponía que un nombramiento no pudiera durar más allá de ese plazo.

Y es importante señalar (porque, como se verá, se convierte en una práctica habitual de la Gerencia) ese cese se efectúa sin procedimiento alguno, sin dar audiencia, sin someter el procedimiento a prueba, sin dar trámite de alegaciones...etc.

Es decir, la primera noticia que de ese cese tiene esta funcionaria es la propia Resolución final en la que se la cesa.

Tercero.- Con fecha 19 de noviembre de 2023 se presenta Recurso de Reposición frente a la citada resolución de cese, en el que sencillamente se explicaba que ese artículo 10.4 EBEP que se aportaba como fundamento, no era aplicable a esta funcionaria.

En el recurso se hacía ver la evidencia de que la misma Ley que introducía esa novedosa posibilidad de cesar a los funcionarios interinos en el plazo de 3 años, determinaba también (por una elemental cuestión de respeto a los derechos adquiridos) que eso sólo era aplicable a funcionarios nombrados con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley (8 de julio de 2021), por lo que no era aplicable a esta funcionaria (ya que fue nombrada el día 9 de diciembre de 2020).

Cuarto.- A causa del Recurso, el cese anterior se rectifica mediante Resolución de fecha 18 de diciembre de 2023, nº 3820/2023: de la Sra. Consejera Directora de la Gerencia, en la que se admite el evidente error de intentar imponer un cese mediante un artículo no aplicable y resuelve de manera favorable el Recurso de Reposición presentado.

Por ello, el cese (fundado en el final de un plazo, como se ha dicho) queda sin efectos.

Quinto.- Sin embargo, **con la misma fecha** de 18 de diciembre de 2023, el Ayuntamiento vuelve a notificar propuesta para cesar a esta funcionaria (por segunda vez en menos de un mes).

Y esta vez, **con un fundamento completamente diferente**: Ya no se alega la aplicación arbitraria de un nombramiento sujeto a plazo (que no existía), sino la aparente necesidad de amortizar el puesto de subalterno por no ser éste ya necesario.

Lo que se mantiene es lo siguiente (último párrafo del Fundamento Jurídico Segundo de la propuesta):

*“la Gerencia Municipal de Urbanismo, como ya anunciara en 2021, una vez se produce la **plena integración en la Administración electrónica** y, ante la **innecesaridad de mantener las plazas vacantes de personal funcionario integradas en la Escala de Administración General, Subescala Subalterna, Grupo E**, procede a la amortización de la misma en la **plantilla** presupuestaria correspondiente al ejercicio 2024”.*

Y SE AÑADE QUE ESE CESE TENDRÁ EFECTOS EN EL MOMENTO DE LA APROBACIÓN DEL PRESUPUESTO Y LA PLANTILLA

Como se comprenderá, la utilización de tal argumento causa sorpresa, ya que,

- 1- Se vuelve a intentar el cese de esta trabajadora, pero ahora con otro argumento completamente diferente.*
- 2- La implantación de la administración electrónica es un proceso que afecta a toda la Corporación Municipal y, como es sabido, la propia Gerencia cuenta con otras personas realizando las mismas funciones de subalterno a las que, sin embargo, no se les aplica esa supuesta “falta de necesidad” de sus puestos*
- 3- Pero, es que, además, el modo de llevarlo a cabo, (a través de la modificación de la plantilla que debe aprobar el propio Pleno del Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife) olvida de manera clamorosa que ese Ayuntamiento tiene 19 subalternos en esa plantilla a los que también les sería de aplicación el “argumento” de esa*

implantación de la administración electrónica a los que tampoco se les aplicaría esa supuesta “falta de necesidad” de sus puestos

- 4- Y, además, el presunto fundamento (eso que al parecer “ya anunció en 2021”) lo que viene a decir claramente, como se verá con detalle, es que la amortización del puesto debía realizarse en su caso “antes del 2023 “y que en caso contrario habría de incluirse en la oferta de empleo público correspondiente al citado ejercicio” (es decir, que si se llega al año 2023 no se debe amortizar sino incluirla en la oferta pública de empleo del año 2023). **Y es evidente que estamos en 2024**

Al no entender (porque no se explica ni se motiva en ningún momento) cómo es posible que “la plena integración de la administración electrónica” haya hecho que unos puestos de subalternos sean necesarios y otros no, (tanto en la propia Gerencia como en el Ayuntamiento) se presenta escrito en el que se argumenta que no ha habido motivación a dicha amortización de **un solo puesto** de subalterno cuando aparentemente los argumentos utilizados valdrían para absolutamente todos ellos, y se solicita la apertura de fase de prueba en cuyo seno se exige:

1o.- Que se emita informe en el que se detalle y concreten los hitos de esa supuesta “implantación de la administración electrónica” en el periodo desde el nombramiento de esta funcionaria (9 de diciembre de 2020) hasta el momento en el que se adopta el acuerdo del Consejo Rector en el que parece intentar basarse la Resolución de la que se da audiencia para entender que se decide amortizar la plaza (17 de diciembre de 2021).

2o.- Que se explicita de manera clara en ese informe de qué manera la implantación de cada una de esas supuestas herramientas implantadas en ese periodo de tiempo afectaron en concreto a las tareas llevadas a cabo por esta funcionaria

3o.- Que se explicita de manera clara en ese informe por qué esa supuesta implantación afecta tan sólo a la plaza de esta funcionaria y no a otras plazas que realizan exactamente las mismas funciones

Sin embargo, la Gerencia **se niega a abrir un periodo de prueba** y lo que hace es, (sin aportar el expediente y sin aclarar muchas de las cuestiones que se planteaban), de nuevo, como en la ocasión anterior, **resolver definitivamente de nuevo el cese** tan sólo ampliando mínimamente la argumentación de por qué **las plazas de subalternos** (en la Resolución final se habla en general para todas las plazas de subalternos, es importantísimo destacarlo) **ya no son necesarias** (argumentación que no permite cuestionar, violentando así los derechos de defensa de quien esto escribe).

Y añade, ante la falta de posibilidad de objetar ni alegar nada a esas afirmaciones que:

“con independencia de las alegaciones que se realizan en este procedimiento de cese, cuya competencia para adoptar ostenta el/la Sr./Sra. Consejero/a Director/a, **podrá formular alegaciones al presupuesto municipal**, una vez sea objeto de aprobación inicial y publicación en el Boletín Oficial de la

Provincia, *al tener causa el cese en la amortización de la vacante en la plantilla presupuestaria del presupuesto para el ejercicio 2024*

Sin embargo, la Resolución termina sin ambages diciendo que da “*por finalizada la relación de interinidad*”.

