

Fiskalizazio Txostena

Informe de Fiscalización

Vitoria-Gasteizko Udala:

Haur Eskolen Giza Baliabideak arrazionalizatzeko programa, 2000ko urtean onetsia

Giza Baliabideak arrazionalizatzeko programak, 2003ko urtean onetsiak

Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz:

Programa de Racionalización de los Recursos Humanos de las Escuelas Infantiles aprobado en el año 2000

Programas de Racionalización de los Recursos Humanos aprobados en el año 2003



Herri-Kontuen
Euskal Epaitegia

Tribunal Vasco
de Cuentas Públicas





Herri - Kontuen
Euskal Epaitegia

Tribunal Vasco
de Cuentas Públicas

AURKIBIDEA/ÍNDICE

SARRERA.....	5
ONDORIOAK.....	8
INTRODUCCIÓN.....	11
CONCLUSIONES	14
ANEXOS	17
A.1 Marco normativo.....	17
A.2 Escuelas Infantiles.....	18
A.3 Programas de Racionalización de los Recursos Humanos del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz en el año 2003	25
ALEGACIONES	29

Vitoria-Gasteiz, 2006ko martxoak 23a
Vitoria-Gasteiz, a 23 de marzo de 2006





SARRERA

Herri-Kontuen Euskal Epaitegiak (HKEE) Eusko Legebiltzarraren Ekonomia, Ogasun, eta Aurrekontuen Batzordeak hala eskatuta, Lan Programan “Vitoria-Gasteizko Udalaren Enplegu Planen” fiskalizazioa barne hartu du. “Haur eskolen 2000ko urteko Enplegu plana eta 2003ko Enplegu plana”. Nahiz Legebiltzarrak egindako eskaera Udalaren Enplegu Planen fiskalizazioari dagokion, espedienteen azterketa zehatzetik ondorioztatu dugu lanak Giza Baliabideak Arrazionalizatzeko Programen fiskalizazioari buruzkoa izan behar duela eta bakoitzari dagokionez, ezargarri den legezko tasunera egokitzen diren egiaztatu behar dela (Funtzio Publikoa zaharberritzeko Neurriei buruzko 30/1984 Legea eta Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailearen 6ko 6/1989 Legea, aurrerantzean EFPL).

Vitoria-Gasteizko Udalaren 2000ko Haur Eskolen Giza Baliabideak arrazionalizatzeko programa

2000ko maiatzaren 12an, Vitoria-Gasteizko Udalaren Osokoak Ordezkaritza Sindikalaren eta Funtzio Publikoaren Alorreko Ordezkaritzaren artean 2000ko otsailaren 21ean izenpetutako erabakia gauzatuz, Giza Baliabideak Arrazionalizatzeko Programa onetsi zuen, udalaren haur eskoletako langile hezitzaileak, sailkapen, lansaio eta ordainsariei zegokienez Euskal Autonomia Erkidegoaren Sare Publikoko irakasle-tutore kategoriarekin homologatzeko. Horretarako, Programaren ekintzen artean Lanpostuen Zerrenda (LZ) aldatzea eta homologazioa lortzeko beharrezko diren barne promoziorako neurri bereziak bideratze aurreikusi zen.

Programaren garapenean gauzatu ziren ekintzak ondotik zehaztutakoak izan ziren:

- C Taldeko 83 hezitzaile lanpostu amortizatu ziren eta B Taldeko 83 hezitzaile plaza sortu ziren. C Taldean 29 hezitzaile lanpostu utzi ziren, izan ere, lanpostu horiek betetzen zituzten pertsonak ez baitzuten B Taldean egoteko beharrezkoa zen titulaziorik, B Taldean sortu ziren lanpostuek zuten ordainsari gordin berberekin. Honez gain, lansaioa urteko 1.627 ordutik 1.420 ordutara murriztu zen eta Euskadiko Toki eta Foru Administrazioaren langileria enplegu baldintzak arautzen dituen Erabakiaren (Arcepafe) 13. ordainsari mailatik EAEren Sare Publikoko haur eta lehen hezkuntzako irakasle-tutore baten pareko ordainsarira aldatu zen.
- 2000ko uztailean barne promozio bidezko 83 lanpostuak deitu ziren izaera finkoko funtzionario edo lan mailako lotura eta erdi mailako titulazio akademikoa zuten udal hezitzaileen artean. Hautaketa prozesuan onartutako 46 izangaiek probak gainditu zituzten eta 2000ko urrian jabetu ziren euren lanpostuez, 2000ko urtarrilaren 1etik aurrerako ondorio ekonomikoekin.
- Sortutako gainerako lanpostuak 2000ko Enplegurako Eskaintza Publikoaren baitan barne hartu ziren eta 2001eko otsailean eskaintza argitaratu eta haur eskolako hezitzaileen 37 lanpostu betetzeko hautaketa prozesua deitu zen, B Taldekoa, horretarako erdi mailako unibertsitate titulazioa eskatzen zela. 2001eko ekainean Udalaren Osokoak Lanpostu Zerrendan jasotako hezitzaile lanpostuen titulazio baldintzak aldatu zituen eta honek eragina izan zuen otsailean deitutako lehiaketa-oposaketan. 17 lanposturi zegokienez,



eskarri den titulazioa Haur Hezkuntzan Maisu Espezialista edo Eskolaurrean OHoko Irakasle Espezialista izatera aldatzen da eta gainerako lanpostuei zegokienez, Haur Hezkuntzan Maisu Espezialista, Eskolaurrean OHoko Irakasle Espezialista, Haur Hezkuntzan Goi mailako Teknikari edo Haurtzaindegian Teknikari Espezialista. Azken bi titulazio hauek erdi mailako unibertsitate titulazioaz batera aurkeztu beharko ziren. Hautaketa prozesua ez da gauzatu.

- 2004ko uztailen Alkatetzaren Dekretu bitartez Haur Eskolen zerbitzua berrantolatu zen eta Gobernu Batzordeak LZ aldatu zuen, B Taldeko Haur Eskolen 67 Hezitzaile lanpostu eta C Taldeko 27 amortizatuz; berebat, C Taldeko Haur Hezkuntzako Teknikari Espezialistaren 83 lanpostu sortu zituen. Jarduera hauen aurka, Osokoak Dekretua baliogabetzeko eta haur eskolen zerbitzura ziharduen langileriaren aurreko egoerari eusteko Udalbatzari eskatzea onetsi zuen. Honez gainera, bai Dekretua, bai Gobernu Batzordearen erabakia, errekurritu egin zituzten Euskal Herriko Justizia Epaitegiaren aurrean, txostena idatzi dugun datan epairik ebatzi ez dela.
- 2004ko irailean, Gobernu Batzordeak Programa amaitzeko erabakia hartu zuen, hori hartzeko baldintzak sustraitik aldatu zirela ulertzen zutelako, arrazoi hauengatik: Zerotik hiru urtera bitarteko haurrak artatu, lagundu eta hezi eta familiei laguntza-zerbitzua emateko hezkuntza eredu asistentziala ezartzea; Haurreskola Partzuergora atxikimendua (2003ko azaroa); Alkatetza-Dekretuan finkatutako zerbitzua berrantolatzea (2004ko uztaila); eta Programaren (1.420 ordu urteko) eta Vitoria-Gasteizko Udaleko langileen 2004rako lan baldintzak arautzen dituen Erabakiaren (1.592 ordu urteko) arteko lantsaialdeak.

