



Informe Núm.: 1/2020
Secretaría General

Asunto: Modificación Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Alcalá la Real.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 3.3.d) 6ª del 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, y en ejercicio del asesoramiento legal preceptivo que junto a la fe pública, corresponde a esta Secretaría General, se emite el siguiente

INFORME

I.- ANTECEDENTES.

1º.- El Ayuntamiento de Alcalá la Real cuenta como instrumento técnico de ordenación de sus puestos de trabajo con una Relación de Puestos de Trabajo (RPT), aprobada por el Ayuntamiento Pleno en 2006

2.- Por acuerdo del Ayuntamiento Pleno adoptado en sesión de fecha 10 de enero 2019 fue aprobada conjuntamente con el Presupuesto General de dicha entidad local para el ejercicio 2019, la última modificación de la Relación de Puestos de Trabajo cuyo resumen extractado fue publicado en el B.O.P de Jaén núm. 29 de 12 de febrero de 2019.

3.- Por providencia de Alcaldía, se dispone la incoación de expediente de modificación de la actual Relación de Puestos de Trabajo en el que obra la correspondiente Memoria justificativa de dicha propuesta y resumen extractado de la RPT con las modificaciones operadas.

II.- CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRIMERA.- Legislación aplicable

- Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local (LRBRL)
- 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. (TRRL)
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, del Estatuto Básico del Empleado Público (LEBEP).
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la Función Pública (LMRFP).

Código Seguro de Verificación	IV66WEB53ZZD324J3RP4M43XEQ	Fecha	13/02/2020 10:23:27
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	SEBASTIAN ANTONIO MORA PEREZ		
Url de verificación	https://verfirmamoad.dipujaen.es/verfirmav2/code/IV66WEB53ZZD324J3RP4M43XEQ	Página	1/13





- Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de la Administración Local
- Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018. (LPGE)
- Real Decreto-ley 2/2020, de 21 de enero, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público.
- Jurisprudencia del Tribunal Supremo.

SEGUNDA.- La Relación de Puestos de Trabajo

Constituye el principal instrumento organizativo de las Entidades locales, el más importante de ordenación y gestión de personal, pues a través de ella se diseña el modelo organizacional a nivel de estructura interna, ordenando y clasificando al personal en orden a la realización concreta del trabajo a desarrollar.

La obligatoriedad de elaborar la RPT, que derivada del derogado artículo 16 LMRFP, se recoge actualmente en el art. 74 del TREBEP, según el cual:

"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."

Y en el ámbito de la Admón. Local, en:

- El artículo 90.2 LBRL, que establece:

"2. Las Corporaciones locales formarán la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública."

Corresponde al Estado establecer las normas con arreglo a las cuales hayan de confeccionarse las relaciones de puestos de trabajo, la descripción de puestos de trabajo tipo y las condiciones requeridas para su creación, así como las normas básicas de la carrera administrativa, especialmente por lo que se refiere a la promoción de los funcionarios a niveles y grupos superiores."

- Y el art. 126.4 del TRRL, que señala:

"Las relaciones de los puestos de trabajo, que tendrán en todo caso el contenido previsto en la legislación básica sobre función pública, se confeccionarán con arreglo a las normas previstas en el artículo 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril."

La RPT incluye pues, para cada puesto de trabajo, su denominación, tipo, características esenciales y sistemas de provisión de los mismos, sus retribuciones complementarias, así como los requisitos exigidos para su desempeño. Son las Corporaciones Locales las que

Código Seguro de Verificación	IV66WEB53ZZD324J3RP4M43XEQ	Fecha	13/02/2020 10:23:27
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	SEBASTIAN ANTONIO MORA PEREZ		
Url de verificación	https://verfirmamoad.dipujaen.es/verfirmav2/code/IV66WEB53ZZD324J3RP4M43XEQ	Página	2/13





forman tales relaciones, debiendo respetar las normas que dicta el Estado para su confección, descripción de puestos de trabajo- tipo, las condiciones para su creación y normas básicas de promoción interna y de la carrera administrativa. Cuando se trata de puestos de trabajo reservados a funcionarios con habilitación de carácter estatal, su creación, clasificación y supresión corresponde a las Comunidades Autónomas, de acuerdo con la normativa estatal (art.156 TRRL).