Es decir, que en el curioso mundo de la Gerencia una causa (el cese “*trae causa*”, dice, de la aprobación de la Plantilla. Es decir, la aprobación de la Plantilla es la causa) puede producirse, no antes, como es lo normal, sino sólo después, de la consecuencia (el propio cese)

Añadiendo en el dispositivo segundo que:

“Los efectos extintivos de la relación de interinidad se producirán el día de entrada en vigor del presupuesto municipal correspondiente al ejercicio 2024”

Es decir que, en vez de aclararse la motivación o la competencia para dictar el cese, lo que se hace es “*invitar*” a esta interesada a alegar en el procedimiento de aprobación del presupuesto municipal y la plantilla (se suponía que se decía eso porque sería en la aprobación de la plantilla cuando realmente, por fin, se motivaría esa decisión de manera consistente).

Sexto.- Con la esperanza de encontrar por fin una motivación sólida, se espera a revisar el contenido de los expedientes del Presupuesto municipal para el ejercicio 2024 y aprobación de la Plantilla puestos a información pública con fecha puestos a exposición pública mediante los anuncios siguientes BOP nº 15, Viernes 2 de febrero de 2024 y BOP nº 16, Lunes 5 de febrero de 2024, que se remiten a la página siguiente

<https://www.santacruzdetenerife.es/web/gobierno/presupuestos-generales/presupuestos-2024>

Sin embargo, tras revisar lo que se expone por parte del Ayuntamiento se completa que es incompleto y que, sobre todo, no contiene motivación suficiente que afecte a esta funcionaria **ES POR LO QUE DEBE PRESENTARSE RECLAMACION TANTO AL PRESUPUESTO APROBADO INICIALMENTE COMO A LA PLANTILLA** por lo motivos siguientes:

1.- JUSTIFICACIÓN DE LA RECLAMACIÓN DE ACUERDO CON LOS REQUISITOS CONTEMPLADOS EN EL TRLHL

De acuerdo al artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales (TRLHL), aprobado inicialmente el presupuesto general, y en el plazo de 15 días, los interesados podrán presentar reclamaciones al mismo

El artículo 170 TRLHL por su parte establece que tendrán la consideración de interesados los que resulten directamente afectados.

Y que la reclamación se podrá presentar por ser de manifiesta insuficiencia los gastos presupuestados respecto a las necesidades para las que esté previsto.

Resulta evidente que, se cumplen con esos requisitos ya que:

-De manera evidente se es interesada al ser de manera directa afectada, ya que, de ser aprobado el presupuesto en sus términos, al parecer, perderé mi puesto de trabajo y mi medio de vida. Además, es lo que, como se ha visto, la Gerencia “invita” a hacer

-Los gastos presupuestados, al no contemplar los créditos necesarios para el puesto de quien esto escribe (y al que tiene derecho de no ser removida sino por los supuestos previstos legalmente), son insuficientes.

El presente escrito empezará por exponer los motivos por los que de ser aprobado el documento de la Plantilla de manera definitiva con el mismo contenido con el de la aprobación inicial incurriría en nulidad y finalizará con los motivos que provocan el mismo efecto para los presupuestos.

PRIMERO.- SOBRE LOS MOTIVOS POR LOS QUE DE SER APROBADA LA PLANTILLA DE MANERA DEFINITIVA CON EL MISMO CONTENIDO CON EL QUE HA SIDO APROBADA DE MANERA INICIAL INCURRIRÍA EN NULIDAD

1º.- LA PLANTILLA NO CONTEMPLA EL PUESTO DE ESTA FUNCIONARIA, POR LO QUE PROVOCA EL EFECTO DE SU CESE: SOBRE EL DERECHO DE LOS INTERINOS A NO SER CESADOS SALVO POR LOS SUPUESTOS PREVISTOS LEGALMENTE Y CON RESPETO A LOS PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS.

Como se ha intentado explicar, la Gerencia, de un modo extremadamente confuso, lo que plantea es el cese de esta funcionaria. Y no sólo es confuso porque después de un primer intento en el que expresa que el cese se produce por un motivo, el mismo día en el que se desiste de él, se inicia otro por un motivo diferente. Sino, sobre todo, porque no se deja discutir ese cese, sino que este se acuerda de manera definitiva sin expresar los motivos de manera adecuada (en estos momentos, ya está acordado) y de una manera inaudita, se emplaza a que se discutan esos motivos en otro procedimiento diferente (el de aprobación de la plantilla y el presupuesto).

Por ello debe recordarse que, aun siendo funcionaria interina, existe una garantía de no ser removida del puesto **salvo por las causas y procedimientos previstos legalmente.**

Y lo que ha ocurrido es que (como se verá), ni el cese se basa en causas reales, ni está motivado, ni se pretende realizar mediante el procedimiento establecido al efecto, ni se han mantenido las garantías esenciales.

Recordemos lo que establece la Sentencia del Tribunal Supremo 40/2020, de 20 de enero de 2020 en su Fundamento Jurídico Quinto:

*Esta conclusión se ajusta plenamente a lo ya dicho por esta misma Sala Tercera y sección cuarta en sentencia dictada el 21 de noviembre de 2017 (recurso de casación número 2996/2016) en el último párrafo de su Fundamento de Derecho Cuarto: "la doctrina del **Tribunal Constitucional** es inequívoca al proclamar, en su sentencia 20/2001, de 29 de enero de 2001 (FJ 6) que "[...] **el nombramiento como funcionario interino confiere al nombrado unos derechos de los que no puede ser privado sino por las causas legalmente establecidas y no por causas no previstas al efecto.**(...), el cese del funcionario interino debe vincularse a alguna de las circunstancias expresamente contempladas. La resolución del vínculo **no supone, en modo alguno, una absoluta y libérrima facultad de cese,** sino que, antes al contrario, tal facultad es sólo parcialmente discrecional, ya que **aquella sólo puede dictar dicha resolución mediando las causas que reglan su posible actuación es este terreno, debiendo, asimismo, comunicar la revocación indicando los motivos de ella.** Resulta claro, pues, que los motivos que justifiquen el acto administrativo de cese deberán resultar subsumibles en alguna de las causas de cese normativamente previstas;*

Cuestión que se repite en el último párrafo del Fundamento Jurídico Segundo

Otra cosa es que en virtud de lo especificado en el título de nombramiento, se hubiese cesado a la funcionaria interina cuando la Administración Pública lo creyese necesario, o bien, por amortización del puesto de trabajo, lo que le hubiese obligado a fundamentar y justificar con una motivación completa, amplia y detallada las causas que justificasen esa decisión, para no caer en la arbitrariedad, prohibida en todo caso por el artículo 9.3 de la Constitución.

