



Ayuntamiento de **Lebrija**

MEMORIA JUSTIFICATIVA DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE LEBRIJA

1. OBJETO

El objeto de esta memoria es justificar aquellas decisiones adoptados en el marco de la elaboración y aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo y en particular:

- La vinculación o relación jurídica de cada uno de los puestos de trabajo, especificando los fundamentos que determinan la naturaleza funcionarial o laboral de cada puesto.
- El número de puestos de trabajo cuya forma de provisión se ha previsto como libre designación.
- La motivación de los criterios de valoración previstos en el manual de valoración de puestos de trabajo, con especial referencia a los relacionados con los puestos de habilitación nacional.

Esta memoria tiene como finalidad garantizar la transparencia, objetividad y legalidad del proceso de elaboración de la RPT, así como ofrecer una base motivada para aquellas decisiones cuya naturaleza discrecional exige una justificación técnica, organizativa y jurídica.

2. MARCO JURÍDICO.

- Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía. - 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.
- 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. - Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.
- Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado.
- 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.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas de reforma de la Función Pública.

Código Seguro De Verificación	Sa631eZVyULXRZWKoRn1BA==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Juan Antonio Romero Granado	Firmado	16/06/2025 08:56:48	
Observaciones		Página	1/13	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Sa631eZVyULXRZWKoRn1BA==			



3. CONSIDERACIONES TÉCNICO-JURIDICAS.

3.1. INTRODUCCIÓN.

Establece el art. 74 TREBEP 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”*.

Las RPT, como hemos visto, que pueden definirse como *“instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación 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”* (Sentencia del Tribunal Supremo de 2 de diciembre de 2010), deberán ajustarse en todo caso a la legislación Básica general que establece como contenido mínimo de las mismas:

- La denominación de los puestos.
- Los Grupos de clasificación profesional.
- Los Cuerpos o Escalas a los que estén adscritos, en su caso.
- Los sistemas de provisión.
- Las retribuciones complementarias.

Desde la perspectiva la de ordenación de recursos humanos y de las expectativas profesionales del personal (sin olvidar la de índole estrictamente organizativa), las RPT constituyen la expresión sintética de una serie de decisiones que afectan a aspectos estrechamente relacionados como:

- La estructura organizativa de los servicios.
- Las dotaciones de personal necesarias para los distintas unidades y servicios.
- El contenido de los puestos de trabajo.
- Los requisitos para su desempeño.
- Los Derechos y obligaciones particulares de los titulares u ocupantes de los puestos (complementos retributivos; formación necesaria; incompatibilidad y jornadas especiales, en su caso, etc...).

Código Seguro De Verificación	Sa631eZVyULXRZWKoRn1BA==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Juan Antonio Romero Granado	Firmado	16/06/2025 08:56:48	
Observaciones		Página	2/13	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Sa631eZVyULXRZWKoRn1BA==			



Ayuntamiento de Lebrija

3.2. ORGANIZACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO POR ÁREAS.

Conviene comenzar el presente apartado señalando que las RPT o relaciones de puestos de trabajo se conciben legalmente, como hemos visto, como “*instrumentos técnicos de ordenación de personal y de racionalización de las estructuras administrativas de acuerdo con las necesidades de futuro, en el que debe conjugarse la búsqueda de una mayor eficiencia con la previsión de los gastos de personal.*”

Se trata de un instrumento técnico que se forma de acuerdo a un método de valoración y clasificación que obtiene definición del contenido formal de cada tipo de puesto de trabajo y la determinación de su posición relacional respecto de los demás puestos de trabajo, a partir de la descripción de las tareas relevantes necesarias para el correcto desempeño de las funciones y la adecuada prestación de los servicios, conexas a la determinación de los requisitos profesionales exigibles para ello” (Sentencia del Tribunal Supremo de 2 de diciembre de 2010).

Como tal instrumento, se propone un modelo de organización basado en una disposición piramidal vertical cuyos elementos son:

- **Área:** agrupaciones de unidades organizativas que, bajo una dirección única y común a todas ellas (órganos políticos), desempeñan competencias de un ámbito homogéneo.
- **Servicios:** bajo la dependencia jerárquica del órgano político determinado, los jefes de servicio son los responsables de los asuntos correspondientes a cada una de las especialidades del ámbito de que se trate.
- **Unidades:** bajo la dependencia jerárquica del Jefe de Servicio determinado, distribuyendo en base a una especialización funcional los diversos procesos a los que se enfrente diariamente el servicio, la especialización como forma de optimizar la prestación de las actuaciones para favorecer al administrado y al propio ente.
- **Secciones:** dependiendo de la Unidad, serán necesarios cuando el volumen de gestión sea elevado a efectos de lograr una correcta prestación de los servicios encomendados a dicha unidad.

