



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE GRANADA

Economía Hacienda y Contratación

ACUERDO DEFINITIVO DE MODIFICACIÓN DE PLANTILLA DE LA AGENCIA MUNICIPAL TRIBUTARIA

MODIFICACIÓN DE PLANTILLA DE LA AGENCIA MUNICIPAL TRIBUTARIA

AGENCIA MUNICIPAL TRIBUTARIA

EDICTO

ACUERDO DEFINITIVO DE MODIFICACIÓN DE PLANTILLA DE LA AGENCIA MUNICIPAL TRIBUTARIA

Acuerdo plenario definitivo de modificación de la plantilla municipal

D.ª MARÍA ROSARIO PALLARÉS RODRÍGUEZ, VICEPRESIDENTA DE LA AGENCIA MUNICIPAL TRIBUTARIA.

HACE SABER: Que habiéndose publicado en el BOP de Granada, número 147 de fecha 5 de agosto de 2025, acuerdo inicial del pleno de 25 de julio de 2025, por el que se modificaba la plantilla de la Agencia Municipal Tributaria, sin suponer incremento alguno de gasto en el capítulo I de Gastos de Personal, según procedimiento regulado en el art. 126 del RDL 781/86, de 18 de abril, tras el transcurso del trámite de información pública durante quince días hábiles en el cual se ha presentado en plazo una alegación, por el sindicato CSIF.

En virtud, de la competencia delegada, con fecha 17 de octubre de 2025, en sesión extraordinaria se adopta el acuerdo num. 318, **Modificación de plantilla de la Agencia Municipal Tributaria, Resolución de Alegaciones y aprobación definitiva.**

Consta informe de la Secretaría resolviendo la alegación presentada por el sindicato CSIF la cual viene estructurada en seis apartados.

La resolución de las mismas es la siguiente:

Sobre la alegación formulada

Se transcriben entrecomilladas y se traslada el sentido de la resolución del informe de secretaria:

PRIMERA: Alegación formulada: “ al amparo del artículo 47.1.b) de la ley 39/2015, de 1 de octubre, de procedimiento administrativo. Ausencia de publicidad del plan de recursos humanos.

El documento de partida que motiva la modificación de plantilla es el borrador del Plan de Recursos Humanos llevado a Mesa de Negociación el 23 de junio de 2025. Una vez aprobado en Mesa de Negociación, sin tener en cuenta las observaciones planteadas por CSIF, no fue publicado. Directamente se adoptó el acuerdo y se iniciaron los trámites de modificación de plantilla. La falta de publicación del Plan ha impedido el conocimiento público del contenido real del mismo y, por consiguiente, la posibilidad de plantear recursos frente a su contenido por alguna de las personas afectadas. Estos hechos vulneran claramente lo establecido en la ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno y en la Ordenanza de transparencia y buen Gobierno del Ayuntamiento de Granada, lo que provoca la nulidad del documento inicialmente aprobado.”

En el sentido de la misma:

Indicar que se envió copia del documento Plan de Recursos, a todos los convocados, incluidos todos los sindicatos del Ayuntamiento, días antes a la celebración de la mesa, documento que esta estructurado en una exposición de motivos y el plan propiamente dicho.

Señalar que esta cuestión, debe ser rechazada en tanto que la obligación de publicación reside en la modificación de plantilla, cuestión que se ha llevado a cabo en el tablón de edictos del ayuntamiento y su boletín oficial de la Provincia de 5 de agosto de 2025. La no publicación del plan de recursos, de acuerdo con las medidas de transparencia no acarrea la nulidad de ningún expediente, máxime si la propia Ley 19/2013, de Transparencia carece de efecto coactivo en la ausencia de cualquiera de las acciones en materia de transparencia o derecho a la información. Por tanto, **la alegación debe desestimarse**.

SEGUNDA: Alegación formulada: "Al amparo del artículo 47.2 de la ley 39/2015, de 1 de octubre, de procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas. Nulidad por vulneración del derecho a la negociación colectiva y del principio de buena fe.