Como a continuación se expondrá, la Gerencia no ha respetado ninguno de esos límites, pretendiendo “traspasar” la responsabilidad final de un cese absolutamente irregular al Pleno del Ayuntamiento con motivo de la aprobación de la plantilla.

2º.- LA PLANTILLA NO CONTEMPLA LA PLAZA DE ESTA FUNCIONARIA, PERO NO LLEGA A EXPLICAR NI MOTIVAR ESA DECISIÓN

Como se ha dicho, la propuesta de la segunda Resolución de cese no contenía motivación alguna del mismo, sino se limitaba a que ello se realizaba “*por la implantación de la administración electrónica*”. Por ello, se solicitaba el sometimiento del procedimiento a prueba.

Como se ha dicho, la Gerencia **se niega a abrir ese periodo de prueba** y resuelve el cese de manera inmediata, y lo que viene a hacer es (de manera irregular) emplazar a que se alegue en otro procedimiento diferente (este en el que nos encontramos de aprobación de la plantilla y el presupuesto)

Por ello, después de recibir la (segunda) Resolución de cese, se ha esperado al expediente de aprobación del presupuesto y la plantilla para comprobar si era finalmente ahí, como parecía apuntar la Gerencia, donde se motivaría realmente la innecesariedad del puesto que ocupa esta funcionaria.

Dado que ahora el cese se basa en la necesidad de amortizar un puesto de trabajo (no ya del cumplimiento de un plazo, como lo era inmediatamente antes) y esa amortización iba a ir contenida en el expediente de aprobación del presupuesto y la plantilla y que la propia Gerencia de Urbanismo había “*invitado*” a efectuar las alegaciones en ese proceso “*al tener causa el cese en la amortización de la vacante en la plantilla*”, como esa misma administración afirma, **se esperaba encontrar por fin en ese expediente la motivación del cese.**

Pues bien, puede afirmarse que no hay motivación alguna

Lo único que se ha podido encontrar son las menciones siguientes (que en ningún caso pueden ser consideradas como una “motivación”)

En el expediente de aprobación de la plantilla para el año 2024 tan sólo se hace alguna mención (que no motivación) a lo que nos ocupa en los archivos que se referencian como

-“Elemento: 00012 Expediente Aprobación Plantilla de la Gerencia Municipal de Urbanismo.pdf (1525343042377561270(F3)echa firma:05-01-2024)” (pagina 86 de 95)

https://ovc.santacruzdetenerife.es/sta/docs/GetDocumentServlet?CUD=15253430423775612703&HASH_CUD=e19a3c736c6f96f821374ba339f4bfa7cda5070a

-Y “Elemento: 00016 TESTIMONIO C. RECTOR PROYECTO, PLANTILLA PERSONAL 2024 GMU.pdf (1524565362215251006(F6)echa firma:05-01-2024)” (página 2 de 11) (que tan sólo reitera el mismo documento ya incluido en el anterior)

https://ovc.santacruzdetenerife.es/sta/docs/GetDocumentServlet?CUD=15245653622152510066&HASH_CUD=481d2b1a0dcc0a8795b319ed06275bd6f6fb0395

En lo que nos importa, la mención a nuestro asunto, que, recordamos, se trata del cese de una funcionaria, de dejar a alguien si su medio de vida, es tan sólo (no hay ninguna otra motivación en ningún documento de ambos expedientes) lo que se encuentra en el apartado Quinto del informe propuesta y finalmente de la propuesta de Acuerdo que la Gerencia remite al Ayuntamiento.

Y es esto:

“QUINTO. – El Consejo Rector de la Gerencia Municipal de Urbanismo de Santa Cruz de Tenerife, en sesión celebrada el pasado 17 de diciembre de 2021, acordó aprobar la Oferta de Empleo Público correspondiente al Ejercicio 2021, considerando en el Fundamento Jurídico Cuarto de dicho documento que, “se estima que no procede realizar la oferta de la vacante con el Código de Plantilla G7338-F-24, al ser una plaza que no tiene vocación de permanencia en la estructura de este Organismo Autónomo, por lo que será extinguida con la implantación definitiva, y de forma plena, de la administración electrónica, al ser plaza que quedaría vacía de contenido, debiendo realizarse la amortización de la misma antes del 2023. En caso contrario habría de incluirse en la oferta de”

empleo público correspondiente al citado ejercicio". (Expediente número 21/1531)."

Como se comprueba, se trata de una brevísima mención, tan exigua que es imposible que se la pueda denominarse "motivación", ya que no llega a dar noticia de por qué considera que esa "plaza quedaría vacía de contenido". Motivar no es enunciar de manera apodíctica una supuesta verdad que se explica por sí misma, sino dar detalle de que una causa (la implantación de la administración electrónica) da lugar a un efecto (el cese de esta funcionaria).

Pero, no explica en qué consiste esa supuesta implantación de la administración electrónica ni cómo se llega a la conclusión de que eso que apunta debe llevar a amortizar un puesto de trabajo. Ni por qué sólo un puesto. Ni por qué precisamente el que ocupa quien esto escribe cuando hay otros que ejercen exactamente las mismas funciones (ya que, lo que quedarían obsoletas son las funciones, no lo olvidemos)

Y a la misma conclusión llega por su parte la Intervención que, en apartado segundo de su Informe de 19 de diciembre de 2023 (Pag 36 de 95 del elemento 0012 del expediente sometido a exposición pública) advierte que:

"No se ha incorporado al expediente, la documentación justificativa de las modificaciones propuestas en relación a la Plantilla que se pretende aprobar para el ejercicio 2024. Asimismo, no se acompañan los estudios y documentos acreditativos que permitan establecer que la Plantilla cuya aprobación se propone se ajusta a los principios de racionalidad, economía y eficiencia enumerados en el artículo 90.1 de la Ley 7/1985"