3.2.1. Áreas.

En el Ayuntamiento de Lebrija se distinguen cuatro áreas generales definidas como:

- Área de Administración General.
- Área de Seguridad Ciudadana.
- Área de Servicios a la Ciudad.

Código Seguro De Verificación	Sa631eZVyULXRZWKoRn1BA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Antonio Romero Granado	Firmado	16/06/2025 08:56:48
Observaciones		Página	3/13
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Sa631eZVyULXRZWKoRn1BA==		





Ayuntamiento de **Lebrija**

- Área de servicios a la Ciudadanía.

Cada una de estas áreas que conforman la organización se encuentra definida en función de las materias y servicios que en ellas se integran que abarcan desde competencias relacionadas con el funcionamiento interno de la Corporación hasta ámbitos relacionados con la seguridad ciudadana, mediante el ejercicio de competencias en materia de Policía Local, y otros orientados a la mejora del entorno urbano y la calidad de vida de la ciudadanía del municipio.

En todo caso, la delimitación concreta de las áreas así como la estructura organizativa resultante se encuentra recogida en la documentación que acompaña a la Relación de Puestos de Trabajo. En particular puede consultarse en el Organigrama que representa de forma gráfica dicha estructura.

En lo que se refiere a la Administración Local, y por ende al Ayuntamiento de Lebrija, el art. 4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, atribuye a las Entidades Locales la potestad de autoorganización que faculta a cada Corporación para determinar su estructura organizativa de acuerdo con sus necesidades funcionales y de servicio.

Por su parte, el art. 90 establece la obligación de que cada Corporación Local elabore *la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización en los términos previstos en la legislación básica de función pública*. Del mismo modo el RD Legislativo 781/1986 de 18 de abril por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en de Régimen Local, se remite al citado art. 90 de la Ley 7/1985 para la confección de las relaciones de puestos de trabajo.

3.2.2. Vínculo o régimen jurídico de los puestos de trabajo.

De acuerdo con lo dispuesto en el art. 8 TREBEP, los empleados públicos son quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales y se clasifican en:

- Funcionario de carrera.
- Funcionarios interinos.
- Personal laboral, fijo, por tiempo indefinido o temporal.
- Personal eventual.

Asimismo, el art. 15.1 c) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública establece como principio general que *los puestos de trabajo (...) serán desempeñados por funcionarios públicos*, en coherencia con un modelo funcional prevalente. Este criterio se ve reforzado por el art. 9.2 TREBEP que reserva con carácter exclusivo al personal funcionario el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas corresponden exclusivamente a los funcionarios públicos, en los términos que en la ley de desarrollo

Código Seguro De Verificación	Sa631eZVyULXRZWKoRn1BA==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Juan Antonio Romero Granado	Firmado	16/06/2025 08:56:48	
Observaciones		Página	4/13	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Sa631eZVyULXRZWKoRn1BA==			



Ayuntamiento de **Lebrija**

de cada Administración Pública se establezca.

Por tanto, y con respecto al personal laboral, *las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto establecerán los criterios para la determinación de los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personal laboral, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 9.2.*

En desarrollo de este marco básico, la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía matiza que conforme a lo dispuesto en el artículo 9, apartado 2 TREBEP, *corresponden exclusivamente al personal funcionario las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales.*

A los efectos previstos en este artículo, implican participación directa o indirecta en el ejercicio de potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales aquellas funciones que materializan el ejercicio de autoridad y las actuaciones administrativas obligatorias para las personas y entidades destinatarias que permitan exigir su acatamiento en caso de incumplimiento, no debiéndose considerar como tales, en estos casos, sus actuaciones preparatorias, de carácter instrumental, material, técnico, auxiliar o de apoyo, que no constituyan actos administrativos de cualquier naturaleza.