Promozio arazoak konpondu eta langileen egiturazko beharrianak betetzeko, 2005eko urtarrilaren 31ko Udalbatzak udal talde guztien artean haur eskolen eredu berri bati buruzko erabakia hartu zuen, zeinetan besteak beste, honako erabaki hauek finkatu ziren: hezitzaile postua B/C Taldekoa izango litzateke; LZn Haur eskolen Zuzendari lanpostua sortu zen (17 plaza); B/C Talde bikoitzeko 183 plaza sortu ziren; langile hezitzaileen egutegia 1.480 ordukoa izango litzateke eta lana egin beharko lukete urtarrilaren 1etik 7ra bitartean, pazko astean eta uztailen; gelan arreta zuzena egunero 6 ordukoa izango litzateke eta 75 plazako enplegu publikorako eskaintza egitea aurreikusi zen. 2005eko ekainean, eredu berriaren aplikazioa gauzatzeko, Osokoak aurrekontu plantila aldatu zuen eta Gobernu Batzordeak, LZ. LZn dauden 200 hezitzaile lanpostutatik (2005-2006 ikasturtea), 69 karrerako langile funtzionarioez beteak daude.

Vitoria-Gasteizko Udalaren 2003ko urteko Giza Baliabideak arrazionalizatzeko programak

2003ko otsailaren 21eko Udalaren Osokoak Langileen Erregelamendua onetsi zuen 2002 eta 2003 urteetarako. Erregelamendu hau garatuz eta Funtzio Publikoa zaharberritzeko Neurriei buruzko 30/1984 Legearen 18. artikuluan eta EFPLren 22. artikuluan xedatutakoaren



arabera Giza Baliabideak Arrazionalizatzeko hiru Programa onetsi zituen, helburu hauek tartean:

- Ingurumen Saileko kontraten kontrolatzaile lanpostuak, kontraten ikuskatzaile postuetara aldatzea, izan ere, kontrolatzaileek garatzen zituzten egitekoak beste lanbide kategoriatzuek egiten zituztenei parekagarriak baitziren, obren edo ingurumen ikuskatzaile postuetan kokatuak, C Taldekoak.
- Aparkalekuen zaintza unitateko langileen talde aldaketari kasu egitea, izan ere, aparkalekuak zaintzeko egitekoaren zailtasun progresiboak justifikatzen baitu, lanpostua D Taldean eta Arcepafe 8ko ordainsari mailarekin sailkatzea eskatzen duena.
- Ofizio bakarreko ofizialen postuak eta ofizioen gidari laguntzaile postua mantenimenduko ofizialen postutara aldatzea (D mailako Taldea eta lanpostuaren osagarria 14 mailakoa).

Hiru Programetan LZren zegokien aldaketak gauzatu ziren eta Barne Promoziorako neurri bereziak.



ONDORIOAK

2000ko urtean onetsitako Vitoria-Gasteizko Udalaren Haur Eskolen Giza Baliabideak arrazionalizatzeko programan ondoko arau-haustekak azaleratu dira:

- B Taldeko Haur Eskolako Hezitzaileen 83 plazak betetzeko, 2000ko uztailearen 10ean barne promozioko prozesua deitu zen lehiaketa-oposaketa sistemaren bitartez izaera finkoko funtzionario edo lan mailako lotura zuten Vitoria-Gasteizko Udaleko udal haur eskolako hezitzaileen artean, erdi mailako titulazio akademikoa izateko baldintza betetzen zutenak, deialdiaren Oinarri-arauak Arabako Lurralde Historikoaren Agintaritza Aldizkarian argitara eman gabe; honek, Funtzio Publikoaren erreformarako Neurriei buruzko 30/1984 Legearen 20.1.c) artikulua urratzen zuen.
- 2004ko uztailean, Programa indarrean zegoela eta B Taldeko 37 hezitzaile lanpostu huts betetzea xede zuen 2000ko urteko Enplegurako Eskaintza Publikoaren Ebazpena egiteko zegoela, aldaketak egin ziren LZn eta horren ondorioz, B Taldeko 67 plaza eta C Taldeko 27 amortizatu eta C Taldeko 83 plaza sortu ziren. Aldaketa hau errekurritu egin zen, langileen ordezkariekiko negoziazioari dagokionez beharrezko formalitateak bideratu ez zirelako eta Gobernu Batzordeak onetsi zuelako; horretarako eskumena zuen Organoa, ordea, gaiaren izaera aintzat hartuta, Udalbatza zen eta Gobernu Batzordeak onetsi izanak Toki Araubidearen Oinarrien 7/1985 Legearen 123 artikulua eta Ordezkaritza atalak, lan baldintzak zehaztu eta Administrazio Publikoen zerbitzura diharduen langileria-aren parte-hartzea arautzen duen 9/87 Legearen 32. artikulua urratzen ditu.

Bestetik, beharrezkoa da zehaztea haur eskoletako langileria-ri dagokionez halako aldaketak eragin dituzten lau urteko jarduketan buruan, hala nola, lanpostuen betekizunak, sailkapen Taldeak eta ordainsari osagarriak aldatzea, lanpostu kopuruetan aldaketak, haur eskolen erregelamendu berria eta arau aldaketak hezkuntza alorrean; Gobernu Batzordeak, 2004ko irailean erabaki zuen Vitoria-Gasteizko Udalaren Haur Eskolen Giza Baliabideak arrazionalizatzeko programa amaitzea 2000ko urtean eta 2005eko urtarrilean, Osokoak haur-eskolen eredu berria onetsi zuen, 75 lanpostuko Enplegu Publikoaren Eskaintza aurreikusten duena eta txosten hau idatzi dugun datan abian jarri gabe dagoena.

2000ko urteko Enplegurako Eskaintza Publikoari dagozkion haur-eskoletako hezitzaileen 37 lanpostu deitzeari dagokionez, zeinaren hautaketa prozesua ez den gauzatu, 2005eko azaroan, Funtzio Publikoaren Alorreko Zinegotzi-Ordezkariek abian zegoen hautaketa prozesua amaiarazteko ebazpena eman du eta hori arrazoitu du adieraziaz prozedurari jarraipen ematea eragozten duten bat-bateko gertakariak izan direla. Berehalakoan gertatutako arrazoitzat eman ditu Udalaren langileria hezitzailearekiko izan diren aldaketak eta udal talde politikoek udal haur eskolen eredu berriaren gainean lortu duten gehiengoaren erabakia; erabaki honek besarkatzen du, besteak beste, lanpostuen profil berriarekin bat etorriko den eta 2000ko Eskaintzan baino hezitzaile lanpostu kopuru gehiago deituko dituen Enplegurako Eskaintza Publikoa egiteko konpromisoa.



Herri - Kontuen
Euskal Epaitegia

Tribunal Vasco
de Cuentas Públicas

Ingurumen Saileko kontraten kontrolatzaile lanpostuak kontraten ikuskatzaile postuetara aldatzeko, aparkalekuen zaintza unitatearen Talde aldaketa bideratzeko eta ofizio bakarreko ofizialen postuak eta ofizioen gidari laguntzaile postua mantentze-lanetarako ofizialen postuetara aldatzeko Giza Baliabideak Arrazionalizatzeko Programetan, guztiak ere 2003ko urtean Vitoria-Gasteizko Udalak gauzatutakoak, ez dira ezargarria den Funtzio Publikoaren arautegian xedatutakoa urratzen duten alderdiak ikusi.