El acuerdo de modificación de plantilla se basa en el informe de aprobación del Plan de Recursos Humanos de la Agencia Municipal Tributaria. Dicho Plan fue llevado a Mesa General de Negociación de 23 de junio de 2025. El informe fue aprobado mediante una negociación que no fue tal, celebrada tan sólo una sesión, sin dar la posibilidad de contemplar mejoras u otras propuestas a incluir en el Plan. Desde este sindicato se hicieron algunas observaciones en la propia Mesa, que quedaron pendiente de subsanar, sin que realmente se haya hecho, motivo más que suficiente para tener que haber convocado una nueva mesa de negociación en la que constatar la subsanación de estas y otras deficiencias detectadas, antes de continuar con el proceso. Tal situación vulnera claramente el derecho a la negociación colectiva y al principio de buena fe que debe regir en todo proceso negociador. A mayor abundamiento, en la negociación no se aportó documentación imprescindible para la correcta interpretación del Plan de Recursos Humanos. Se incluye en el expediente un "Documento con la Descripción de Funciones de la Agencia Tributaria" que en lugar de aclarar genera confusión y dificulta el entendimiento del proceso. El documento, sin identificar el origen del mismo (pues carece de firma de alguna persona responsable del Servicio), identifica una serie de puestos con determinadas funciones. El mismo refleja categorías profesionales que actualmente no existen (grupos B, C y D), no refleja los niveles de complementos de destino, e incluye una serie de puestos singularizados o de responsabilidad. Estos últimos puestos, lo son supuestamente ocupados por personas que acaban de obtener una plaza de funcionario. Esta situación es a todas luces irregular, hechos que ya advertimos y que no se ha corregido la forma de actuar, con documentos sin firmar, con información sin contrastar y dándole supuesta "oficialidad" pero sin tenerla, además de quebrantar el principio transparencia de buena fe en la negociación, genera una serie de errores que comprometen todo el proceso como más adelante se expondrá en este documento".

En el sentido de la misma:

Sobre esta cuestión de nulidad de la modificación por vulneración del derecho a la negociación, dejar constancia de que el sindicato CSIF **estuvo presente** en la mesa general de negociación, donde **solo tienen voz** y tuvieron posibilidad de manifestar las cuestiones que estimaron pertinentes, como así consta en el acta, de forma tal que el proceso de negociación fue correcto, al estar presentes en dicha mesa todos los sindicatos con representación en este ayuntamiento y de forma mayoritaria, a nivel nacional. En la misma se votó la aprobación del plan de Recursos por unanimidad del comité de empresa de la A.M.T, con la firma del Gerente, por lo que en todo momento se ha considerado legítimo el proceso de promoción. Con lo que, si fue aprobado en su totalidad, no es necesaria ninguna corrección. Debe señalarse que la obligación de una segunda sesión solo lo es en caso de necesidad por no adoptarse acuerdo en la primera sesión. La unanimidad con la que fue adoptado el acuerdo en mesa general de negociación, implica la no necesidad de la misma. Por tanto, **la alegación debe desestimarse**.

TERCERA. Alegación formulada: "Al Amparo Del Art. 35.I) de La Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo. Falta De Motivación.

La modificación de plantilla atiende al objeto perseguido en el Plan de Recursos Humanos, un documento que carece del informe técnico firmado por el Gerente de la Agencia Tributaria que lo avale. Para su aprobación en Mesa se defendió un informe elaborado -supuestamente- por uno de los representantes de los trabajadores, quien se encargó de exponerlo para justificar la promoción interna. En cualquier caso, el informe acrece de rúbrica por lo que es imposible identificar la autoría del mismo. Basta con analizar el acta de la única sesión de la Mesa de Negociación para entender que la propuesta no deja de ser una propuesta sindical sin el aval y respaldo técnico del funcionario responsable del servicio, quien no realizó ninguna intervención para defender o exponer el Plan. La ausencia de informe técnico deriva en la incursión de diversos errores técnicos que ya fueron advertidos en la Mesa de Negociación y que no se han tenido en cuenta. De igual modo, el Plan excluye de manera deliberada a una parte de la plantilla de la Agencia Tributaria sin justificación alguna. Ambas cuestiones deberían de haber sido resueltas o cuanto menos justificadas por la persona responsable del Servicio en base a unos criterios técnicos concretos. Ante la falta de informe técnico que avale la

propuesta, podemos concluir que la propuesta deriva del interés personal de una parte de la plantilla Agencia Tributaria, sin atender a otros criterios técnicos o jurídicos que lo avalen.