En concreto, las siguientes funciones:

- a) La fe pública administrativa que, entre otras funciones, conllevará la expedición de certificaciones o de copias auténticas.
- b) La constatación de hechos que, de acuerdo con su normativa específica, tengan presunción de veracidad.
- c) La inscripción, anotación, cancelación y demás actos de administración de registros administrativos, que tengan efecto constitutivo.
- d) La emanación de órdenes de policía.
- e) La adopción de medidas cautelares o de reposición.
- f) Las actuaciones atribuidas a personal funcionario público habilitado para la identificación y firma de la ciudadanía en las oficinas de asistencia en materia de registro, conforme a lo dispuesto en la legislación del procedimiento administrativo común.
- g) El control y fiscalización interna de la gestión económico-financiera y presupuestaria.
- h) En materia de contratación pública, la potestad tarifaria, la interpretación, modificación unilateral y resolución de contratos, así como la verificación y control de su cumplimiento.
- i) El reintegro de ayudas y subvenciones.
- j) Deslinde y recuperación de bienes públicos.

Código Seguro De Verificación	Sa631eZVyULXRZWKoRn1BA==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Juan Antonio Romero Granado	Firmado	16/06/2025 08:56:48	
Observaciones		Página	5/13	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Sa631eZVyULXRZWKoRn1BA==			



Ayuntamiento de **Lebrija**

k) Además, en la tramitación de procedimientos administrativos que se instruyan en una entidad instrumental, el asesoramiento legal preceptivo, las funciones de persona responsable o instructora y la elevación de propuesta de resolución en los procedimientos que den lugar a actos desfavorables o de gravamen o que supongan el ejercicio de prerrogativas o poderes exorbitantes, así como los procedimientos de mediación y arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en la normativa que resulte de aplicación.

l) Las funciones atribuidas a personal funcionario en la legislación reguladora de determinados cuerpos, y en particular, el Cuerpo de Letrados y Letradas de la Junta de Andalucía; el Cuerpo de Letrados y Letradas de la Administración Sanitaria de la Junta de Andalucía; los Cuerpos de Inspección y Subinspección de Ordenación del Territorio, Urbanismo y Vivienda; el Cuerpo de Inspección de Servicios Sanitarios, con las especialidades de Inspección Médica y de Inspección Farmacéutica, y el Cuerpo de Subinspección Enfermera de Servicios Sanitarios; la especialidad de Agentes de Medio Ambiente del Cuerpo de Ayudantes; el Cuerpo Superior de Inspección General de Servicios de la Junta de Andalucía; el Cuerpo Superior de Oficiales Inspectores de Bomberos Forestales y Emergencias en el Medio Natural; el Cuerpo de Oficiales Subinspectores de Bomberos Forestales y Emergencias en el Medio Natural, y el Cuerpo Técnico de Suboficiales de Bomberos Forestales y Emergencias en el Medio Natural.

En este sentido, dicha ley establece que podrán desempeñarse por personal laboral, en línea también de lo previsto en el art. 15 de la Ley de reforma de la función pública:

a) Los puestos de trabajo de naturaleza no permanente y los que se dirijan a satisfacer necesidades de carácter periódico y discontinuo.

b) Los puestos cuyas actividades únicamente conlleven tareas que sean propias de oficios, así como los de vigilancia, custodia, porteo, recepción, información, reproducción de documentos, conducción de vehículos y análogos o tareas de apoyo a las antes citadas.

c) Los puestos de carácter instrumental correspondientes a las áreas de mantenimiento y conservación de edificios, equipos, instalaciones o vías públicas, artes gráficas, encuestas, protección civil y comunicación social.

d) Los puestos de las áreas de expresión artística, servicios sociales, asistenciales y culturales, y del área de protección de menores.

e) Los puestos correspondientes a áreas de actividades que requieran habilidades prácticas y conocimientos de carácter técnico o especializado, cuando no existan cuerpos de personal funcionario en los cuales sus integrantes tengan la preparación específica necesaria para su desempeño. También los puestos de centros de investigación que sean necesarios para la ejecución de proyectos determinados.

f) Cualesquiera otros puestos con funciones de carácter auxiliar, instrumental o de apoyo administrativo o técnico a las propias que implican ejercicio de autoridad, o a las que, de acuerdo con lo previsto en este artículo, se encuentran reservadas al personal funcionario.

Código Seguro De Verificación	Sa631eZVyULXRZWKoRn1BA==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Juan Antonio Romero Granado	Firmado	16/06/2025 08:56:48	
Observaciones		Página	6/13	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Sa631eZVyULXRZWKoRn1BA==			



Ayuntamiento de **Lebrija**

En lo que se refiere a la Administración Local, el art. 92, punto 2 y 3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, dispone que con carácter general, los puestos de trabajo en la Administración local y sus Organismos Autónomos serán desempeñados por personal funcionario y que les corresponde exclusivamente a los funcionarios de carrera al servicio de la Administración local el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales. Igualmente son funciones públicas, cuyo cumplimiento queda reservado a funcionarios de carrera, las que impliquen ejercicio de autoridad, y en general, aquellas que en desarrollo de la presente Ley, se reserven a los funcionarios para la mejor garantía de la objetividad, imparcialidad e independencia en el ejercicio de la función. atribuye a las Entidades Locales la potestad de autoorganización que faculta a cada Corporación para determinar su estructura organizativa de acuerdo con sus necesidades funcionales y de servicio.