INTRODUCCIÓN

El Tribunal Vasco de Cuentas Públicas (TVCP), a petición de la Comisión de Economía, Hacienda y Presupuestos del Parlamento Vasco, ha incluido en su Programa de Trabajo la fiscalización de “Planes de Empleo del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz: Plan de empleo de escuelas infantiles del año 2000 y Plan de empleo de 2003”. Si bien la petición parlamentaria se refiere a la fiscalización de Planes de Empleo del Ayuntamiento, de la concreta revisión de los expedientes se desprende que el trabajo debe referirse a la fiscalización de los Programas de Racionalización de los Recursos Humanos, verificando para cada uno de ellos su ajuste a la legalidad aplicable (Ley 30/1984 de Medidas para la reforma de la Función Pública y Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, en adelante LFPV).

Programa de Racionalización de los Recursos Humanos de las Escuelas Infantiles del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz en el año 2000

El 12 de mayo de 2000, el Pleno del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, materializando un acuerdo suscrito entre la Representación Sindical y la Delegación del Área de Función Pública el 21 de febrero de 2000, aprobó un Programa de Racionalización de los Recursos Humanos para homologar al personal educador de las escuelas infantiles municipales en lo relativo a grupo de clasificación, jornada y retribuciones con la categoría de profesor-tutor de la Red Pública de la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV). Para ello, entre las acciones del Programa se establecieron modificaciones de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) y medidas especiales de promoción interna precisas para lograr la homologación.

Las acciones que se llevaron a cabo en desarrollo del Programa fueron:

- Se amortizaron 83 plazas de educador del Grupo C y se crearon 83 plazas de educador del Grupo B. Se mantuvieron 29 plazas de educador en el Grupo C, ya que las personas que ocupaban esas plazas no tenían la titulación preceptiva para optar al Grupo B, con las mismas retribuciones brutas que las que se creaban del Grupo B. Además, la jornada laboral se rebajó de 1.627 a 1.420 horas anuales y se pasó del nivel retributivo 13 del Acuerdo regulador de las condiciones de empleo del personal de la Administración Local y Foral de Euskadi (Arcepafe) al salario equivalente al de un profesor-tutor de educación infantil y primaria de la Red Pública de la CAPV.
- En julio de 2000, se convocaron las 83 plazas por promoción interna entre los educadores municipales con relación funcionarial o laboral de carácter fijo y con titulación académica de grado medio. Los 46 aspirantes admitidos al proceso de selección superaron las pruebas y tomaron posesión de sus puestos en octubre de 2000, con efectos económicos desde 1 de enero de 2000.
- El resto de plazas creadas se incluyeron dentro de la Oferta Pública de Empleo del año 2000 y en febrero de 2001 se publicó la oferta y se convocó el proceso de selección para la cobertura de 37 plazas de educadores de escuela infantil, Grupo B, para lo que se exigía titulación universitaria de grado medio. En junio de 2001, el Pleno del Ayuntamiento



modificó los requisitos de titulación de los puestos de educadores incluidos en la RPT, afectando al concurso-oposición convocado en febrero. Para 17 puestos, la titulación exigible pasa a ser la de Maestro Especialista en Educación Infantil o Profesor de EGB Especialista en Preescolar y para el resto de los puestos la de Maestro Especialista en Educación Infantil, Profesor de EGB Especialista en Preescolar, Técnico Superior en Educación Infantil o Técnico Especialista en Jardín de Infancia. Estas dos últimas titulaciones deberían ir acompañadas de una titulación universitaria de grado medio. El proceso de selección no se ha llevado a cabo.

- En julio de 2004, por Decreto de Alcaldía se reorganizó el servicio de las Escuelas Infantiles y la Junta de Gobierno modificó la RPT, amortizando 67 plazas de Educador de Escuela Infantil del Grupo B y 27 del Grupo C y creando 83 plazas de Técnico Especialista de Educación Infantil del Grupo C. En contra de estas actuaciones, el Pleno aprobó exigir al Gobierno Municipal la anulación del Decreto y el mantenimiento de la situación precedente del personal al servicio de las escuelas infantiles. Además, el Decreto y el acuerdo de la Junta de Gobierno fueron recurridos ante el Tribunal de Justicia del País Vasco, sin que conste sentencia a la fecha del Informe.
- En septiembre de 2004, la Junta de Gobierno acordó la finalización del Programa al entender que las circunstancias que motivaron su adopción habían variado sustancialmente por: la implantación de un modelo educativo asistencial que atiende, asista y eduque a los niños de cero a tres años y preste un servicio de apoyo a sus familias; la adhesión al Consorcio Haurreskolak (noviembre de 2003); la reorganización del servicio establecida en el Decreto de Alcaldía (julio de 2004) y las diferencias de jornada laboral existentes entre el Programa (1.420 horas anuales) y el Acuerdo Regulador de las condiciones de empleo del personal del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz para el año 2004 (1.592 horas anuales).

Para resolver los problemas de promoción y dar cobertura a las necesidades estructurales de personal, el Pleno del 31 de enero de 2005 adoptó un acuerdo de todos los grupos municipales sobre un nuevo modelo de escuelas infantiles, en el que se establecían entre otros los siguientes extremos: el puesto de educador sería del Grupo B/C; se creaba en la RPT el puesto de Dirección de escuelas infantiles (17 plazas); se crean 183 plazas de doble Grupo B/C; el calendario del personal educador sería de 1.480 horas, con apertura del 1 al 7 de enero, la semana de pascua y el mes de julio; la atención directa en el aula sería de 6 horas diarias y se contemplaba una oferta pública de empleo de 75 plazas. En junio de 2005, para hacer efectiva la aplicación del nuevo modelo, el Pleno modificó la plantilla presupuestaria y la Junta de Gobierno la RPT. De los 200 puestos de educadores existentes en la RPT, actualmente (curso 2005-2006), se encuentran cubiertos 69 por personal funcionario de carrera.



Programas de Racionalización de los Recursos Humanos del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz en el año 2003

El Pleno del Ayuntamiento de 21 de febrero de 2003 aprobó un Reglamento de Personal para los años 2002 y 2003. En desarrollo de este Reglamento y atendiendo a lo dispuesto en el art. 18 de la Ley 30/1984, de Medidas para la reforma de la Función Pública y en el art. 22 de la LFPV, aprobó tres Programas de Racionalización de los Recursos Humanos para:

- La transformación de los puestos de controladores de contratas en inspectores de contratas del Departamento de Medio Ambiente, justificada en que las funciones que desarrollaban los controladores eran asimilables a las realizadas por otras categorías profesionales encuadradas en puestos de inspectores de obras o de medio ambiente, puestos encuadrados en el Grupo C.
- Atender al cambio de grupo personal de la unidad de vigilancia de aparcamientos, justificado en la progresiva complejidad de la tarea de vigilancia de aparcamientos que requería la clasificación del puesto en el Grupo D y el nivel retributivo Arcepafe 8.
- La transformación de los puestos de oficiales de un solo oficio y de conductor ayudante de oficios en oficiales de mantenimiento (Grupo de clasificación D y complemento de destino nivel 14).

En los tres Programas se llevaron a cabo las oportunas modificaciones de la RPT y medidas especiales de Promoción Interna.