En lo que respecta al contenido, modelo de RPT y normas para su elaboración se ha de estar de forma análoga a lo dispuesto en la Orden de 2 de diciembre de 1988, sobre Relaciones de Puestos de Trabajo y en la Administración del Estado, la Resolución conjunta de las Secretarías de Estado de Hacienda y Administraciones públicas, de 20 de enero de 1989, y en especial a lo preceptuado en el art 15 de la LMRFP.

"1. Las relaciones de puestos de trabajo de la Administración del Estado son el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto en los términos siguientes:

a) Las relaciones comprenderán, conjunta o separadamente, los puestos de trabajo del personal funcionario de cada Centro gestor, el número y las características de los que puedan ser ocupados por personal eventual así como los de aquellos otros que puedan desempeñarse por personal laboral.

b) Las relaciones de puestos de trabajo indicarán, en todo caso, la denominación, tipo y sistema de provisión de los mismos; los requisitos exigidos para su desempeño; el nivel de complemento de destino y, en su caso, el complemento específico que corresponda a los mismos, cuando hayan de ser desempeñados por personal funcionario, o la categoría profesional y régimen jurídico aplicable cuando sean desempeñados por personal laboral.

c) Con carácter general, los puestos de trabajo de la Administración del Estado y de sus Organismos Autónomos así como los de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social, serán desempeñados por funcionarios públicos. Se exceptúan de la regla anterior y podrán desempeñarse por personal laboral:

- Los puestos de naturaleza no permanente y aquéllos cuyas actividades se dirijan a satisfacer necesidades de carácter periódico y discontinuo;

- los puestos cuyas actividades sean propias de oficios, así como los de vigilancia, custodia, porteo y otros análogos;

- los puestos de carácter instrumental correspondientes a las áreas de mantenimiento y conservación de edificios, equipos e instalaciones, artes gráficas, encuestas, protección civil y comunicación social, así como los puestos de las áreas de expresión artística y los vinculados directamente a su desarrollo, servicios sociales y protección de menores;

Código Seguro de Verificación	IV66WEB53ZZD324J3RP4M43XEQ	Fecha	13/02/2020 10:23:27
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	SEBASTIAN ANTONIO MORA PEREZ		
Url de verificación	https://verfirmamoad.dipujaen.es/verfirmav2/code/IV66WEB53ZZD324J3RP4M43XEQ	Página	3/13





- los puestos correspondientes a áreas de actividades que requieran conocimientos técnicos especializados cuando no existan Cuerpos o Escalas de funcionarios cuyos miembros tengan la preparación específica necesaria para su desempeño, y

- los puestos de trabajo en el extranjero con funciones administrativas de trámite y colaboración y auxiliares que comporten manejo de máquinas, archivo y similares.

- Los puestos con funciones auxiliares de carácter instrumental y apoyo administrativo.

Asimismo, los Organismos Públicos de Investigación podrán contratar personal laboral en los términos previstos en el artículo 17 de la Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica.

d) La creación, modificación, refundición y supresión de puestos de trabajo se realizará a través de las relaciones de puestos de trabajo.

e) Corresponde a los Ministerios para las Administraciones Públicas y de Economía y Hacienda la aprobación conjunta de las relaciones de puestos de trabajo, excepto la asignación inicial de los complementos de destino y específico, que corresponde al Gobierno.

f) La provisión de puestos de trabajo a desempeñar por el personal funcionario, así como la formalización de nuevos contratos de personal laboral fijo, requerirán que los correspondientes puestos figuren detallados en las respectivas relaciones.