Asimismo, establece el art. 169. 1 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 que: *"Corresponde a los funcionarios de la Escala de Administración General el desempeño de funciones comunes al ejercicio de la actividad administrativa. En consecuencia, los puestos de trabajo predominantemente burocráticos habrán de ser desempeñados por funcionarios técnicos, de gestión, administrativos o auxiliares de Administración General"*.

A partir de estos fundamentos normativos se ha procedido a clasificar como funcionarios públicos aquellos puestos de trabajo cuya naturaleza implican funciones propias del ejercicio de potestades públicas, supervisión o tramitación sustantiva de procedimientos administrativos con efectos jurídicos mientras que se han considerado puestos laborales aquellos que se inscriben en el ámbito técnico-operativo, de apoyo o instrumental.

Esta lógica explica, por ejemplo, que en el Área de Administración General, donde se concentran las funciones nucleares de gestión administrativa, jurídica, presupuestaria y de control, la mayoría de los puestos (Secretario/a General, Interventor/a, TAG, Técnicos de Hacienda, Responsables de Contratación o Gestión Tributaria, etc.) sean desempeñados por personal funcionario, atendiendo a la citada normativa; dejando puestos como Auxiliar de Informática, Conserje, Ingeniero/a Superior, entre otros, como laborales por cuanto las funciones y tareas atribuidas no entrarían dentro de la reserva legal anterior.

O que, por el contrario, en el área de Servicios a la Ciudad, la mayoría de puestos se desempeñan por personal laboral, en atención a que se corresponden con funciones de mantenimiento, operativas, de oficios o de apoyo técnico no sustantivo, tales como Oficiales (de jardinería, fontanería, electricidad, etc), Encargados/as de brigadas o técnicos/as auxiliares, por ser puestos eminentemente instrumentales o de apoyo.

Código Seguro De Verificación	Sa631eZVyULXRZWKoRn1BA==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Juan Antonio Romero Granado	Firmado	16/06/2025 08:56:48	
Observaciones		Página	7/13	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Sa631eZVyULXRZWKoRn1BA==			



Ayuntamiento de Lebrija

No obstante, queda reflejado en la RPT la existencia de puestos que actualmente se desempeñan por personal laboral y que en aplicación de la citada normativa, deberían estar ocupados por personal funcionario. De modo que, en estos casos se mantiene la vinculación laboral. Si bien, el objetivo es que en el momento que se extinga la relación con la persona empleada que lo ocupa se modifique en la RPT para que la vinculación pase a ser funcionario/a.

Los puestos a los que se hace referencia en el párrafo anterior son los que a continuación se detallan:

PUESTOS VINCULACIÓN: LABORAL					
AREA	SERVICIO	UNIDAD	SECCIÓN/NEGOCIADO	PUESTO	Nº DE PUESTO
ADMINISTRACIÓN GENERAL	ALCALDÍA	ADMINISTRATIVA	ADMINISTRATIVA	ADMINISTRATIVO/A	2-AG-5.1.1-02
ADMINISTRACIÓN GENERAL	SECRETARÍA	ADMINISTRATIVA	ADMINISTRATIVA	ADMINISTRATIVO/A	2-AG-1.4.1-03
ADMINISTRACIÓN GENERAL	SECRETARÍA	ADMINISTRATIVA	ADMINISTRATIVA	ADMINISTRATIVO/A	2-AG-1.1.2-01
ADMINISTRACIÓN GENERAL	SECRETARÍA	ESTADÍSTICA	ADMINISTRATIVA	ADMINISTRATIVO/A	2-AG-1.3.1-02
ADMINISTRACIÓN GENERAL	HACIENDA	GESTIÓN TRIBUTARIA	ADMINISTRATIVA	RESPONSABLE	2-AG-3.2.2-01
ADMINISTRACIÓN GENERAL	HACIENDA	GESTIÓN TRIBUTARIA	INSPECCIÓN	INSPECTOR/A	2-AG-3.2.1-01
ADMINISTRACIÓN GENERAL	HACIENDA	GESTIÓN TRIBUTARIA	TÉCNICA	TÉCNICO/A	2-AG-3.2.2-02
ADMINISTRACIÓN GENERAL	INTERVENCIÓN	CONTABILIDAD	TÉCNICA	RESPONSABLE	2-AG-2.1.1-02
ADMINISTRACIÓN GENERAL	HACIENDA	CATASTRO	RESPONSABLE	RESPONSABLE	2-AG-3.3.1-01
ADMINISTRACIÓN GENERAL	HACIENDA	CATASTRO	ADMINISTRATIVA	ADMINISTRATIVO/A	2-AG-3.3.2-01
ADMINISTRACIÓN GENERAL	RÉG. INTER., ORG Y RRHH.	OAC	ADMINISTRATIVA	ADMINISTRATIVO/A	2-AG-4.1.1-04
ADMINISTRACIÓN GENERAL	RÉG. INTER., ORG Y RRHH.	OAC	ADMINISTRATIVA	AUXILIAR	2-AG-4.1.1-01
ADMINISTRACIÓN GENERAL	RÉG. INTER., ORG Y RRHH.	RR.HH	PRL Y FORMACIÓN	TÉCNICO/A	2-AG-4.4.2-01
SERVICIOS A LA CIUDAD	GESTIÓN URBANÍSTICA	TÉCNICA	TÉCNICA	ARQUEOLOGO/A	2-SC-3.1.0-02
SERVICIOS A LA CIUDAD	GESTIÓN URBANÍSTICA	ADMINISTRATIVA	ADMINISTRATIVA	ADMINISTRATIVO/A	2-SC-3.2.1-02
SERVICIOS A LA CIUDAD	GESTIÓN URBANÍSTICA	INSPECCIÓN	INSPECCIÓN	TÉCNICO/A AUXILIAR INSPECCIÓN	2-SC-3.2.2-02
SERVICIOS A LA CIUDAD	MEDIO AMBIENTE	ADMINISTRATIVA	ADMINISTRATIVA	ADMINISTRATIVO/A	2-SC-5.1.2-01
SERVICIOS A LA CIUDAD	OBRAS DE LA CIUDAD	ADMINISTRATIVA	RECURSOS HUMANOS	ADMINISTRATIVO/A	2-SC-6.3.2-01
SERVICIOS A LA CIUDAD	OBRAS DE LA CIUDAD	ADMINISTRATIVA	COMPRAS	ADMINISTRATIVO/A	2-SC-6.3.1-01
SERVICIOS A LA CIUDAD	OBRAS DE LA CIUDAD	ADMINISTRATIVA	GTON PROYEC. Y SUBV	ADMINISTRATIVO/A	2-SC-6.2.3-02
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA	CULTURA	ADMINISTRATIVA	ADMINISTRATIVA	ADMINISTRATIVO/A	2-SCI-1.2.1-01
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA	CULTURA	ADMINISTRATIVA	ADMINISTRATIVA	ADMINISTRATIVO/A	2-SCI-1.2.1-02
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA	CULTURA	TÉCNICA	BIBLIOTECA	TÉCNICO/A BIBLIOTECA	2-SCI-1.1.4-01
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA	FOMENTO ECONÓMICO	TÉCNICA	ADMINISTRATIVA	ADMINISTRATIVO/A	2-SCI-8.1.1-01
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA	BIENESTAR SOCIAL	IGUALDAD	TÉCNICA	AESOR/A JURÍDICA	2-SCI-4.3.1-01
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA	EDUCACIÓN	CENTRO CÍVICO LA PAZ	ADMINISTRATIVA	ADMINISTRATIVO/A	2-SCI-3.3.0-01
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA	EDUCACIÓN	CENTRO CÍVICO LA PAZ	ADMINISTRATIVA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2-SCI-3.3.0-04

Por tanto, la distribución de los puestos de trabajo no responde a un criterio discrecional o numérico sino al análisis técnico-jurídico de las funciones determinadas para cada uno y al respeto de los principios establecidos en el marco normativo descrito.

Código Seguro De Verificación	Sa631eZVYULXRZWKoRn1BA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Antonio Romero Granado	Firmado	16/06/2025 08:56:48
Observaciones		Página	8/13
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Sa631eZVYULXRZWKoRn1BA==		





Ayuntamiento de **Lebrija**

En conclusión debe señalarse que no existe una prohibición general para la contratación de personal laboral en el ámbito de la Administración Local, más allá de la limitación establecida por el ordenamiento jurídico en relación con las funciones y puestos de trabajo que por su naturaleza han de ser desempeñados exclusivamente por personal funcionario. Fuera de dichos supuestos de reserva legal, corresponde al Ayuntamiento en ejercicio de su potestad de autoorganización la decisión de optar por la contratación de personal laboral en aquellos casos en los que no haya reserva, fundamentado en razones de eficiencia organizativa, flexibilidad y criterios de planificación.