Por cierto, esta funcionaria también **solicitó en su día acceso y copia del expediente** para poder comprobar esa motivación, CUESTIÓN A LA QUE JAMÁS HA RESPONDIDO LA GERENCIA

Algo más de fortuna parece haber tenido la Intervención del Ayuntamiento, porque, al parecer, a ella sí parecen haberle, no remitido, pero al menos sí indicado, los expedientes donde estaría esa *motivación*. Lo que hay en el expediente al respecto es un oficio en la Pag 67 de 95 del documento citado que le dice a la Intervención:

"Se relacionan al presente expediente los expedientes justificativos de los cambios producidos en la Propuesta de Plantilla del Personal de la Gerencia Municipal de Urbanismo de Santa Cruz de Tenerife para el ejercicio 2024 con respecto a la aprobada para el ejercicio 2023"



Santa Cruz de Tenerife
AYUNTAMIENTO

Organismo Autónomo
Gerencia Municipal de
Urbanismo

Ref. 2023-7712

Fiscalización

Se relacionan al presente expediente los expedientes justificativos de los cambios producidos en la Propuesta de Plantilla del Personal de la Gerencia Municipal de Urbanismo de Santa Cruz de Tenerife para el ejercicio 2024 con respecto a la aprobada para el ejercicio 2023; siendo la relación de dichos expedientes la siguiente:

Números de expediente		
2023-4522	2023-1870	2022-7486
2022-7317	2010-6230	2000-42
2019-5991	2022-4890	2007-624
2021-8039	2022-8649	2022-6955
2023-3916	2006-102	2008-5562
2022-2697	2021-5845	2023-2116
2021-1531	2023-7710	

Lo que se comunica a los efectos oportunos, a la fecha de la firma electrónica;

El Jefe de Sección de Gestión Económica,

Pedro Iván Concepción Rodríguez

El Jefe de Servicio
de Régimen General,

José Manuel Dorta Delgado

No sabemos si la Intervención de la Gerencia accede o no a esos expedientes, ni si finalmente considera que son suficiente motivación porque ya no aparece ningún informe adicional suyo en el expediente, **PERO LO QUE RESULTA EVIDENTE ES QUE ESOS EXPEDIENTES, (LA INFORMACIÓN DE ESOS EXPEDIENTES), QUE AL PARECER ES LA QUE JUSTIFICARÍA Y MOTIVARÍA LAS MODIFICACIONES EN LA PLANTILLA (Y QUE LA INTERVENCIÓN REQUIERE POR SER NECESARIOS) NO SE SOMETEN A EXPOSICIÓN PÚBLICA NI SE PONE A DISPOSICIÓN DE LOS INTERESADOS.**

POR LO TANTO, NO SABEMOS NI LAS MOTIVACIONES NI LA JUSTIFICACIÓN DE LO QUE SE PROPONE

Y tampoco se sabe si cumple con lo necesario ya que no hay informe posterior de la intervención sobre ese asunto

Por lo tanto, si la propia Gerencia en respuesta a un requerimiento de la Intervención ve necesario poner a su disposición unos expedientes para poder justificar las modificaciones de la plantilla, **ES EVIDENTE QUE ESOS DOCUMENTOS SON LA BASE MISMA DE LA PROPUESTA Y DEBEN SER SOMETIDOS A EXPOSICIÓN PÚBLICA.**

Lo que no se entiende es que se someta a exposición pública un expediente (la aprobación de una nueva plantilla), y los documentos que precisamente parece que justifican y motivan el objeto mismo del expediente y en particular algo tan importante como un cese (como acepta la propia Gerencia al remitirlos a la Intervención) no estén en esa exposición pública.

Es decir, que, a día de hoy esta funcionaria no ha podido ni saber los motivos que realmente motivan su cese y que al parecer pueden contenerse en ese expediente porque:

Aun habiéndolo solicitado, no se le ha aportado

Donde se le había afirmado que estaría esa información (en este procedimiento de aprobación de la plantilla) no está.

Por ello, como punto de partida, debe exigirse que **ESOS DOCUMENTOS QUE AL PARECER JUSTIFICAN Y MOTIVAN LAS MODIFICACIONES EN LA PLANTILLA SEAN SOMETIDOS A EXPOSICIÓN PÚBLICA**

Por lo tanto, queda claro que lo explicado incumple el artículo 126 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local citado dispone que:

«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.

Al faltar esa documentación, sólo puede concluirse que el completo procedimiento queda viciado de nulidad.

3º.- LA “MOTIVACIÓN” DADA EN EL MOMENTO DE RESOLVER (POR SEGUNDA VEZ) EL CESE, ES INCOHERENTE

En circunstancias normales, vista la obligatoriedad de acompañar al expediente de la plantilla de todos los documentos que justifiquen su configuración, lo que se señala en el apartado anterior debiera bastar para que por parte de la Gerencia (y ahora del propio Ayuntamiento)

- 1- se corrigiera el error
- 2- se aportaran esos documentos
- 3- y se sometieran a exposición pública, ya que, como es evidente, son la base misma de la propuesta de modificación de la plantilla.

Y así, de esa manera, ésta interesada (y cualquier otro u otra), podría alegar lo que le conviniera con un mínimo de conocimiento.

Pero, lamentablemente, ya se tiene experiencia en que la Gerencia ni pone los expedientes a disposición de quienes lo solicitan, ni abre periodos de prueba, ni motiva de manera clara sus decisiones. Por lo que, adelantándonos a ello y ante el riesgo de ni se expongan esos expedientes justificatorios de las modificaciones de la plantilla ni se de respuesta alguna, debemos al menos comentar **la exigua argumentación** que se contiene en la ya citada Resolución que establece el cese de esta funcionaria (recordemos, no en la propuesta, sino ya en la propia Resolución, como lo que no se da oportunidad de decir nada al respecto)

Y ello porque hasta el momento es la única motivación que se ha podido obtener del porqué su puesto de trabajo no aparece en la plantilla.