En el sentido de la misma:

Se indican aquí varias cuestiones quedando estructuradas en estas tres alegaciones para su respuesta:

1) Que se defendió un informe elaborado -supuestamente- por uno de los representantes de los trabajadores, quien se encargó de exponerlo para justificar la promoción interna. Por lo que alegan que no existe motivación en el Plan.

2) Que el Plan de Recursos Humanos, carece del informe técnico firmado por el Gerente de la Agencia Tributaria que lo avale. Por lo que alegan falta de informe técnico y de aval.

3) Que el Plan excluye de manera deliberada a una parte de la plantilla de la Agencia Tributaria sin justificación alguna. Alegan la exclusión de parte de la plantilla

1) Sobre esta cuestión En el punto de la motivación de los antecedentes del plan, se tomó como base un documento, que consta en los archivos de la Agencia, elaborado en sus inicios por la Secretaría de la Agencia, donde se identifican 51 plazas y sus funciones en su origen en 2007, como Organismo Autónomo Agencia Municipal Tributaria, quedando a fecha de hoy solo 42 plazas.

En la descripción de los antecedentes al Plan de Recursos, se pretende mostrar que se han amortizado plazas de categorías A1, A2, C1 y C2, siendo sus funciones asumidas tanto en el volumen de trabajo, como de categoría superior por las plazas existentes, como se indicó ya en la mesa de negociación. Por lo que existe una motivación. Por tanto, **la alegación debe desestimarse.**

2) Sobre esta cuestión el plan de Recursos humanos tiene la firma unánime de todo el comité de empresa, incluido el Gerente, y el mismo tiene informe técnico de la Secretaria de la Agencia, y esta aprobado en el consejo rector de la Agencia, conforme a los Estatutos, por lo que existe aval y respaldo técnico. Por tanto, **la alegación debe desestimarse.**

3) Sobre esta cuestión la exclusión de parte de la plantilla en la promoción de sus plazas, se ha comprobado que solo existen dos personas en la plantilla, del grupo C1 con posibilidad legal de promocionar (pero con titulación en grado superior de formación profesional con lo que pueden promocionar, pero al grupo B) y que cumplen las condiciones al igual que la plantilla de realizar mayor trabajo y trabajos de superiores categorías como ya se expuso en los antecedentes al plan de Recursos sin plaza creada. Por tanto, **la alegación debe estimarse.**

Atendiendo al principio de igualdad se atiende por tanto parcialmente la alegación planteada de exclusión de parte de la plantilla, en este punto, con la creación de dos plazas, obteniéndose informe favorable por la intervención, para la inclusión de las plazas en base a la resolución de las alegaciones en el expediente de modificación definitiva de la plantilla, se insta para que se introduzcan las mismas en la propuesta de modificación de plantilla definitiva.

CUARTA Y QUINTA Alegaciones formuladas:

- CUARTA. Alegación formulada"- Confusión del concepto plaza/puesto

Uno de los errores que incurre el documento del Plan de Recursos Humanos y que por consiguiente deriva en una modificación de plantilla errónea se centra en la confusión de los conceptos de plazas y puestos. Es esencial recordar que, conforme al artículo 126 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales (TRLRHL), la plantilla es el instrumento jurídico que determina las plazas dotadas presupuestariamente, mientras que la RPT describe las características funcionales y organizativas de los

puestos. Confundir ambos conceptos en un documento desvirtúa por completo la función de la plantilla como instrumento jurídico de planificación de los recursos humanos. Este error fue advertido en Mesa de Negociación y es (bajo nuestro punto de vista) consecuencia de la ausencia de un informe técnico bien fundamentado por personal funcionario. Atendiendo al informe llevado a Mesa de Negociación, el Plan contempla la creación y amortización de las siguientes "plazas":

En esta relación aparecen reflejados tres PLAZAS que, a la vista de la documentación aportada, no existen como tales, y que entendemos que se han de corresponder con PUESTOS que han sido provistos de manera provisional [a falta de un informe que justifique otra situación jurídica distinta):

-Responsable de Recaudación Ejecutiva -Responsable Técnico de Gestión -Adjunto a sección ejecutiva

También, para la financiación del proceso se prevé la amortización de los siguientes

PUESTOS y no PLAZAS: - Responsable de Tesorería - Responsable de Expedientes Sancionadores.