CONCLUSIONES

En el Programa de Racionalización de los Recursos Humanos de las Escuelas Infantiles del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz aprobado en el año 2000 se han detectado los siguientes incumplimientos normativos:

- Para cubrir las 83 plazas creadas de Educadores de Escuela Infantil del Grupo B, el 10 de julio de 2000 se convocó el proceso de promoción interna, mediante el sistema de concurso-oposición, entre los educadores de escuela infantil municipal del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz con relación funcional o laboral de carácter fijo y que reunieran las condiciones de titulación académica de grado medio, sin que las Bases de la convocatoria se publicaran en el Boletín Oficial del Territorio Histórico de Álava, incumpliendo el art. 20.1 c) de la Ley 30/1984 de Medidas para la reforma de la Función Pública.
- En julio de 2004, vigente el Programa y estando pendiente la resolución de la Oferta Pública de Empleo del año 2000 con la que se pretendía la cobertura de 37 vacantes de educador del Grupo B, se produjeron modificaciones de la RPT por las que se amortizaban 67 plazas del Grupo B y 27 del C y se creaban 83 plazas del Grupo C. Esta modificación fue recurrida, estando pendiente de sentencia a la fecha de este Informe, porque no se observaron las formalidades necesarias en cuanto a la negociación con la representación del personal y porque fue adoptada por la Junta de Gobierno, cuando el Órgano competente por razón de la materia era el Pleno del Ayuntamiento, contraviniendo con ello lo establecido en los arts. 123 de la Ley 7/1985 de Bases de Régimen Local y 32 de la Ley 9/87 reguladora de los Órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Por otro lado, es necesario precisar que tras cuatro años de actuaciones en los que han tenido lugar cambios sustanciales en relación con el personal de las escuelas infantiles, tales como la modificación de los requisitos de los puestos de trabajo, de los Grupos de clasificación y de los complementos retributivos, variaciones en el número de plazas, un nuevo reglamento de escuelas infantiles y cambios de carácter normativo en materia de educación; la Junta de Gobierno acordó, en septiembre de 2004, la finalización del Programa de Racionalización de los Recursos Humanos de las Escuelas Infantiles del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz en el año 2000 y en enero de 2005, el Pleno aprobó un nuevo modelo de escuelas infantiles en el que se contempla una Oferta Pública de Empleo de 75 plazas. La Junta de Gobierno aprobó el 20 de enero de 2006 la Oferta Pública de Empleo correspondiente a las 82 plazas vacantes en el Departamento de Educación y el 23 de enero la Concejala-Delegada del Área de Función Pública aprobó la convocatoria y las bases generales y específicas del proceso selectivo correspondiente a la oferta. A fecha de este Informe, esta Oferta Pública de Empleo se encuentra suspendida en su desarrollo por Resolución de 27 de enero de 2006 de la Concejala-Delegada del Área de Función Pública, como consecuencia de la publicación reciente de varias sentencias relativas al personal de Escuelas Infantiles, sentencias cuyo contenido podría tener seria incidencia en la definición



de los puestos de educador y, por tanto, en el actual modelo de Escuelas Infantiles del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz. Según se manifiesta en la Resolución citada, dichas sentencias serán recurridas por el Ayuntamiento.

En relación con la convocatoria de las 37 plazas de educadores de escuelas infantiles correspondientes a la Oferta Pública de Empleo del año 2000 y cuyo proceso de selección no se ha llevado a cabo, en noviembre de 2005, la Concejala-Delegada del Área de Función Pública ha dictado Resolución poniendo fin al proceso de selección iniciado, motivado en causas sobrevenidas que imposibilitan la continuación del procedimiento. Como causas sobrevenidas se señalan los cambios que han tenido lugar respecto al personal educador del Ayuntamiento y el acuerdo mayoritario alcanzado por los grupos políticos municipales sobre el nuevo modelo de escuelas infantiles municipales, que recoge, entre otros, el compromiso de realizar una Oferta Pública de Empleo de educadores con un número de plazas a convocar superior al del la Oferta del año 2000 y acorde con el nuevo perfil de los puestos de trabajo.

En los Programas de Racionalización de los Recursos Humanos para la transformación de los puestos de controladores de contratas en inspectores de contratas del Departamento de Medio Ambiente, para atender al cambio de Grupo de la unidad de vigilancia de aparcamientos y para la transformación de los puestos de oficiales de un solo oficio y de conductor ayudante de oficio en oficiales de mantenimiento llevados a cabo por el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz en el año 2003, no se han detectado aspectos que incumplan lo dispuesto en la normativa de Función Pública aplicable.



ANEXOS

A.1 MARCO NORMATIVO

Los Programas de Racionalización de Recursos Humanos, en cuanto a sistemas de racionalización del personal de las Administraciones Públicas, están previstos en la Ley 30/1984 de Medidas para la reforma de la Función Pública (D.A. 21^a) y se hallan regulados en la Ley 6/1989 de la Función Pública Vasca que en su art. 22, en la nueva redacción dada por la Ley 16/1997, establece que:

“1.- Las Administraciones Públicas vascas, de acuerdo con su capacidad de autoorganización y mediando negociación con la representación del personal, podrán adoptar programas de racionalización de los recursos humanos adaptados a sus especificidades y referidos tanto a personal funcionario como laboral, que contendrán de forma conjunta las actuaciones a desarrollar para la óptima utilización de los recursos humanos en el ámbito a que afecten, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con las directrices de política de personal que fijen sus órganos de gobierno.

2.- Los programas de racionalización de recursos humanos podrán incluir todas o alguna de las medidas establecidas en la normativa general de aplicación para los planes de empleo, así como incentivos a la excedencia voluntaria y a la jubilación anticipada e incentivos a la renuncia al servicio activo o baja definitiva en él.

3.- Los programas de racionalización de los recursos humanos se regirán por lo dispuesto en esta Ley y la normativa que cada Administración Pública vasca dicte.

4.- Los planes de empleo se regirán por su normativa específica de aplicación.

5.- El personal afectado por un programa de racionalización de los recursos humanos podrá ser reasignado en otras Administraciones Públicas en los términos que establezcan los convenios que a tal efecto puedan suscribirse entre ellas.

6.- En el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma, los programas de racionalización de recursos humanos podrán afectar a uno o varios Departamentos, Organismos o áreas administrativas concretas. Su aprobación corresponderá al Departamento competente en materia de función pública, previo informe favorable del que lo sea en materia de hacienda. Cuando se circunscriban a un solo Departamento serán aprobados por éste, previo informe favorable de los Departamentos citados.

La iniciativa para su elaboración corresponderá al Departamento u Organismo afectado o, conjuntamente, a los Departamentos competentes en materia de función pública y de hacienda. En este último supuesto, se recabará informe a los Departamentos a los que se aplique.”



A.2 ESCUELAS INFANTILES

El Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz presta el servicio de guardería con sus propios medios a través de 17 centros que integran la denominada red de Escuelas Municipales de Educación Infantil. Estos centros educativos, adscritos para su gobierno y administración al Departamento Municipal de Educación, están dirigidos a niños y niñas de cero a tres años. En tanto no se garantice la universalidad del servicio, el procedimiento de acceso tiene en cuenta las rentas anuales de la unidad familiar, la edad de los niños y niñas, la situación familiar y laboral así como las necesidades prioritarias de escolarización.

La organización y funcionamiento de la red de Escuelas Municipales de Educación Infantil se hallan regulados en el Reglamento aprobado definitivamente por el Pleno el 29 de julio de 2005.