Pues bien, como se ha dicho, sin detallar ningún extremo, ni aceptar la apertura de periodo de prueba en la que tales aseveraciones pudieran ser sometidas a análisis y discusión mediante las correspondientes garantías procesales (pensadas, recuérdese, para garantizar los derechos de los interesados), los únicos motivos que se adujeron (**YA EN LA RESOLUCIÓN FINAL, AL OBJETO DE QUE NO PUDIERAN SER OBJETO DE DISCUSIÓN. O más bien, para que ESA DISCUSIÓN, DE PRODUCIRSE FUERA EN ESTE MOMENTO, SEGÚN SE “INVITA”**) para amortizar el puesto de subalterno son sólo los siguientes:

- 1º.- La Gerencia Municipal de Urbanismo tiene implantado un Tramitador Electrónico de Expedientes (GABITEC).
- 2º.- La Gerencia de Urbanismo tiene implantada la sede electrónica, y de la Oficina de Asistencia en materia de Registro.

3º.- La Gerencia de Urbanismo tiene implantado el sistema de Interconexión de Registros (SIR).

4º.- Respecto a las notificaciones, la gerencia de Urbanismo utiliza a la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A., con la que el Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, tiene establecido un Acuerdo Marco.

5º.- Respecto a la custodia de las instalaciones, la gerencia de Urbanismo se acoge al Acuerdo Marco de Seguridad Privada el Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife.

Lo anterior, daría lugar, según mantiene la Gerencia, a que el puesto de subalterno ya no sería necesario, y por ello propone su amortización.

Sin embargo, esas “*explicaciones*” resultan absurdas (y nos hubiese gustado discutir las en ese procedimiento, pero no fue permitido por la Gerencia) por lo siguiente:

3.1-HAY OTRO PUESTO DE SUBALTERNO

En primer lugar, resulta absurdo mantener que el puesto debe amortizarse porque, al haber implantado esas herramientas, ya no se realizan esas funciones porque, si eso realmente fuera así, **NO SERÍA NECESARIO NINGÚN PUESTO QUE REALIZARA ESAS MISMAS FUNCIONES.**

Pero sólo hay que revisar la misma plantilla que se lleva a aprobación para comprobar que efectivamente, **hay un puesto más de subalterno que tiene relación laboral con la gerencia y que desarrolla EXACTAMENTE LAS MISMAS FUNCIONES QUE QUIEN ESTO ESCRIBE, COMO SE COMPRUEBA POR LA PROPIA INFORMACIÓN QUE LA GERENCIA TIENE EN SU PÁGINA WEB**

<https://www.urbanismosantacruz.es/es/relaciones-de-puestos-de-trabajo-rpt>

Subalterno/a

Nombre/s

Tania Gómez Troyano (26), Celestino Pérez Acosta (27)

Puesto	Código	Servicio	Puesto Superior
Subalterno/a	G7338-F-24-25	Servicio de Régimen General	Jefatura de Servicio

Grupo/Subgrupo

E (Funcionarial)

Titulación

Graduado Escolar o equivalente

Requisitos

Dificultad Técnica

Los conocimientos técnicos o experiencias no son relevantes para el desempeño del puesto. Pueden ser adquiridos en un periodo muy breve de tiempo.

Responsabilidad

Carece de autonomía en la toma de decisiones. Requiere contactos frecuentes con el público.

Condiciones de Trabajo

No está expuesto a especiales condiciones de penosidad o peligrosidad. El horario de trabajo es de mañana o de tarde

Forma de Provisión

Concurso

Funciones

1. Atiende y orienta a las personas que acuden a las dependencias municipales.
2. Realiza la admisión de documentación y distribuye documentos o materiales elaborados o gestionados por los servicios, ya sea para otras dependencias u órganos externos.
3. Realiza funciones de ujier en actos oficiales de la Gerencia Municipal de Urbanismo.
4. Efectúa salidas y recoge documentación, correo, talones y paquetes de peso reducido para su distribución.
5. Guardia y custodia, en general, de inmuebles, instalaciones y materiales de las dependencias a las que esté asignado.
6. Opera con máquinas que no requieren una cualificación especial para su manejo.
7. Realiza trabajos de reprografía y encarpelado.
8. Realiza todos aquellos trabajos encomendados por su superior y conforme a su categoría profesional, dentro de las funciones propias del Servicio.

¿Entonces, por qué se decide amortizar un puesto y el otro no?

Si la “motivación” fuera real, no harían falta ninguno de los dos puestos.

Si las funciones ya no son necesarias, no son en absoluto necesarias. **No pueden ser necesarias según sea quién las lleve a cabo.**

Y, aún más: Ese trabajador que sigue trabajando para la Gerencia ¿qué funciones está ahora desarrollando en estos momentos si, al parecer, todas esas herramientas implantadas ya lo hacen todo por él?.

La realidad es que no existe motivación alguna para ello y lo único que deja en evidencia es que esa supuesta “motivación” es falsa y que tiene como único objetivo el cesar a esta funcionaria sin importar la justificación.

3.2- ES EL AYUNTAMIENTO, NO YA LA GERENCIA, EL QUE ELIMINA UN PUESTO DE SUBALTERNO, PERO CON UN ARGUMENTO QUE ES APLICABLE EN REALIDAD A TODOS LOS PUESTOS DE SUBALTERNOS DE TODO EL AYUNTAMIENTO.

Pero, en lo que parece no haberse reparado es que todo eso que se predica de la Gerencia de Urbanismo en el apartado anterior, puede predicarse también del propio Ayuntamiento.

No debe perderse de vista que esta aprobación de la plantilla, aunque incluya a la de la Gerencia, **ES DE TODO EL AYUNTAMIENTO Y LA APRUEBA EL PROPIO AYUNTAMIENTO.**

Es decir, que el Pleno del Ayuntamiento es el que **conoce, admite y aprueba las motivaciones** puestas de manifiesto por la Gerencia al remitirle su proyecto de plantilla.

Entonces, si el Pleno del Ayuntamiento llega a aprobar la eliminación de un puesto de subalterno por tener implantado un Tramitador Electrónico de Expedientes; por tener implantada la sede electrónica, y una Oficina de Asistencia en materia de Registro; por tener implantado el sistema de Interconexión de Registros (SIR); por tener convenio con Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A. para las notificaciones y por tener Acuerdo Marco de Seguridad Privada, **PUES RESULTA QUE EL PROPIO AYUNTAMIENTO AL COMPLETO TIENE IMPLANTADAS TAMBIÉN EXACTAMENTE LAS MISMAS HERRAMIENTAS.**

Sin embargo, el propio Ayuntamiento en la misma plantilla que amortiza el puesto de esta funcionaria contempla **19 plazas de subalternos.**

Y a mayor abundamiento de la incoherencia, incluso, en la reciente Oferta Pública de Empleo del Ayuntamiento para el ejercicio 2023, **¡¡aparece una plaza de subalterno más!!.**

Entonces la pregunta es evidente, si ahora asumimos que lo que “*justifica*” la Gerencia es cierto (que la existencia de todas esas herramientas hace innecesaria la existencia de subalternos). ¿Cómo es posible entonces que el ayuntamiento no amortice, no sólo una, sino **TODAS** esas plazas?. ¿Cómo es posible que incluya incluso una más en la oferta pública de empleo?