Este requisito no será preciso cuando se trate de realizar tareas de carácter no permanente mediante contratos de trabajo de duración determinada y con cargo a créditos correspondientes a personal laboral eventual o al capítulo de inversiones.

2. Los puestos de trabajo serán de adscripción indistinta para todos los funcionarios incluidos en el ámbito de aplicación de esta Ley. Únicamente podrán adscribirse con carácter exclusivo puestos de trabajo a funcionarios de un determinado Cuerpo o Escala cuando tal adscripción se derive necesariamente de la naturaleza y de la función a desempeñar en ellos y en tal sentido lo determine el Gobierno a propuesta del Ministro de la Presidencia.

3. Las relaciones de puestos de trabajo serán públicas."

En relación a lo explicado en el apartado 1.b) del párrafo anterior, habrá que estar al artículo 3 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local (BOE. N.º 106, de 3 de mayo de 1986), según el cual los intervalos de los niveles de puestos de trabajo de los funcionarios de Administración Local serán los que en cada momento se establezcan para los funcionarios de la Administración del Estado; dentro de los límites máximo y mínimo señalados, el Pleno de la Corporación asignará nivel a cada puesto de trabajo atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así

Código Seguro de Verificación	IV66WEB53ZZD324J3RP4M43XEQ	Fecha	13/02/2020 10:23:27
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	SEBASTIAN ANTONIO MORA PEREZ		
Url de verificación	https://verfirmamoad.dipujaen.es/verfirmav2/code/IV66WEB53ZZD324J3RP4M43XEQ	Página	4/13





como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto. Para el personal laboral de este Excmo. Ayuntamiento, habrá que estar a lo previsto en el artículo 40 del Convenio colectivo para el personal laboral de esta Administración (Boletín Oficial de la Provincia de Jaén N° 226, de 23 de noviembre de 2013)

En relación a lo explicado en el apartado 1.b) del párrafo anterior, habrá que estar al artículo 4.1 del Real Decreto 861/1986, según el cual el complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad.

En relación a lo explicado en el apartado 1.c) del párrafo anterior, hay que estar a las Sentencias de la Sala de lo Contencioso- administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con Sede en Granada, de fechas veinticinco de febrero y cuatro de abril de 2011, recaídas, respectivamente, en los Recursos N.º 1510/2003 y 1733/2010 (Ponente, en ambos, el Ilmo. Sr. D. Rafael Puya Jiménez), sentencias cuyos Fundamentos de Derecho Cuartos, redactan: "(...) Es esta misma línea en virtud de la que la Ley de Bases de Régimen Local (en adelante LBRL) en su artículo 92.2 delimita, con nitidez, aquellas funciones de las que se desempeñan en los Ayuntamientos que sólo pueden ser realizadas por funcionarios, siendo las mismas, como así relata la parte demandante, aquellas que impliquen autoridad, las de fe pública y asesoramiento legal preceptivo, las de control y fiscalización interna de la gestión económico- financiera y presupuestaria, las de contabilidad y tesorería, 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. Esta cláusula de carácter general incide en características propias del ejercicio de funciones por parte de un funcionario y que se derivan de la permanencia y profesionalidad de su relación con la Administración. (...)", descendiendo, por lo que a esta Administración se refiere, a lo manifestado en sus Fundamentos de Derecho Quintos, según los cuales: "(...) En definitiva, no podrá estimarse el punto segundo del suplico de la demanda de manera íntegra, es decir, con relación a todos los puestos de trabajo relacionados en la demanda (pues respecto de algunos de ellos no se ha acreditado que se trate de funciones típicamente reservadas a funcionarios de carrera), pero sí, por lo razonado, ha de estimarse con relación a todas las Jefaturas de Servicio, Jefaturas de Sección, Jefaturas de Negociado y Jefaturas de Grupo del Ayuntamiento que estén servidas por personal laboral, pues, aunque en algún caso se pueda tratar de unidades administrativas unipersonales (sin relación jerárquica con subordinados), se trata de funciones típicamente administrativas respecto de las cuales la Administración no ha acreditado la oportunidad y legalidad de su cobertura en régimen de contrato laboral, conforme a los criterios del artículo 15.1 de la Ley 30/1984."

