

Dicho esto, la necesidad de reforzar los efectivos dedicados al control interno en la CAM se torna palmaria al efectuar un análisis comparativa con las estructuras orgánicas de otras Administraciones Públicas de similar volumen presupuestario. Sirva de ejemplo el Ayuntamiento de Granada, cuyo presupuesto se cifra en 333,061 millones de euros, y que en su RPT contempla la figura de un Interventor General, un Adjunto a Intervención y un Viceinterventor. De igual modo, la Diputación de Málaga, con un presupuesto de 295 millones de euros, cuenta en su RPT con un Interventor General y 5 Interventores Adjuntos, lo que subraya la insuficiencia de personal en el ámbito del control interno de la CAM.

En virtud de todo lo expuesto, la creación de dos puestos adicionales de Viceinterventor, elevando la dotación a tres, además del Interventor General, se erige como una medida ineludible y estratégicamente vital. Esta ampliación no solo permitirá una distribución más eficiente de la carga de trabajo y una especialización necesaria para abordar la complejidad de los asuntos, sino que también asegurará el cumplimiento de las funciones reservadas y de auxilio contempladas en el RD 128/2018.

Creación de la Jefatura de Servicio de Función Pública

El Área de Función Pública viene asumiendo en los últimos años un incremento sostenido en la carga de trabajo y en la complejidad de los expedientes tramitados. En la actualidad, la unidad cuenta con **más de cincuenta empleados/as públicos/as adscritos/as**, sin que exista un nivel intermedio de dirección que garantice la adecuada planificación, coordinación y supervisión de los distintos negociados y unidades.

La situación actual y problemática detectada

Se constatan, de forma objetiva, los siguientes factores:

- **Procesos selectivos:** incremento notable de reclamaciones y recursos, que exige mayor especialización técnica y dedicación.
- **Expedientes judicializados:** aumento de litigios derivados en gran parte de silencios negativos por falta de capacidad de respuesta en plazo, lo que incrementa el riesgo jurídico y económico para la Administración.
- **Formación:** incremento de la programación de cursos presenciales y acciones formativas, cuya gestión requiere planificación y coordinación más intensiva.
- **Prevención y salud laboral:** elevado número de bajas médicas y de solicitudes de adaptación de puestos de trabajo, que actualmente desborda la capacidad del Gabinete de Prevención.
- **Instrumentos de planificación de personal:** implantación de una **nueva VPPT** y la necesidad de mantener una **RPT en constante actualización**, con implicaciones técnicas y estratégicas de gran relevancia.

La magnitud de los factores expuestos evidencia la **insuficiencia del actual modelo organizativo**, en el que la Dirección General de Función Pública asume simultáneamente funciones de carácter estratégico y operativo, sin un nivel jerárquico intermedio que permita descargar tareas y asegurar la gestión eficaz del servicio.

La creación de un puesto de **Jefe/a de Servicio de Función Pública** se justifica por:

1. **Volumen de personal a cargo:** más de 50 empleados/as.
2. **Complejidad técnica creciente** en procesos selectivos, formación, RPT y VPPT.
3. **Necesidad de coordinación transversal** entre las distintas unidades de la Dirección General.
4. **Refuerzo de la seguridad jurídica**, evitando retrasos y reduciendo el número de recursos y litigios.
5. **Optimización de la gestión de personal** en materia de prevención, readaptaciones y formación.

La creación del puesto resulta **viable** desde el punto de vista organizativo y funcional, en tanto que:

- Existe un volumen de trabajo y personal que justifica plenamente el establecimiento de una jefatura de servicio.
- La incorporación de este nivel intermedio permitirá una **redistribución más eficiente de funciones** entre la Dirección General y los distintos negociados.
- Se mejorará la **planificación estratégica de recursos humanos**, con impacto positivo en la eficacia, calidad del servicio y seguridad jurídica.

En atención a lo expuesto, se considera **necesaria y plenamente justificada** la creación del puesto de **Jefe/a de Servicio de Función Pública**, como estructura imprescindible para garantizar la adecuada gestión de los recursos humanos de esta Administración y para responder con eficacia a las crecientes demandas organizativas, jurídicas y sociales.