Si el Ayuntamiento lleva a aprobación la amortización de una plaza con ese argumento, significa que **ASUME ESE ARGUMENTO** (que la existencia de esas herramientas justifica que las plazas de subalterno son innecesarias).

Y ese argumento sirve para todos los puestos, y no sólo a uno.

¿Por qué no se amortizan los demás?. ¿Por qué sólo uno?

La respuesta es evidente: Lo que se quiere es **cesar tan sólo a esta funcionaria**.

Y como el primer intento no dio resultado, se intenta por segunda vez “improvisando” de manera burda este argumento.

Todo ello da lugar a la figura que se comenta a continuación

4°.- DESVIACIÓN DE PODER

Por lo anterior se entenderá que se mantenga que, al ser a todas luces falsa la argumentación utilizada para amortizar la plaza, se revela que el único motivo era el cesar a quien esto escribe al haber fracasado el primer intento.

Ello remite a la figura de la Desviación de Poder. Como es sabido (STS 23 de febrero 2012 (rec. 2921/2008) la Constitución deriva el principio de legalidad de la actuación administrativa, así como el sometimiento de ésta a los fines que la justifican (arts. 103 y 106.1 CE); por ello, la desviación de poder consiste en el ejercicio de potestades administrativas para fines distintos de los fijados por el ordenamiento jurídico;

Nos encontramos con la existencia de un acto administrativo aparentemente ajustado en sus requisitos extrínsecos a la legalidad, pero afectado de invalidez por contradecir en su motivación el sentido teológico de la actividad administrativa, (promoción del interés público y, en particular, a la finalidad concreta con que está configurada en la norma la potestad administrativa que se ejercita (SSTS de 6/marzo/1992 , 25/febrero , 10/marzo y 12/mayo/1993).

Lo que se pretende realmente es cesar a una funcionaria y como el primer intento no dio resultado, se intenta de manera inmediata por una segunda vez y con un burdo argumento que en realidad es una excusa, lo que supone una desviación de poder.

5°.- LA PLANTILLA NO PUEDE PROCEDER A LA AMORTIZACIÓN, ES COMPETENCIA DE LA RPT

Además de todo lo anterior, se recuerda que la plantilla, aun siendo un instrumento de gestión de personal, **nunca pueden amortizar** ya que esa función está restringida a las RPT

Con todo, tal vez se pudiera rastrear alguna sentencia que admite que esa amortización se haga mediante la plantilla, pero eso sólo cuando se trata de municipios de pequeño tamaño, que no cuentan con RPT (ya que se trata de un documento costoso y complicado de hacer) **PERO LO QUE ES INAUDITO ES QUE EXISTIENDO RPT UNA ADMINISTRACIÓN DECIDA NO UTILIZARLA.**

En realidad, la jurisprudencia, es que **SÓLO LA RPT PUEDE AMORTIZAR.**

En este aspecto, la jurisprudencia es sólida. Se pueden citar las SSTS 20 de octubre de 2008, 16 de noviembre de 2001, STS de 28 de octubre de 2007, de 30 de junio de 2011, Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 15 de diciembre de 2016...etc.

Pero resulta que este debate ya debe considerarse superado, por lo menos en el ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife porque así deriva de las mismas normas que él se ha dado a sí mismo.

Lo anterior se dice porque, si acudimos al artículo 8.2 del Reglamento Orgánico de Gobierno y Administración del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife no encontramos con esto:

Artículo 8. Creación, modificación y supresión de órganos y unidades administrativas

*2. Las unidades administrativas de nivel inferior a Departamento **y los demás puestos de trabajo** se crean, modifican y **suprimen** a propuesta del titular del Área de Gobierno respectiva, **a través de la relación de puestos de trabajo**, que se aprobará de acuerdo con su regulación específica y previo informe del Área de Hacienda.*

Es decir, en lo que nos importa: Por mucho que la plaza de esta funcionaria no aparezca en la plantilla (de aprobarse de la misma manera que aparece en la aprobación inicial), y su puesto seguirá estando en la RPT (ya que sólo se puede suprimir de ahí mediante la modificación de la misma y no con otro instrumento). Y si se encuentra en la RPT y está ocupada (por quien esto escribe), el Ayuntamiento mantiene unas obligaciones que deben tener reflejo en los presupuestos y, por ende, en la plantilla

Pues bien, como se comprueba, la pretensión de suprimir el puesto de esta funcionaria mediante la plantilla va en contra de jurisprudencia y de la propia normativa municipal.

6°.- LA SUPRESIÓN PROPUESTA INCUMPLE PRECISAMENTE LO CONTEMPLADO POR EL PROPIO CONSEJO RECTOR DE LA GERENCIA MUNICIPAL DE URBANISMO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

Como se ha dicho, la exigua motivación de la supresión del puesto que alega la gerencia viene contenida en el apartado Quinto de su propuesta de la manera siguiente

*“QUINTO. – El Consejo Rector de la Gerencia Municipal de Urbanismo de Santa Cruz de Tenerife, en sesión celebrada el pasado 17 de diciembre de 2021, acordó aprobar la Oferta de Empleo Público correspondiente al Ejercicio 2021, considerando en el Fundamento Jurídico Cuarto de dicho documento que, “se estima que no procede realizar la oferta de la vacante con el Código de Plantilla G7338-F-24, al ser una plaza que no tiene vocación de permanencia en la estructura de este Organismo Autónomo, por lo que será extinguida con la implantación definitiva, y de forma plena, de la administración electrónica, al ser plaza que quedaría vacía de contenido, **debiendo realizarse la amortización de la misma antes del 2023. En caso contrario habría de incluirse en la oferta de empleo público correspondiente al citado ejercicio**”. (Expediente número 21/1531).”*

Pues bien, como se comprueba, el propio Consejo Rector pone fecha límite a esa posible amortización: antes del año 2023 (eso, evidentemente establece el límite al día 31 de diciembre de 2022).