Para comprobar la denominación de las actuales plazas, hemos de remitirnos a la modificación de plantilla efectuada con motivo de la Oferta de Empleo de Estabilización del Empleo Temporal aprobada en 2022 (BOP 101 de 30 de mayo de 2022] y cuyos procesos han finalizado con la toma de posesión de las PLAZAS a lo largo de 2025. La oferta aprobada para la estabilización incluyó un total de 43 PLAZAS, entre las que no se encuentran ninguna plaza de Adjunto o de Responsable. Tal y como advirtió CSIF en Mesa de Negociación, estas denominaciones se corresponderían, en todo caso, con puestos singularizados ocupados de manera provisional, ya que la toma de posesión como funcionarios ha sido reciente y no ha habido tiempo material para la realización de los correspondientes procesos de provisión de puestos. La inclusión de estos puestos /plazas inexistentes dentro de la modificación de plantilla obligan a la rectificación de la misma y bajo ningún motivo pueden suponer el reconocimiento derechos o de situaciones administrativas obtenidas de manera irregular o fraudulenta. Las plazas creadas con motivo de la estabilización y que han sido ocupadas recientemente son las siguientes (BOP 101 de 30 de mayo de 2022).

-QUINTA. Alegación formulada:” Al amparo del Art. 47 a) de la ley 39/2015, de octubre, de procedimiento administrativo. Vulneración del principio de igualdad.

A la vista de la confusa información facilitada, en la que se mezclan puestos con plazas y se emplean denominaciones diferentes según que caso, nos surge la duda fundada de la ausencia de posibilidad de promoción interna de algunas personas que no se ven reflejadas en el documento inicial. El propio informe llevado a Mesa contempla, de manera errónea, una serie de puestos “de origen” y puestos “a los que se promociona”. Asumiendo que es un error conceptual, no deja de ser una declaración de intenciones de lo que se pretende llevar a cabo. Esta tabla excluye de manera deliberada a las personas que ocupan puestos de Administrativo técnico de Recaudación. La ausencia de un informe técnico del Servicio que motive la creación de determinadas plazas destinadas a ciertos perfiles y la exclusión de otras puede incurrir en arbitrariedad y dar pie a que las personas afectadas interpongan los correspondientes recursos por vulneración del principio de igualdad de oportunidades en el desarrollo de la carrera profesional. Tal y como advertimos en la alegación primera, no ha habido posibilidad de plantear alegaciones o recursos administrativos frente al documento del Plan, defecto que se “arrastra” desde su aprobación. Basta una lectura del acta y de la argumentación del Plan para entender que las plazas creadas corresponden a criterios de oportunidad sin más justificación que la aportada por el representante sindical que defiende el Plan, y no por el Servicio. Esta situación, de nuevo pone en riesgo el desarrollo del Plan.

En el sentido de Cuarta y Quinta:

Las alegaciones CUARTA y QUINTA que tienen una respuesta igual, ya que en ellas se insta a la existencia de un error en la denominación de varias plazas por el nombre del puesto, y que esto pueda provocar una vulneración al principio de igualdad.