Además de la red propia de Escuelas infantiles, y después de la adhesión del Ayuntamiento al Consorcio Haurreskolak, el Ayuntamiento asume el compromiso de aportar las instalaciones, el mantenimiento, limpieza y vigilancia de las escuelas infantiles que cree el Consorcio. A la fecha de este informe, la ciudad de Vitoria-Gasteiz dispone de otras tres escuelas infantiles creadas por el Consorcio.

Para el curso 2005-2006, el personal educador que presta sus servicios en la red de Escuelas Municipales de Educación Infantil, diferenciado entre funcionarios de carrera y funcionarios interinos, así como el número de alumnos al que se atiende es el siguiente:

CURSO 2005-2006

ESCUELA MUNICIPAL INFANTIL	FUNCIONARIOS			Nº ALUMNOS
	DE CARRERA	INTERINOS	TOTAL	
Aranbizkarra	7	4	11	83
Arana	4	5	9	60
Ariznabarra.....	2	11	13	80
El Pilar.....	6	5	11	84
F.J. Landaburu	2(*)	5	7	49
Gloria Fuertes	1	8	9	65
Olárizu.....	3	4	7	48
Gurutzmendi	3	6	9	60
Haurtzaro	7	4	11	87
Izarra	2	11	13	101
Lakuabizkarra	6	9	15	116
L. Lejarreta.....	4	11	15	114
Txagorritxu	5	4	9	71
Tximeleta	4	8	12	83
Virgen Blanca.....	2	5	7	42
Zaramaga	6	11	17	131
Sansomendi.....	5	12	17	133
TOTAL	69	123	192	1.407

(*) Incluye un funcionario en situación de excedencia voluntaria.



Además del personal señalado, existen plazas de programa para atender a niños y niñas de necesidades educativas especiales. Asimismo, se contrata personal temporal para atender a las necesidades que se produzcan por bajas por incapacidad transitoria, comisiones de servicios de titulares, reducciones de jornada, etc.

A.2.1 PROGRAMA DE RACIONALIZACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LAS ESCUELAS MUNICIPALES DE EDUCACIÓN INFANTIL DEL AYUNTAMIENTO DE VITORIA-GASTEIZ EN EL AÑO 2000

Las actuaciones realizadas en relación con el Programa que nos ocupa han sido las siguientes:

- El 12 de mayo de 2000, el Pleno del Ayuntamiento, materializando un acuerdo suscrito entre la Representación Sindical y la Delegación del Área de Función Pública el 21 de febrero de 2000, aprobó un Programa de Racionalización de los Recursos Humanos para homologar al personal educador de las escuelas infantiles municipales en lo relativo a grupo de clasificación, jornada y retribuciones con la categoría de profesor-tutor de la Red Pública de la CAPV. Además, en la misma sesión se aprobaron las modificaciones de la RPT y las bases de convocatoria de promoción interna recogidas en el mismo.

El Programa contemplaba medidas especiales de promoción interna y las siguientes modificaciones de la RPT:

- Amortizar 83 plazas de Educadores de Escuela Infantil del Grupo C, escala de administración especial, subescala servicios especiales, clase cometidos especiales.
 - Mantener 29 plazas de Educadores de Escuela Infantil del Grupo C, con una retribución anual bruta de 3.839 miles de pesetas y un complemento personal transitorio de 85 miles de pesetas brutas anuales revalorizable y no absorbible excepto en dos casos: homologación plena con la enseñanza pública y valoración de puestos de trabajo del Ayuntamiento. Se mantienen estas 29 plazas en el Grupo C en la medida en que están ocupadas por personal laboral fijo sin la titulación preceptiva para optar al Grupo B, que pasarán a la situación de “a extinguir” el 30 de septiembre de 2007, si hasta esa fecha no han conseguido la titulación necesaria para acceder al Grupo B.
 - Crear 83 plazas de Educadores de Escuela Infantil del Grupo B, escala administración especial, subescala técnica, clase técnica media, con una retribución anual bruta de 3.839 miles de pesetas y un complemento personal transitorio de 85 miles de pesetas brutas anuales revalorizable y no absorbible excepto en dos casos: homologación plena con la enseñanza pública y valoración de puestos de trabajo del Ayuntamiento.
 - Tres educadoras ocuparán directamente plazas del Grupo B, al tener reconocidos la pertenencia a este Grupo y el nivel retributivo 17 Arcepafe por sentencia judicial.
- Para cubrir las 83 plazas creadas de Educadores de Escuela Infantil del Grupo B, el 10 de julio de 2000 se convocó la promoción interna, mediante el sistema de concurso-oposición, entre los educadores de escuela infantil municipal del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz



con relación funcional o laboral de carácter fijo y que reunieran las condiciones de titulación académica de grado medio. Superadas las correspondientes pruebas selectivas, por resolución del Concejal Delegado del Área de Función Pública de fecha 16 de octubre de 2000 se procedió al nombramiento de funcionarios para las distintas plazas y el 23 de octubre de 2000 tomaron posesión los 46 aspirantes que habían sido admitidos al proceso de selección, con efectos económicos desde el 1 de enero de 2000.

- En desarrollo del Programa y para cubrir el resto de las plazas creadas, el 21 de febrero de 2001 se publicó la Oferta Pública de Empleo del año 2000 y en ésta se convocaban las 37 plazas ofertadas de Educadores de Escuela Infantil del Grupo B, exigiéndose titulación universitaria de grado medio. La citada convocatoria fue recurrida, y el 30 de noviembre de 2005, la Concejala Delegada del Área de Función Pública ha dictado resolución poniendo fin al proceso de selección iniciado.
- El 15 de junio de 2001, el Pleno del Ayuntamiento modificó los requisitos de titulación de los puestos de Educadores de Escuela Infantil que afectaban al concurso-oposición convocado en febrero de 2001. En concreto, se establecía que para 17 puestos la titulación exigible era la de Maestro Especialista en Educación Infantil o Profesor de EGB Especialista en Preescolar y para el resto de los puestos las titulaciones de Maestro Especialista en Educación Infantil, Profesor de EGB Especialista en Preescolar, Técnico Superior en Educación Infantil o Técnico Especialista en Jardín de Infancia. Estas dos últimas titulaciones deberán ir acompañadas de una titulación universitaria de grado medio.
- La RPT publicada en el BOTHA el 22 de abril de 2002 contemplaba dentro del Departamento Municipal de Educación 84 puestos de Educador de Escuela Infantil Grupo B y 28 del Grupo C.
- El 22 de noviembre de 2002, el Pleno del Ayuntamiento aprobó la modificación de la RPT creando 26 plazas de Educador de Escuela Infantil que consolidaban las plazas de dos nuevas escuelas infantiles abiertas en Lakua.
- El 28 de noviembre de 2003, el Pleno del Ayuntamiento, sin perjuicio de prestar el servicio de guardería con sus propios medios, suscribió un convenio de adhesión con el Consorcio Haurreskolak (Entidad constituida el 24 de septiembre de 2003 entre 31 Ayuntamientos de la Comunidad Autónoma y el Gobierno Vasco para la gestión de las escuelas infantiles y la atención asistencial y educativa de niños y niñas de cero a tres años).
- El 27 de julio de 2004, por Decreto de Alcaldía, justificado en la adhesión del Ayuntamiento al Consorcio Haurreskolak y a la evolución de las demandas sociales que exigía la adaptación de las plazas y los puestos de trabajo del servicio, se reorganiza el servicio de las Escuelas Infantiles que pasa a denominarse “Servicio Educativo-Asistencial, Unidad de Escuelas Infantiles”, estableciéndose entre sus objetivos “prestar la atención a los menores como un servicio especializado de carácter educativo y asistencial, que tiene como finalidad principal la atención educativa de estos menores y la prestación de un servicio de apoyo a las familias, facilitando la conciliación de la vida familiar y la vida laboral”.