En este contexto, y de acuerdo con dicha potestad y la voluntad manifestada por parte del Ayuntamiento a lo largo del proceso de elaboración, se ha procedido a la configuración de la Relación de Puestos de Trabajo.

3.3. FORMA DE PROVISIÓN.

Como hemos señalado con anterioridad, las RPT pueden definirse como *“instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación 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”* (Sentencia del Tribunal Supremo de 2 de diciembre de 2010), y deberán ajustarse en todo caso a la legislación Básica general. Dicha legislación establece dentro del contenido mínimo de las mismas precisamente los sistemas de provisión.

El TREBEP en su art. 78.2 así como la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública dentro de los procesos de provisión califica al concurso como el procedimiento "ordinario", y la libre designación se reserva para la cobertura de determinados puestos "de especial responsabilidad y confianza" (art. 80.2 TREBEP).

En el marco de la Relación de Puestos de Trabajo y a efectos del presente informe, procede hacer una especial mención al sistema de libre designación, entendido como la apreciación discrecional por el órgano competente de la idoneidad de los candidatos en relación con los requisitos exigidos para el desempeño del puesto. Corresponde a las leyes de función pública que se dicten en desarrollo del TREBEP establecer los criterios para determinar los puestos que por su especial responsabilidad y confianza puedan cubrirse por el procedimiento de libre designación.

Dice el art. 123 de la Ley 5/2023 que *los puestos de trabajo adscritos a personal funcionario de carrera se proveerán, con carácter ordinario, mediante los procedimientos de concurso y libre designación previstos en este título, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad, y en su caso, para puestos provistos por libre designación, idoneidad.*

El art. 128, por su parte, establece que *la libre designación es la forma de provisión de los puestos singularizados que así lo tengan establecido por disposición legal o reglamentaria o figure como tal forma de provisión en la correspondiente relación de puestos de trabajo.*

En todo caso, se proveerán por el sistema de libre designación los puestos de trabajo de especial responsabilidad, colaboración y disponibilidad, y aquellos que requieran una confianza personal para

Código Seguro De Verificación	Sa631eZVyULXRZWKoRn1BA==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Juan Antonio Romero Granado	Firmado	16/06/2025 08:56:48	
Observaciones		Página	9/13	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Sa631eZVyULXRZWKoRn1BA==			



Ayuntamiento de **Lebrija**

ejercer sus funciones. Reglamentariamente, previa negociación colectiva, se determinarán los puestos que se pueden proveer de esta forma.

En este sentido, los puestos cuya forma de provisión se ha previsto como libre designación en la RPT son:

- Director/a de Régimen Interno, Organización y RR.HH.
- Director/a de Proyectos y Subvenciones.
- Director de Urbanismo.
- Director/a de Mantenimiento de la Ciudad.
- Director/a de Obras de la Ciudad.
- Director/a de Vivienda.
- Director/a de Cultura y Fiestas.
- Director/a de Fomento.

Debe subrayarse, por tanto, que la decisión de optar por el sistema de libre designación para los citados puestos de trabajo se enmarca dentro de la potestad de autoorganización que ostenta la Corporación, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente. Y que dicha potestad se ha ejercido respetando, en todo caso, los trámites legalmente establecidos, incluida la negociación colectiva previa de acuerdo con los principios de legalidad y transparencia.

Asimismo, la elección de esta forma de provisión se ha realizado con carácter excepcional, en coherencia con el marco normativo y la jurisprudencia consolidada, y se ha circunscrito a puestos de jefatura con especial responsabilidad, colaboración y disponibilidad, cuyas funciones tal como se definen en la RPT exigen un grado relevante de confianza personal.

En todo caso, la provisión de puestos mediante libre designación deberá ajustarse rigurosamente a lo previsto en la legislación vigente en cuanto a contenido, procedimiento y publicidad de las correspondientes convocatorias y garantizar, en todo caso, el respeto de los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad e idoneidad.

Cabe señalar, adicionalmente, que el carácter discrecional no impide que los tribunales revisen los elementos reglados del sistema de libre designación (incluidos los informes expresivos del juicio de idoneidad que avalan al candidato seleccionado).