Y finalmente establece las consecuencias de no amortizar el puesto antes del término que señala: Que en vez de tener que amortizarse, la plaza debe salir en la oferta pública de empleo del año 2023 (resulta claro que si la plaza aparece en la Oferta pública de Empleo, sencillamente NO SE PUEDE AMORTIZAR)

Pero estamos en el año 2024. Y la plaza no ha sido amortizada. Entonces, si se cumple lo que se establece (y que la Gerencia transcribe de modo sorprendente, como si no advirtiera la enorme incoherencia) la plaza ya no se podría amortizar, sino que debe incluirse en la Oferta Pública de Empleo del año 2023.

Como vemos, la única motivación que se incluye a lo que lleva es a la conclusión contraria: QUE LA PLAZA NO DEBE AMORTIZARSE

Es decir, que la propia Gerencia incumple lo establecido por su Consejo Rector. Y es más, lo que preveía el Consejo Rector era tan sólo el cumplimiento de lo que establece la Ley.

Para demostrarlo se cita la Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de mayo de 2023 (sentencia 576/2023) dictada en recurso de casación hace un buen resumen de cómo debe calificarse una situación como la que nos ocupa en la que la administración incumple de manera consciente la Ley y no da siquiera la oportunidad a un interino de regularizar su situación sacando su plaza en la Oferta pública de empleo COMO OBLIGA LA LEY (lo que, evidentemente impide que se amortice la plaza, ya que si la plaza está en la oferta pública de empleo no se puede amortizar

Pues bien, la Sentencia, en su Fundamento Jurídico Cuarto expone que:

CUARTO.- JUICIO DE LA SALA.

1.- Se aplica al caso la normativa vigente al tiempo de mantenerse la relación de empleo temporal, esto es, entre 2008 y 2017, lo que alcanza al momento de dictarse el acto impugnado en la instancia, 2018. Esa normativa es el artículo 10

del EBEP cuya redacción no se alteró respecto del primer estatuto básico (Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público).

Por tanto, no es aplicable al caso de autos la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (en adelante, Ley 20/2021), pues tal y como se desprende de la disposición transitoria segunda, sus previsiones rigen para el personal temporal nombrado a partir del 30 de diciembre de 2021.

*2.- El primer extremo de la **cuestión de interés casacional** plantea, en abstracto, cuándo es abusivo mantener una relación de empleo temporal tratándose de funcionarios interinos, lo que depende de los supuestos legales de interinidad, en concreto estos:*

*1.o Para el supuesto del apartado a) del artículo 10.1 una interinidad razonable se corresponde con **dos ejercicios, luego habrá abuso de superarse sin que la vacante se integre en la oferta de empleo** para ser cubierta por un funcionario de carrera de nuevo ingreso o no se provea por funcionarios de carrera mediante los sistemas de provisión de puestos o de promoción profesional.*

(...)

Pues bien, como se comprueba, las previsiones (incumplidas por la Gerencia) del Consejo Rector lo que intentaban eran ajustarse a la legalidad. Cuestión que, de mantener la amortización del puesto en la plantilla habría incumplido, creando, además, una situación de abuso.

7º.- DE LO QUE HABLA EN REALIDAD ES DE AMORTIZAR UN PUESTO. LOS PUESTOS SE AMORTIZAN EN LA RPT

Quien, con un mínimo de conocimientos en la materia, lea el presente escrito, se habrá dado cuenta de que, de manera sistemática al hablar de la posibilidad de la amortización, se ha intentado evitar la denominación “*amortización de la plaza*”, sino “*amortización del puesto*”. Y ello a pesar de cómo lo denomina la Gerencia.

Y debe decirse que referirse a lo que se pretende amortizar como “*puesto*” y no como “*plaza*” es algo consciente. Porque, sencillamente, en realidad lo que está planteando la Gerencia NO ES LA AMORTIZACIÓN DE UNA PLAZA, SINO DE UN PUESTO.

Es evidente que a la Gerencia le interesa utilizar la denominación de “*amortización de plaza*” porque la plantilla es un instrumento que tan sólo afecta a las plazas, y no a los puestos. Y lo que intenta es que el cese (ahora) se produzca por amortización. Y **como el instrumento más cercano en el tiempo que tenía a mano era la plantilla**, pues dice que se trata de una “*amortización de la plaza*”.

Se dirá de manera directa: LA GERENCIA DICE QUE AMORTIZA UNA PLAZA PORQUE LE CONVIENE (POR MOTIVOS QUE NO ALCANZAMOS A ENTENDER) CESAR YA A ESTA FUNCIONARIA, Y EL PROCEDIMIENTO QUE LE QUEDABA MÁS CERCA ERA LA APROBACIÓN DE LA PLANTILLA.

Porque, como es sabido, la amortización de los puestos debe hacerse tan sólo mediante la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo.

Pero, como es sabido, las cosas no son cómo se las denomine, sino cómo son realmente. Poco importa que la Gerencia diga “*amortización de plaza*” y esta funcionaria diga “*amortización de puesto*”, el objeto final de lo que se pretende será, en realidad, el que dirá cómo debe denominarse realmente.

Y nos dirá así también (y eso es lo que nos importa), el instrumento correcto que debe hacerlo. Y sabremos así si, como advierte el Tribunal Constitucional y el Tribunal Supremo (como se ha explicado) esa amortización se ha hecho mediante el procedimiento adecuado, ya que, como dice la Sentencia más arriba señalada:

el nombramiento como funcionario interino confiere al nombrado unos derechos de los que no puede ser privado sino por las causas legalmente establecidas y no por causas no previstas al efecto.(...),

Pues bien, si se ha seguido la explicación hasta aquí, esta funcionaria cree que resulta evidente que lo que se pretende **NO ES LA AMORTIZACIÓN DE LAS PLAZA DE SUBALTERNO COMO ES EL PLANTEAMIENTO**. Y ello, sencillamente porque esas plazas siguen existiendo con las mismas funciones: Se repite que hay otro subalterno en la propia Gerencia y hay casi dos decenas de subalternos en el Ayuntamiento

Lo que realmente pretende la gerencia es amortizar **UN ÚNICO PUESTO DE SUBALTERNO**. Es decir, que (nos intentaremos poner ahora en el lugar de la Gerencia):

1-Al parecer la Gerencia ha determinado que las funciones de subalterno (por lo que sea) ya pueden ser llevadas a cabo no por dos personas, sino sólo por una.