- El 30 de julio de 2004, la Junta de Gobierno Local aprobó una modificación de la RPT en los siguientes términos:
 - Se amortizan 67 plazas de Educador de Escuela Infantil del Grupo B (56 con dedicación 100% y 11 con dedicación 50%).
 - Se amortizan 27 plazas de Educador de Escuela Infantil del Grupo C.
 - Se crean 83 plazas de Técnico Especialista de Educación Infantil, Grupo C, con una jornada anual de 1.592 horas para el año 2004. Simultáneamente, en la misma fecha, la Concejala Delegada del Área de Función Pública convocó un proceso de selección para la creación de una lista de contratación de Técnicos Especialistas en Educación Infantil.
- En contra de estas actuaciones del Equipo de Gobierno, el 30 de julio de 2004 el Pleno del Ayuntamiento aprobó exigir al Gobierno Municipal la anulación del Decreto de 27 de julio de 2004 y el mantenimiento de la situación precedente del personal al servicio de las escuelas infantiles.
- El 17 de septiembre de 2004, la Junta de Gobierno Local acordó la finalización del “Programa de racionalización de los recursos humanos para atender a la homologación del personal educador de las escuelas infantiles municipales en las condiciones propias del personal educador de Educación Infantil y Primaria de la Red Pública de la Comunidad Autónoma del País Vasco” aprobado el 12 de mayo de 2000, ya que habían variado sustancialmente las circunstancias que motivaron su adopción y que en resumen fueron:
 - Implantación de un modelo educativo asistencial con la finalidad de atender, asistir y educar a los niños de cero a tres años y prestar un servicio de apoyo a sus familias.
 - La ejecución de la Sentencia 142/2004, de 6 de julio, por la que se reconoce el nivel 17 de Arcepafe a tres educadoras con nivel 14 y el derecho al abono de las diferencias retributivas desde el 1 de enero de 2000.
 - La adhesión del Ayuntamiento al Consorcio Haurreskolak.
 - El Decreto de Alcaldía de 27 de julio de 2004 por el que se acuerda la reorganización del servicio.
 - Las diferencias de jornada laboral existentes entre el “Programa de racionalización de los recursos humanos para atender a la homologación del personal educador de las escuelas infantiles municipales en las condiciones propias del personal educador de Educación Infantil y Primaria de la Red Pública de la Comunidad Autónoma del País Vasco” (1.420 horas anuales) y el Acuerdo Regulador de las condiciones de empleo del personal del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz para el año 2004 (1.592 horas anuales) aprobado por el Pleno el 30 de julio de 2004.
- El Decreto de Alcaldía de 27 de julio de 2004 y el Acuerdo de la Junta de Gobierno de 30 de julio de 2004 por el que se modificaba la RPT, fueron recurridos judicialmente ante el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (38 recursos que a fecha de este Informe están pendientes de resolución). El 1 de septiembre de 2004, fecha de inicio del curso



escolar, el colectivo de educadores iniciaron una huelga, para cuya desconvocatoria solicitaban entre otros aspectos la convocatoria de una OPE que cubriera entre 70 y 75 puestos que pudieran ser Grupo B o C, pero posibilitando que los titulados medios (maestros con especialidad en educación infantil) pudieran presentarse a los puestos del Grupo C. Para abordar la resolución del conflicto existente, en octubre de 2004, el Ayuntamiento solicitó informe-consulta del IVAP sobre “si era factible establecer como requisito de acceso a los puestos del Grupo C, técnicos especialistas en educación infantil, además de las titulaciones específicas definidas por ley, título de técnico superior de educación infantil o técnico especialista en jardín de infancia, la titulación de maestro con especialidad en educación infantil”. En noviembre de 2004, el IVAP, después de repasar distintos aspectos referidos a las escalas y las relaciones de puestos de trabajo, contestó afirmativamente a la consulta anterior.

Por otro lado, un grupo de educadoras solicitó la intervención del Ararteko que emitió la Recomendación 23/2004, de 18 de octubre, en la que se establece:

- Que en la reordenación del servicio de Escuelas Infantiles el Ayuntamiento debía ajustarse a las previsiones del Decreto del Gobierno Vasco nº 297/2002, de 17 de diciembre, por el que se regulan las escuelas infantiles para niños y niñas de cero a tres años en la Comunidad Autónoma del País Vasco durante los cursos 2002-2003 y 2003-2004.
- Que la aprobación de la RPT consecuencia de la reordenación debía observar las formalidades necesarias en cuanto a la negociación con la representación del personal y debía guardar la necesaria correspondencia con la plantilla presupuestaria aprobada por el Pleno.
- Mientras tanto considera nulo el acuerdo de modificación del la RPT aprobada por la Junta de Gobierno de 30 de julio de 2004 por haber obviado los requisitos expuestos en el apartado anterior.

A.2.2 ACTUACIONES POSTERIORES A LA FINALIZACIÓN DEL PROGRAMA DE RACIONALIZACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LAS ESCUELAS MUNICIPALES DE EDUCACIÓN INFANTIL DE VITORIA-GASTEIZ.

Una vez dado por finalizado el Programa detallado en el apartado anterior, el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz ha llevado la cabo las siguientes actuaciones tendentes a la puesta en funcionamiento de un nuevo modelo de escuelas municipales de educación infantil que pretende dar respuesta a las necesidades de personal que el servicio de Escuelas Infantiles plantea:

- El 31 de enero de 2005, el Pleno del Ayuntamiento adoptó un acuerdo mayoritario de todos los grupos municipales sobre el nuevo modelo de escuelas municipales de educación infantil, en el que se establecía lo siguiente:
 - Mantenimiento de la pareja educativa (Grupo B/C) sin diferencia funcional.



- Creación en la RPT del puesto de Dirección de Escuelas Infantiles (17 plazas). Para su cobertura se habilitará la figura de la libre designación y/o la comisión de servicios forzosa.
 - Creación de 183 plazas de doble Grupo B/C.
 - El calendario del personal educador será de 1.480 horas, con apertura del 1 al 7 de enero, la semana de pascua y el mes de julio. Estableciéndose para los citados períodos un sistema de turnos rotativos entre el personal educador. El personal que ocupe los puestos de dirección tendrá un calendario de 1.592 horas.
 - Las horas diarias de atención directa en el aula serán de 6.
 - Todas las horas serán presenciales y se seguirán manteniendo las horas destinadas a formación, programación, coordinación, etc.
 - Una oferta pública de empleo que se realizará en dos fases:
 - La primera fase se ejecutará en 2005 para incorporar a los nuevos funcionarios en el curso 2005-2006. La convocatoria será de 40 plazas con la titulación de magisterio con la especialidad en educación infantil.
 - En una segunda fase se ofertaran 35 plazas y se ejecutará dos meses después de la promulgación de la nueva ley de educación. La titulación requerida estará en función de lo que marque la nueva ley.
-
- El 22 de abril de 2005, el Pleno aprobó una Declaración Institucional sobre las escuelas municipales de educación infantil del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz en la que se establecían los fundamentos del proyecto educativo y principios rectores de la red de escuelas municipales de educación infantil de Vitoria-Gasteiz.
 - El 17 de junio de 2005, el Pleno del Ayuntamiento, para poder implantar el nuevo modelo de escuelas infantiles, aprobó una modificación de la plantilla presupuestaria por la que se creaban 155 plazas en la escala de administración especial subescala técnica y se amortizaban 27 plazas de la escala administración especial subescala de servicios especiales. Esta modificación supone un incremento en el capítulo 1 "Gastos de Personal" de 626 miles de euros.
 - El 22 de abril de 2005, el Pleno aprobó inicialmente el Reglamento de organización y funcionamiento de la red de escuelas municipales de educación infantil. Su aprobación definitiva fue el 29 de julio de 2005.
 - El 24 de junio de 2005, la Junta de Gobierno Local aprueba la modificación de la RPT que afecta a los siguientes puestos:
 - Tipo 1: 17 puestos de Director de Escuela Infantil, Grupo B, PL3 fecha de preceptividad vencida, forma de provisión libre designación.
 - Tipo 2: 167 puestos vacantes de Educador, Grupo B/C, PL3 fecha de preceptividad vencida, forma de provisión concurso. A los puestos del grupo C se les añade una productividad de 3.171,98 euros anuales.