3.4. CRITERIOS DE VALORACIÓN DE LOS PUESTOS.

La fase de valoración de los puestos de trabajo constituye uno de los elementos esenciales dentro del proceso de elaboración de las Relaciones de Puestos de Trabajo en tanto que permite establecer un marco técnico basado en principios de necesidad, objetividad y armonía.

Código Seguro De Verificación	Sa631eZVyULXRZWKoRn1BA==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Juan Antonio Romero Granado	Firmado	16/06/2025 08:56:48	
Observaciones		Página	10/13	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Sa631eZVyULXRZWKoRn1BA==			



En este contexto, y de conformidad con el manual de valoración utilizado por el Ayuntamiento de Lebrija, se utiliza el sistema de puntos por factor, una metodología que consiste en determinar un conjunto de factores comunes aplicables a todos los puestos de trabajo, que se dividen, a su vez, en distintos niveles que miden la intensidad, cualitativa o cuantitativa, que se aprecia en cada uno de los puestos de trabajo que van a ser objeto de valoración.

A este respecto, los puestos contenidos en dicho manual se califican expresamente como “puestos tipo”, lo cual permite identificar modelos funcionales representativos y establecer un marco general de valoración aplicable a puestos de trabajo en base a atributos generales. Por tanto, la referencia a los puestos de habilitación nacional incluida en la columna correspondiente a los *puestos tipo* dentro del manual de valoración debe entenderse exclusivamente como una categoría funcional de referencia, dirigida a establecer un modelo o tipología de puesto con características homogéneas, no implicando, en todo caso, una valoración individualizada o diferenciada. Esto supone que la valoración responde a criterios objetivos aplicables también a otros puestos que, sin estar reservados a personal con habilitación nacional, presenten similares niveles de responsabilidad, complejidad técnica y repercusión organizativa.

Por último, a cada factor y nivel se le asigna una puntuación, de modo que la suma de las puntuaciones obtenidas en cada uno de los factores representa el valor total asignado a los distintos puestos.

Los factores establecidos en el manual de valoración son:

- Especial dificultad técnica: es el nivel que tiene el puesto en función del conjunto de conocimiento, habilidades y técnicas que han de desarrollarse en el desempeño del mismo.
- Estudios de Especialización: es el nivel de estudios de especializados que complementarios a los académicos o profesionales se exigirían en un proceso selectivo para el puesto de trabajo en cuestión o que deban realizarse para el óptimo desempeño del mismo.
- Experiencia requerida: este factor evalúa el nivel de experiencia mínima requerida para el normal desempeño del puesto de trabajo. Valora la dificultad media en tiempo, del aprendizaje del oficio, la adquisición de técnicas no incluidas en los estudios anteriores, el conocimiento de la organización y/o el sector de actividad, etc.
- Responsabilidad de mando: Mide el nivel de necesidad de dirigir, coordinar, orientar, supervisar, corregir, premiar y sancionar al personal subordinado. Valorar el esfuerzo, dificultades e inconvenientes de tener que obtener resultados a través de terceros que dependen jerárquicamente del puesto.
- Repercusión en los resultados de la organización: es el nivel de repercusión global (economía, operativa de imagen) que tienen las actividades del puesto respecto de los objetivos de la institución.

Código Seguro De Verificación	Sa631eZVyULXRZWKoRn1BA==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Juan Antonio Romero Granado	Firmado	16/06/2025 08:56:48	
Observaciones		Página	11/13	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Sa631eZVyULXRZWKoRn1BA==			



Ayuntamiento de **Lebrija**

- Esfuerzo intelectual: Es el nivel de esfuerzo exclusivamente mental que es habitualmente necesario para poder desempeñar el puesto de trabajo.
- Esfuerzo físico: es el nivel de esfuerzo necesario para desempeñar el puesto de trabajo. Este factor tiene en cuenta básicamente el esfuerzo postural y la fuerza ejercida para el adecuado desarrollo del trabajo.
- Penosidad: Es el grado de incomodidad normalmente física que necesariamente se ha de soportar para la ejecución de las tareas del puesto de trabajo.
- Peligrosidad: Es el nivel de riesgo que asume el titular del puesto de trabajo al desempeñar las funciones obligatorias del mismo.
- Jornada Laboral: Mide el nivel de molestia o dificultad relativa que el trabajador tendrá en el desempeño de su puesto, por razón del sistema de presencia en el trabajo.
- Régimen de dedicación: Mide el nivel de exclusividad laboral que se adquiere con la Entidad, como consecuencia del desempeño del puesto de trabajo, al margen del tipo de jornada que se tenga establecida.
- Localización: se entiende por localización laboral la obligación de personarse en el Centro de Trabajo en un tiempo máximo de 10 minutos desde que el trabajador es avisado.