2-Eso le lleva a decidir que ya sólo es necesario un puesto.

3-Analiza la situación, y decide que el puesto que “*sobra*” es el de esta funcionaria (y mantiene el otro puesto)

ES DECIR, LO QUE REALMENTE ESTÁ LLEVANDO A CABO ES **LA AMORTIZACIÓN DE UN PUESTO, Y NO LA AMORTIZACIÓN DE LAS PLAZAS DE SUBALTERNO**, PORQUE MANTIENE EN LA PLANTILLA OTRO PUESTO DE SUBALTERNO. ES DECIR, NO DESAPARECEN LAS PLAZAS DE SUBALTERNO.

-AMORTIZAR PLAZAS ES MANTENER QUE ESAS FUNCIONES QUE EJERCEN ESAS PLAZAS **NO SON NECESARIAS YA EN ABSOLUTO EN LA GERENCIA**

-AMORTIZAR UN PUESTO ES MANTENER QUE ESAS FUNCIONES SON NECESARIAS, PERO **EN MENOR MEDIDA**.

-SI SE MANTIENE AL MENOS UNA PLAZA DE SUBALTERNO ES QUE ESAS FUNCIONES SIGUEN SIENDO NECESARIAS, AUNQUE LO SEAN **EN MENOR MEDIDA**

-SI SE PRETENDE CESAR A ESTA FUNCIONARIA Y NO AL OTRO SUBALTERNO ES PORQUE SE ESTIMA QUE **SU PUESTO YA NO ES NECESARIO Y EL DEL OTRO SUBALTERNO SÍ**.

ES DECIR QUE CLARAMENTE NOS ENCONTRAMOS CON **UNA AMORTIZACIÓN DE UN PUESTO, NO DE PLAZAS.**

Pues bien, el instrumento para efectuar la amortización de puestos NO ES LA PLANTILLA, SINO LA MODIFICACIÓN DE LA RPT

En definitiva, si lo que quiere la Gerencia es cesar a esta funcionaria por los motivos que señala, DEBE HACERLO **MEDIANTE LA MODIFICACIÓN DE LA RPT**, SIENDO ILEGAL HACERLO MEDIANTE LA MODIFICACIÓN DE LA PLANTILLA QUE SE PLANTEA.

Y, además, se insiste, el artículo 8.2 del Reglamento Orgánico de Gobierno y Administración del Excmo. Ayuntamiento dice claramente que en Santa Cruz de Tenerife **los puestos de trabajo se suprimen únicamente a través de la relación de puestos de trabajo**

Por todo lo anterior, debe presentarse reclamación a la aprobación inicial de la PLANTILLA del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife para 2024

SEGUNDO- SOBRE LA NECESIDAD DE RECLAMAR NO SÓLO AL PROCEDIMIENTO DE APROBACIÓN DE LA PLANTILLA SINO TAMBIÉN AL DE APROBACIÓN DEL PRESUPUESTO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

El artículo 170.2.b) del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales (TRLHL) establece que se pueden presentar reclamaciones al Presupuesto por omitir el crédito necesario para el cumplimiento de obligaciones exigibles a la entidad local, en virtud de precepto legal o de cualquier otro título legítimo.

Sobre el primero de los elementos del precepto, “omitir el crédito necesario” no es necesario extenderse: El presupuesto que se lleva a aprobación no contiene los créditos necesarios para hacer frente al puesto de trabajo de esta funcionaria.

Sobre el segundo de los elementos, (que se trate de una obligación exigible a la entidad local en virtud de precepto legal o cualquier otro título legítimo) debemos recordar que en el momento que se tome, en su caso, por parte del Pleno del Ayuntamiento el acuerdo de aprobación definitiva del Presupuesto, estará vigente la Relación de Puestos de Trabajo en la que el puesto de esta funcionaria está incluido (en esos momentos, evidentemente, no habrá sido objeto de modificación alguna). Y existe y existirá en esos momentos un nombramiento de funcionaria interina que estará en vigor (lo que por un lado otorga derechos a esta funcionaria y por otro, genera obligaciones para el Ayuntamiento).

Por lo tanto, la aprobación de un presupuesto sin incluir los créditos necesarios para un puesto que está en la RPT y que está ocupado por una funcionaria con un nombramiento

en vigor sería nulo de pleno derecho, **YA QUE NO CONTEMPLARÍA LOS CRÉDITOS NECESARIOS PARA HACER FRENTE A ESA OBLIGACIÓN.**

Por lo anterior, debe presentarse reclamación a la aprobación inicial del PRESUPUESTO del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife para 2024

Visto todo lo anterior SE PRESENTA

Primero.- Reclamación al documento de la **PLANTILLA** del Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife para el año 2024 aprobado de manera inicial y sometido a exposición pública mediante anuncio incluido en el BOP nº 16, Lunes 5 de febrero de 2024 **SOLICITANDO**

1.-Que **se retrotraiga el procedimiento** y se sometan a exposición pública los expedientes de la Gerencia Municipal de Urbanismo a los que se hace referencia el oficio incluido en la Pag 67 de 95 del documento sometido a exposición “*Elemento: 00012 Expediente Aprobación Plantilla de la Gerencia Municipal de Urbanismo.pdf (1525343042377561270(F3)echa firma:05-01-2024)*” ya que al parecer son esenciales para motivar las decisiones contenidas en la plantilla, entre ellas, se supone, la ausencia de la plaza de esta funcionaria

2.-En caso de que no se atienda lo anterior que, con ocasión de la resolución de reclamaciones, se asuman los argumentos contenidos en el presente escrito y que, por lo tanto, **se recupere en la plantilla de la Gerencia Municipal de Urbanismo la plaza de subalterna de esta funcionaria.**

Segundo.- Reclamación al documento de **PRESUPUESTOS** del Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife para el año 2024 aprobado inicialmente y sometido a exposición pública mediante anuncio incluido en el BOP nº 15, Viernes 2 de febrero de 2024 al no contener los créditos necesarios para hacer frente al puesto de trabajo de esta funcionaria, el cual está contemplado en la Relación de Puestos de Trabajo y para el que existe un nombramiento de funcionaria interina en vigor, **SOLICITANDO**, que se acepte la presente reclamación y, en consecuencia, **se rectifique y sean incluidos los créditos necesarios para cumplir con esa obligación.**