- Tipo 3: 11 puestos de Educador, Grupo B/C, PL3 fecha de preceptividad no vencida, forma de provisión concurso.
- Tipo 4: 5 puestos de Educador, Grupo B/C, PL3 fecha de preceptividad vencida, forma de provisión concurso. Los puestos del grupo B tienen titulación de diplomatura universitaria.

A.2.3 PERSONAL EDUCADOR PARA EL CURSO 2005-2006 EN LAS ESCUELAS MUNICIPALES DE EDUCACIÓN INFANTIL DEL AYUNTAMIENTO DE VITORIA-GASTEIZ.

El servicio de Escuelas Infantiles del Departamento Municipal de Educación ha diseñado la distribución del personal educador para el curso 2005-2006 con el siguiente detalle:

1. Personal funcionario de carrera
 - 17 plazas de director de escuela infantil, ocupadas por funcionarios de carrera mediante libre designación y/o comisión de servicios forzosa.
 - 52 educadores de escuela infantil

2. Personal funcionario interino

La cobertura de las 114 plazas vacantes en la categoría de educador infantil se realiza por dos procedimientos simultáneos:

- 47 funcionarios interinos que cubrían vacantes sin titular en puestos de RPT pasan directamente a estar adscritos a las plazas en su nueva configuración (Grupo B/C).
- 67 funcionarios interinos del programa de refuerzo de las escuelas infantiles curso 2004-2005 acceden a la condición de funcionario interino por consolidación de la plaza de programa, de conformidad con lo establecido en el art. 22.2 del Reglamento de Gestión de Listas de Contratación.

3. Personal en plazas de programa y cobertura de incidencias.

Además del personal señalado, se contempla la existencia de plazas de programa necesarias para atender a niños y niñas de necesidades educativas especiales. Asimismo, se prevé la oferta de contrataciones derivadas de las necesidades que se produzcan por bajas por incapacidad transitoria, comisiones de servicios de titulares, reducciones de jornada, etc.



A.3 PROGRAMAS DE RACIONALIZACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL AYUNTAMIENTO DE VITORIA-GASTEIZ EN EL AÑO 2003

El Pleno del Ayuntamiento de 21 de febrero de 2003 aprobó el Reglamento de Personal para los años 2002 y 2003. En desarrollo de este Reglamento y con base en lo dispuesto en el art. 18 de la Ley 30/1984, de Medidas para la reforma de la Función Pública y en el art. 22 de la Ley 6/1989 de la Función Pública Vasca, en la nueva redacción dada por la Ley 16/1997, aprobó los siguientes Programas de Racionalización de los Recursos Humanos para atender a:

- la transformación de los puestos de los controladores de contratas en inspectores de contratas del Departamento de Medio Ambiente.
- cambio de grupo del personal de la unidad de vigilancia de aparcamientos.
- la transformación de los puestos de oficiales de un solo oficio en oficiales de mantenimiento.

A.3.1 PROGRAMA DE RACIONALIZACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS PARA ATENDER A LA TRANSFORMACIÓN DE LOS PUESTOS DE CONTROLADORES DE CONTRATAS EN INSPECTORES DE CONTRATAS DEL DEPARTAMENTO DE MEDIO AMBIENTE.

El 22 de mayo de 2003, el Pleno del Ayuntamiento aprobó el Programa de Racionalización de Recursos Humanos para la transformación de los puestos de controladores de contratas en inspectores de contratas, cambiando la denominación de los mismos y el Grupo de clasificación, pasándoles del Grupo D al C, estableciendo para ello medidas especiales de promoción interna.

Según la Memoria Justificativa del Programa, las situaciones que se pretendían resolver y que justificaban la definición de un Programa de Racionalización estaban originadas por la definición de las funciones de los controladores de contratas. Cuando se creó este puesto de trabajo se clasificó en el Grupo D, si bien las funciones que desarrollan de supervisión del correcto cumplimiento de todos los contratos establecidos y convenios en vigor del Departamento de Medio Ambiente, dentro del Servicio de Gestión de Residuos, en materia de limpieza, transporte, recogida y tratamiento de los residuos y vigilancia y control del cumplimiento de las Ordenanzas y Reglamentos Municipales, son asimilables a las realizadas por otras categorías profesionales, encuadradas todas ellas en el Grupo C. La transformación de estos puestos pretende conseguir una mayor formación en sus titulares que posibilite la óptima realización de las funciones que tienen encomendadas, así como la uniformidad entre los diferentes puestos de la organización municipal que tienen contenidos y funciones similares.



Las acciones que se llevaron a cabo y que estaban incluidas en el Programa han sido:

- Amortización de 5 plazas de controladores de contratas cuya clasificación administrativa era Grupo D y creación de 5 plazas de inspectores de contratas, con clasificación administrativa Grupo C. La amortización y creación de estas plazas conllevaron la oportuna modificación de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT).
- El 10 de noviembre de 2003 se publicó en el BOTHA la convocatoria del proceso de selección y las bases de la misma para la provisión, mediante promoción interna, de las 5 plazas de inspectores de contratas de nueva creación en el Grupo C.
- Realizadas las pruebas establecidas en la convocatoria, el 9 de febrero de 2004 se lleva a cabo el nombramiento de los funcionarios en las nuevas plazas y se publica en el BOTHA el 1 de marzo de 2004.

La aplicación de este Programa supuso un incremento en el capítulo 1 “Gastos de Personal” de 10 miles de euros.

A.3.2 PROGRAMA DE RACIONALIZACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS PARA ATENDER AL CAMBIO DE GRUPO DEL PERSONAL DE LA UNIDAD DE VIGILANCIA DE APARCAMIENTOS.

El 22 de mayo de 2003, el Pleno del Ayuntamiento aprobó el Programa de Racionalización de Recursos Humanos que afectaba al personal de Vigilancia de Aparcamientos del Ayuntamiento. El objeto del Programa era la modificación del Grupo de clasificación de los vigilantes de aparcamiento, pasándolo del Grupo E al D, lo que conllevaba la modificación del nivel retributivo pasándolo del 7 al 8. Para ello se establecieron medidas especiales de promoción interna.