De conformidad con lo previsto en el 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 así como con lo dispuesto en la ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, se consagran como funciones necesarias en todas las Corporaciones Locales y, reservadas a este colectivo, las funciones de secretaría, comprensiva de la fe pública y el asesoramiento legal preceptivo y, de control y fiscalización interna de la gestión económico-financiera y presupuestaria, y contabilidad, tesorería y recaudación.

Estas funciones presentan un carácter técnico, jurídico y financiero altamente especializado, cuya adecuada ejecución requiere un alto grado de profesionalidad, rigor técnico y eficacia, motivo por el cual se encuentran reservadas exclusivamente a funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional y que justifica la valoración propuesta.

La justificación reside, por tanto, en la singularidad organizativa y la naturaleza funcional de estos puestos, que abordan materias de elevada dificultad técnica y conllevan la toma de decisiones con gran impacto institucional. Como resulta acreditado, esta valoración no obedece a un criterio subjetivo, sino a la naturaleza de los contenidos funcionales legalmente atribuidos, la repercusión directa sobre el funcionamiento global de la entidad local y la necesidad de garantizar un perfil técnico altamente cualificado.

4. CONCLUSIONES.

- Las Relaciones de Puestos de Trabajo son instrumentos esenciales para la ordenación del

Código Seguro De Verificación	Sa631eZVyULXRZWKoRn1BA==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Juan Antonio Romero Granado	Firmado	16/06/2025 08:56:48	
Observaciones		Página	12/13	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Sa631eZVyULXRZWKoRn1BA==			



personal al servicio de las Administraciones Públicas, fijando sus características esenciales, requisitos y retribuciones. Su carácter público y su contenido mínimo reglado permiten asegurar la transparencia y el cumplimiento de los principios de eficiencia, legalidad y planificación organizativa.

- En virtud del artículo 4 de la Ley 7/1985, las entidades locales tienen autonomía para definir su estructura organizativa. Esta potestad permite configurar la RPT en áreas, servicios, unidades y secciones con el fin de lograr una organización adecuada a las necesidades operativas de cada ámbito competencial. Esta forma de organización favorece la eficiencia en la gestión pública y permite una mejor distribución funcional y jerárquica de los recursos humanos.
- El régimen jurídico de los puestos responde a la naturaleza de las funciones, conforme al artículo 9.2 TREBEP, la Ley 5/2023, al art. 92. de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y al art. 169.1 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. Dicho de otra manera, la presencia de personal laboral es legítima en cuanto no ejerzan funciones reservadas a personal funcionario. En base a ello, y por motivos de eficiencia, flexibilidad, dentro del poder de autoorganización el Ayuntamiento ha realizado la correspondiente adecuación funcional en aquellos puestos ocupados por personal laboral.
- La elección de la libre designación como forma de provisión para determinados puestos dentro de la Relación de Puestos de Trabajo se ajusta plenamente al marco legal vigente y a la jurisprudencia consolidada, constituyendo un ejercicio legítimo de la potestad de autoorganización de la entidad local. Esta modalidad se ha aplicado de forma excepcional, tras la correspondiente negociación colectiva y circunscribiéndose a puestos de especial responsabilidad, confianza y disponibilidad, cuyas funciones, tal como se definen en la RPT, requieren un alto grado de idoneidad y confianza personal.
- El proceso de valoración de los puestos se ha llevado a cabo mediante una metodología objetiva y técnica, basada en factores previamente definidos y aplicables de forma general a todos los puestos, garantizando así la coherencia interna, la transparencia y el respeto a los principios de igualdad. En particular, la justificación de la valoración asignada a los puestos reservados a funcionarios con habilitación nacional responde a la singularidad y complejidad de las funciones que les son propias, de carácter técnico, jurídico y financiero, y que impactan directamente en el funcionamiento institucional de la Corporación, de aplicación también a aquellos otros puestos que se asemejaran con estos.

En Lebrija, a la fecha indicada en el pie de firma del presente documento.

EL DELEGADO DE RECURSOS HUMANOS

Código Seguro De Verificación	Sa631eZVyULXRZWKoRn1BA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Antonio Romero Granado	Firmado	16/06/2025 08:56:48
Observaciones		Página	13/13
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Sa631eZVyULXRZWKoRn1BA==		