Para las escalas, habrá que estar a lo previsto en los artículos 167, 169, 170, 171, 172, 174 y 175 del texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, (TRRL) según los cuales:

Art. 167:

Código Seguro de Verificación	IV66WEB53ZZD324J3RP4M43XEQ	Fecha	13/02/2020 10:23:27
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	SEBASTIAN ANTONIO MORA PEREZ		
Url de verificación	https://verfirmamoad.dipujaen.es/verfirmav2/code/IV66WEB53ZZD324J3RP4M43XEQ	Página	5/13





" 1. Los funcionarios de carrera de la Administración local que no tengan habilitación de carácter nacional se integrarán en las escalas de Administración General y Administración Especial de cada Corporación, que quedarán agrupadas conforme a lo dispuesto en la legislación básica del Estado sobre función pública, en los grupos que éste determine, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso.

2. La escala de administración general se divide en las subescalas siguientes:

- a) Técnica
- b) De gestión.
- c) Administrativa.
- d) Auxiliar.

e) Subalterna.

3. La Escala de Administración Especial se divide en las Subescalas siguientes:

- a) Técnica.
- b) De Servicios Especiales. "

Art 169:

"1. 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 así:

1. Pertenece a la Subescala Técnica de Administración General, los funcionarios que realicen tareas de gestión, estudio y propuesta de carácter administrativo de nivel superior.

2. Pertenece a la Subescala de Gestión de Administración General, los funcionarios que realicen tareas de apoyo a las funciones de nivel superior.

3. Pertenece a la Subescala Administrativa de Administración General, los funcionarios que realicen tareas administrativas, normalmente de trámite y colaboración.

4. Pertenece a la Subescala Auxiliar de Administración General, los funcionarios que realicen tareas de mecanografía, taquigrafía, despacho de correspondencia, cálculo sencillo, manejo de máquinas, archivo de documentos y otros similares.

5. Pertenece a la Subescala de Subalternos de Administración General, los funcionarios que realicen tareas de vigilancia y custodia interior de oficinas, así como misiones de Conserje, Ujier, Portero u otras análogas en edificios y servicios de la Corporación. "

Art 170:

"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. "

Art 171:

Código Seguro de Verificación	IV66WEB53ZZD324J3RP4M43XEQ	Fecha	13/02/2020 10:23:27
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	SEBASTIAN ANTONIO MORA PEREZ		
Url de verificación	https://verfirmamoad.dipujaen.es/verfirmav2/code/IV66WEB53ZZD324J3RP4M43XEQ	Página	6/13





"1. Pertenerán a la Subescala Técnica de Administración Especial, los funcionarios que desarrollen tareas que son objeto de una carrera para cuyo ejercicio exigen las leyes estar en posesión de determinados títulos académicos o profesionales.

En atención al carácter y nivel del título exigido, dichos funcionarios se dividen en Técnicos Superiores, Medios y Auxiliares, y, a su vez, cada clase podrá comprender distintas ramas y especialidades. "

Art 172:

" 1. Pertenerán a la Subescala de Servicios Especiales, los funcionarios que desarrollen tareas que requieran una aptitud específica, y para cuyo ejercicio no se exija, con carácter general, la posesión de títulos académicos o profesionales determinados.