Según la Memoria Justificativa del Programa, las situaciones que se pretendían resolver y que justificaban la definición de un Programa de Racionalización estaban originadas por la progresiva complejidad de la tarea de Vigilancia de Aparcamientos. Cuando se creó el puesto de trabajo se clasificó en el Grupo E al considerarse que las funciones que se iban a desempeñar no requerían de una formación básica que garantizase una capacidad de aprendizaje profesional teórico porque las funciones a desarrollar se suponían siempre sencillas y realizadas atendiendo siempre a instrucciones concretas. Las justificaciones que se alegan para la clasificación en el Grupo D son, entre otras, que el desarrollo de las funciones inherentes a estos puestos se ha ido diversificando ya que deben interpretar la normativa, por lo que se requiere un conocimiento práctico de ella y decidir en el mismo lugar del trabajo sin posibilidad de recurrir a instancias superiores dada la rapidez con que deben ser tomadas las decisiones.

Las acciones que se llevaron a cabo y que estaban incluidas en el Programa han sido:

- Amortización de 16 plazas de vigilante de aparcamientos cuya clasificación administrativa era Grupo E y creación de otras 16 plazas con clasificación administrativa Grupo D. La



amortización y creación de estas plazas conllevaron la oportuna modificación de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT).

- El 3 de mayo de 2004 se publicó en el BOTHA la convocatoria del proceso de selección y las bases de la misma para la provisión, mediante promoción interna, de las 16 plazas de vigilantes de aparcamientos de nueva creación en el Grupo D.
- Realizadas las pruebas establecidas en la convocatoria, el 1 de septiembre de 2004 se lleva a cabo el nombramiento de los funcionarios en las nuevas plazas y se publica en el BOTHA el 29 de octubre de 2004.

La aplicación de este Programa supuso un incremento en el capítulo 1 “Gastos de Personal” de 22 miles de euros.

A.3.3 PROGRAMA DE RACIONALIZACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS PARA ATENDER A LA TRANSFORMACIÓN DE LOS PUESTOS DE OFICIALES DE UN SOLO OFICIO EN OFICIALES DE MANTENIMIENTO

El 19 septiembre de 2003, el Pleno del Ayuntamiento aprobó el Programa de Racionalización de Recursos Humanos para la transformación de los puestos de oficiales de un solo oficio, Grupo de clasificación D y E, y de conductor ayudante de oficios, Grupo de clasificación D, ambos con complemento de destino nivel 12, en oficiales de mantenimiento con Grupo de clasificación D y complemento de destino nivel 14. Se establecen para ello medidas especiales de provisión y promoción interna.

Según la Memoria Justificativa del Programa, las situaciones que se pretendían resolver y que justificaban la definición de un Programa de Racionalización estaban originadas por la necesidad de completar un proceso iniciado en el año 1991 destinado a integrar dentro del puesto de Oficial de Mantenimiento a los Oficiales de un solo oficio. Por otra parte, esta transformación suponía la integración de figuras profesionales dentro de la organización municipal y el aumento de versatilidad del personal, por cuanto que el puesto de Oficial de Mantenimiento conlleva un aumento de la capacitación del personal para atender al conjunto de situaciones que los servicios de mantenimiento abordan.

Las acciones que se llevaron a cabo y que estaban incluidas en el Programa han sido:

- Amortización de 22 plazas de oficial de un solo oficio, cuya clasificación administrativa era Grupo D/E y de 5 plazas de conductor ayudante de oficios, cuya clasificación administrativa era Grupo D, y creación de 27 plazas de oficiales de mantenimiento con clasificación administrativa Grupo D. La amortización y creación de estas plazas conllevaron la oportuna modificación de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT).
- El 15 de diciembre de 2003 se publicó en el BOTHA la convocatoria del proceso de selección y las bases de la misma, para la provisión y promoción interna de las 27 plazas de oficiales de mantenimiento, plazas de nueva creación en el Grupo D.



Herri-Kontuen
Euskal Epaitegia

Tribunal Vasco
de Cuentas Públicas

- Realizadas las pruebas establecidas en la convocatoria, el 1 de septiembre y el 9 de noviembre de 2004 se lleva a cabo el nombramiento de los funcionarios en las nuevas plazas y se publica en el BOTHA el 29 de octubre y el 1 de diciembre de 2004.

La aplicación de este Programa supuso un incremento en el capítulo 1 “Gastos de Personal” de 47 miles de euros.



ALEGACIONES A LOS RESULTADOS DE LA FISCALIZACIÓN DEL PROGRAMA DE RACIONALIZACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LAS ESCUELAS INFANTILES APROBADO EN EL AÑO 2000 (AYUNTAMIENTO DE VITORIA-GASTEIZ)

ALEGACIONES A LAS CONCLUSIONES DEL INFORME:

PRIMERA.- En relación al incumplimiento de la normativa de aplicación que se cita en el párrafo:

“Para cubrir las 83 plazas creadas de Educadores de Escuela Infantil del Grupo B, el 10 de julio del 2000 se convocó el proceso de promoción interna mediante el sistema de concurso-oposición entre los educadores de Escuela Infantil municipal del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz con relación funcional o laboral de carácter fijo y que reunieran las condiciones de titulación académica de grado medio, sin que las Bases de la convocatoria se publicaran en el Boletín Oficial del Territorio Histórico de Álava, incumpliendo el Art. 20.1.c) de la Ley 30/1984 de Medidas para la reforma de la Función Pública”.

Hacer constar que:

A pesar que el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz no llevó a cabo la publicación de las referidas Bases de la Convocatoria en el Boletín Oficial del Territorio Histórico de Álava, no por ello sufrió merma alguna el principio de publicidad regulado en el artículo 19.1 de la Ley 30/1984, de medidas para la reforma de la Función Pública (Básico); ya que tratándose de un proceso de promoción interna dentro del Programa de Racionalización de Recursos Humanos de las Escuelas Infantiles Municipales, el principio de publicidad fue plenamente garantizado:

- 1.- A través de los medios de publicidad internos (Tablón de Anuncios, Páginas Web, etc.) y,
- 2.- A través de comunicación personal a todas las personas implicadas y que cumplieran los requisitos para participar en dicha Convocatoria.

SEGUNDA.- En relación al párrafo:

“En julio de 2004, vigente el Programa y estando pendiente la resolución de la Oferta Pública de Empleo del año 2000 con la que se pretendía la cobertura de 37 vacantes de Educador del Grupo B, se produjeron modificaciones de la RPT por las que se amortizaban 67 plazas del Grupo B y 27 del C y se creaban 83 plazas del Grupo C. Esta modificación fue recurrida porque no se observaron las formalidades necesarias en cuanto a la negociación con la representación del personal y porque fue adoptada por la Junta de Gobierno, cuando el Órgano competente por razón de la materia era el Pleno del Ayuntamiento, contraviniendo con ello lo establecido en los artículos 123 de la Ley 7/1985 de Bases de Régimen Local y 32 de la Ley 9/1987 reguladora de los órganos de representación,



Herri-Kontuen
Euskal Epaitegia

Tribunal Vasco
de Cuentas Públicas

determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas”.

Hacer constar que:

Es prematuro hacer valoraciones sobre la legalidad de la modificación de la RPT a la que se refiere este párrafo, porque como expresamente consta en el contenido de su informe, el asunto se encuentra “Sub Judice”, ya que tanto el Decreto como el Acuerdo de la Junta de Gobierno fueron recurridos ante el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, sin que conste sentencia a fecha del presente escrito.