En aras a una mayor claridad expositiva y atendiendo a la alegación presentada sobre la denominación de las plazas, se insta para que se introduzca la denominación de las plazas en las que se habían denominado como puesto en la propuesta de modificación de plantilla definitiva. **Por tanto, la alegación debe estimarse.**

SEXTA: Al amparo de los arts. 169 y 170 del RD 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local. Clasificación Errónea de las plazas. La creación de cuatro plazas de Técnico Medio de Gestión, escala administración especial, es contraria a los artículos 169 y 170 del RD 781/1986. Según estos, 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...” y ” tendrán la consideración de funcionarios de Administración Especial los que tengan atribuido el desempeño de las funciones que constituyen el objeto peculiar de una carrera, profesión, arte u oficio...” Según el documento que se acompaña a la propuesta del Plan de Recursos Humanos y que se entregó con motivo de la Mesa de Negociación, en el que se describen las funciones que realiza el personal administrativo y a quien va dirigida la promoción a Técnico Medio de Gestión, se detallan las siguientes funciones:

- Impulso, ordenación e instrucción de los expedientes, ordenación del despacho de asuntos y control de la documentación recibida y remitida.

-Propuesta de actos administrativos y firma de la documentación que se encomiende.

-Reparto de tareas entre el personal, ordenación para que el mismo desarrolle adecuadamente el cumplimiento de las obligaciones inherentes a su puesto de trabajo y control de la asistencia y permanencia en el mismo.

-Cumplimiento de los objetivos anuales establecidos en su ámbito.

-Cuantas funciones se le asignen por parte del personal u órganos superiores de los que dependa jerárquicamente.

-Funciones encaminadas a la tramitación de los distintos expedientes, desarrollando para ellos cuantas tareas y operaciones que afecten al servicio recaudatorio, tanto en período voluntario como ejecutivo; y en general ejecución de cuentas diligencias se realicen para mayor eficacia del procedimiento de apremio.

-Las propuesta y posterior realización sobre la gestión mejora y depuración del fichero de contribuyentes, modificación de los datos de los contribuyentes en matrículas y sistema integrado de Recaudación Municipal y ejecución de todas las notificaciones devueltas, tanto de ejecutiva como de voluntaria, la realización de propuestas de bajas por errores en los identificadores, control de notificación, envío, recepción, registro y archivo) y de los impresos, así como de las publicaciones en el BOP y otras que tengan con las funciones propias del puesto.

-Atender a las relaciones humanas, y la correcta relación con el público.

-Utilizar las aplicaciones informáticas necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.

-Efectuar propuestas de mejora a sus superiores en relación a sus sistemas y procesos de trabajo.

-Reciclaje y/o formación en el ámbito de su actividad para el más adecuado cumplimiento de sus funciones.

Es evidente que todas las funciones aquí descritas son de carácter burocrático propias de puestos de administración general y no especial, por lo que procedería a clasificar estas plazas dentro de la escala de Administración General, conforme al Art. 169 del RD 781/1986 ya mencionado.”

En el sentido de la misma:

Ya se ha indicado en el punto 1, porque, en los antecedentes al plan de Recursos, la descripción de las funciones desarrolladas por cada puesto quiere mostrar que las mismas se desarrollan por la plantilla actual, a pesar de la disminución del número de plazas. **Por tanto, la alegación debe desestimarse.**

A la vista de lo anterior, se acuerda:

PRIMERO.- Estimar parcialmente parte de la alegación presentada por CSIF relativa a:

1. 1/ Corrección de errores en la denominación de las plazas.
2. 2/ Creación de dos plazas de grupo B, con derecho a promoción.
3. 3/ Desestimar el resto de la alegación.

SEGUNDO.- Aprobar definitivamente la modificación de plantilla de la Agencia Municipal Tributaria, como se describe a continuación con la inclusión de las alegaciones aceptadas, según el procedimiento regulado en el art. 126.3 del RD Legislativo 781/86, de 18 de abril. Texto refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local.

Dicho acuerdo será definitivo en vía administrativa y se podrá interponer recurso conforme a la legislación vigente tras la publicación por edicto en el B.O.P. y sin que tal modificación suponga incremento alguno en el capítulo I de los gastos de personal, en aplicación del apartado 1.a del citado artículo 126 RDL 781/86 de 18 de abril, conforme al anexo que figura al presente acuerdo:

ACUERDO DEFINITIVO DE MODIFICACIÓN DE PLANTILLA

CREACIÓN DE PLAZAS DE FUNCIONARIOS.