2. Se comprenderán en esta Subescala, y sin perjuicio de las peculiaridades de cada Corporación, las siguientes clases:

- a) Policía Local y sus auxiliares.*
- b) Servicio de Extinción de Incendios.*
- c) Plazas de Cometidos Especiales*
- d) Personal de Oficios."*

Art 174:

"Se comprenderán en la clase de cometidos especiales el personal de las Bandas de Música y los restantes funcionarios que realicen tareas de carácter predominantemente no manual, no comprendidas en el artículo 171.1 del TRRL., en las diversas ramas o sectores de actuación de las Corporaciones locales, subdividiéndolas en categorías, según el nivel de titulación exigido. "

Art 175:

"1. Se integraran en la clase de Personal de Oficios, los funcionarios que realicen tareas de carácter predominantemente manual, en los diversos sectores de actuación de las Corporaciones locales, referidas a un determinado oficio, industria o arte.

2. Se clasificarán, dentro de cada oficio, industria o arte, en Encargado, Maestro, Oficial, Ayudante y Operario, según el grado de responsabilidad o de especialización, y siendo necesario, en todo caso, poseer la titulación exigida para el ingreso, conforme a lo dispuesto por la legislación básica de función pública. "

Para los funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional, habrá que estar a la clasificación prevista en el artículo 2 del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.

Código Seguro de Verificación	IV66WEB53ZZD324J3RP4M43XEQ	Fecha	13/02/2020 10:23:27
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	SEBASTIAN ANTONIO MORA PEREZ		
Url de verificación	https://verfirmamoad.dipujaen.es/verfirmav2/code/IV66WEB53ZZD324J3RP4M43XEQ	Página	7/13





Para los funcionarios de la Policía Local, su retribución contemplará su nivel de formación, régimen de incompatibilidades, movilidad por razones de servicio, dedicación y el riesgo que comporta su misión, así como la especificidad de los horarios de trabajo y su peculiar estructura, visto el artículo sexto, punto 4, de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. En cuanto a su clasificación, habrá que estar a lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley de la Comunidad Autónoma de Andalucía 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales, según el cual los Cuerpos de la Policía Local de Andalucía estarán estructurados en las siguientes escalas: Técnica, con las categorías de Superintendente, Intendente Mayor e Intendente; ejecutiva, con las categorías de Inspector y Subinspector, y básica, con las categorías de Oficial y Policía y sin perjuicio, respecto de las dos categorías de la primera escala, de lo previsto en el artículo 20 de la Ley autonómica señalada.

Para los funcionarios del Servicio de Prevención y Extinción de Incendios y Salvamento, habrá que estar a su integración en las Escalas Superior, Ejecutiva y Básica definidas en el artículo 39 de la Ley de la Comunidad Autónoma de Andalucía 2/2002, de 11 de noviembre, de Gestión de Emergencias en Andalucía.

A la vista de lo expuesto, la propuesta de modificación de la RPT objeto de informe, cumple con los requisitos formales y de estructura que regula la normativa de aplicación invocada, pues contiene todos y cada uno de los puestos de trabajo de esta Corporación diferenciando las tipologías de relación de servicios, esto es funcional o laboral, así como las formas de provisión previstas por la Ley 30/1984 (que continúa vigente de conformidad con lo establecido en la Disposición Final Cuarta de la Ley 7/2007, hasta la aprobación de las Leyes de Función Pública de las correspondientes administraciones), esto es libre designación y concurso, así como los diferentes complementos específicos reservados para cada puesto, estableciéndose las características generales de los puestos a desempeñar.

TERCERO.- Elaboración

La elaboración de las RPT es una labor fundamentalmente técnica, como típica manifestación del ejercicio de la potestad de autoorganización que el ordenamiento jurídico reconoce a las Administraciones Públicas. Esta potestad se proyecta tanto sobre la confección de las RPT, como sobre sus modificaciones posteriores, ya que, las circunstancias cambiantes de todo tipo que afectan a la actividad administrativa pueden aconsejar, en aras de un mejor funcionamiento de los servicios públicos, una variación o reestructuración de su organización, por cuanto la Administración Pública no puede quedar constreñida por situaciones preexistentes o pretendidos derechos adquiridos.