Grupo/Subgrupo de Clasificación: **C1**. Escala de administración especial. Subescala Técnica. Clase técnico auxiliar.
Denominación de la plaza: TÉCNICO/A AUXILIAR DE RECAUDACIÓN. Número de plazas: **DIECINUEVE.**

Grupo/Subgrupo de Clasificación: **A2**. Escala de Administración Especial. Subescala Técnica. Clase Técnico Medios.
Denominación la plaza: TÉCNICOS MEDIOS DE GESTIÓN. Numero de plazas: **CUATRO.**

Grupo/Subgrupo de Clasificación: **B**. Escala de administración especial. Subescala Técnica. Clase técnico especialista.
Denominación de la plaza: TÉCNICO/A ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO. Número de plazas **UNA.**

Grupo/Subgrupo de Clasificación: **B**. Escala de administración especial. Subescala Técnica. Clase técnico superior.
Denominación de la plaza: TÉCNICO/A SUPERIOR EN ADMINISTRACION DE SISTEMAS INFORMATICOS. Número de plazas **UNA.**

AMORTIZACION DE PLAZAS:

Condicionadas a la efectiva provisión de las plazas de nueva creación una vez concluidos los procesos selectivos correspondientes.

Las de procedencia que son las siguientes.

Grupo/Subgrupo/Clasificación.: C2.

Escala de Administración Especial. Subescala Técnica. Clase auxiliar de Recaudación. **Denominación de la plaza: AGENTES EJECUTIVOS.** Número de plazas: **CUATRO.**

Grupo/Subgrupo/Clasificación.: C2.

Escala de Administración Especial. Subescala Técnica. Clase auxiliar de Recaudación. **Denominación de la plaza: AUXILIAR DE RECAUDACIÓN.** Número de plazas: **QUINCE.**

Grupo/Subgrupo/Clasificación.: C1.

Escala de Administración Especial. Subescala Técnica. Clase Técnico auxiliar. **Denominación de la plaza: TÉCNICO/A AUXILIAR DE RECAUDACIÓN.** Número de plazas: **CINCO.**

Grupo/Subgrupo/Clasificación.: C1.

Escala de Administración Especial. Subescala Técnica. Clase Técnico auxiliar. **Denominación de la plaza: PROGRAMADOR /INFORMATICO.** Número de plazas: **UNA.**

AMORTIZACION DE PLAZAS:

Las que se amortizan para la financiación serian.

Grupo/Subgrupo/Clasificación.: C2.

Escala de Administración Especial. Subescala Técnica. Clase Técnicos auxiliares. **Denominación de la plaza: AUXILIAR DE RECAUDACIÓN.** Número de plazas: **UNA.**

Grupo/Subgrupo/Clasificación.: C1.

Escala de Administración Especial. Subescala Técnica. Clase Técnicos auxiliares. **Denominación la plaza: TECNICO/A AUXILIAR DE RECAUDACIÓN.** Número de plazas: **UNA.**

Grupo/Subgrupo/Clasificación.: E.

Escala de Administración Especial. Subescala Técnica. Clase Técnicos auxiliares. **Denominación de la plaza: ORDENANZA.** Número de plazas: **UNA.**

TERCERO.- Desarrollar los procesos de promoción interna previstos en el Plan de Recursos Humanos, con un coste 0 euros, todo ello condicionado a la finalización y toma de posesión en las nuevas plazas de los funcionarios participantes en los procesos de promoción interna previstos en dicho Plan y según el procedimiento regulado en el Art. 126.3 de RDL 781/86, de 18 de abril.

Lo que se hace público para general conocimiento en Granada a fecha de firma electrónica.

Contra el citado acuerdo, que es definitivo en vía administrativa, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses a contar desde la publicación del presente edicto en el BOP, según lo establecido en los artículos 8 y 10 de la Ley 29/98 de 13 de julio, de la jurisdicción contencioso-administrativo. Todo ello sin perjuicio de poder ejercitar cualquier otro que se estime procedente.

En Granada a 4 de Noviembre de 2025
Firmado por: LA VICEPRESIDENTA DE LA AGENCIA MUNICIPAL TRIBUTARIA

D. ^a. María Rosario Pallarés Rodríguez