A groso modo se pueden diferenciar en el proceso de elaboración o modificación de las RPTs las siguientes fases:

1.- Análisis de las distintas funciones que realiza la Corporación Local, para conocer las necesarias Áreas o Servicios en que va a quedar organizada y después, en función del volumen de cada una, determinar el conjunto de puestos de trabajo precisos, para que cada Área o Servicio funcione lo mejor posible

Código Seguro de Verificación	IV66WEB53ZZD324J3RP4M43XEQ	Fecha	13/02/2020 10:23:27
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	SEBASTIAN ANTONIO MORA PEREZ		
Url de verificación	https://verfirmamoad.dipujaen.es/verfirmav2/code/IV66WEB53ZZD324J3RP4M43XEQ	Página	8/13





2.- Fijación de las tareas correspondientes a los puestos que han sido concretados como necesarios, en una organización jerarquizada, pues cada puesto de trabajo debe tener en la RPT establecida su propia función.

3.- Valoración de los puestos de trabajo, es la última operación a realizar y ha de estar presidida por una serie de caracteres:

- Es necesaria. Sin valoración económica, la RPT es incompleta.
- Objetiva. Sin pensar exclusivamente en las personas físicas, sino en el puesto de trabajo y el conjunto de sus cometidos, su calificación y su contenido.
- Ha de ser motivada.
- Armónica. Y no desequilibrada. A iguales puestos de trabajo con igual complemento de destino no tienen por qué tener idéntico complemento específico, pues los factores de asignación objetiva son y pueden ser diferentes.

Por lo que respecta a la propuesta de modificación de la RPT que se informa la misma obedece, tal y como se recogen en la Memoria, entre otras razones, al cambio organizativo que es necesario operar con motivo de las nuevas Áreas de reparto de competencias que desarrolla la nueva corporación salida de las elecciones locales celebradas en mayo del 2019, los cambios naturales y sobrevenidos producidos en estos meses, en los puestos, con o sin trascendencia presupuestaria, incluyendo en este último supuesto las transformaciones de puestos de personal funcionario a laboral o viceversa, modificaciones en la forma de provisión o en los requisitos de desempeño de determinados puestos, cambios en la situación derivados de jubilaciones o provisión de puestos, etc. Incorporando igualmente la subida salarial del 2% operada por el Real Decreto-ley 2/2020, de 21 de enero, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público.

Por lo que respecta al personal eventual, se ha optado por mantener su inclusión, aun siendo discutida la obligatoriedad de la inclusión de este tipo de personal en la RPT, a tenor de que son numerosas las sentencias como las del TSJ del País Vasco de 10-2-1997 (LA LEY JURIS. 10517/1997), 28-1-1998 (LA LEY JURIS. 241527/1998), 3-2-1999 (LA LEY JURIS. 657825/1999), 22-4-2000 (LA LEY JURIS. 194817/2000) y 4-5-2000 (LA LEY JURIS. 194885/2000), 24-9-2001 y 1-10-2001 (LA LEY JURIS. 1061420/2001), entre otras, que anulan acuerdos de una Entidad Local de aprobación de una relación de puestos de trabajo por no incluir los puestos reservados a personal eventual.

CUARTO.- Procedimiento de aprobación

La naturaleza jurídica de las RPT ha sido una cuestión controvertida sobre la que la jurisprudencia y la doctrina ha mantenido una posición oscilante. Y así, algún sector ha considerado a las RPT como auténticos reglamentos (norma jurídica), pero otro, en cambio, ha estimado que su naturaleza responde a la de simples actos administrativos aplicativos, pero de carácter general y destinatarios indeterminados. Prevalciendo finalmente a partir de la STS de 5 de febrero de 2014 (recurso de casación número 2986/2012) esta última postura, esto es, la de considerar que la naturaleza de la RPT es de acto administrativo.

Código Seguro de Verificación	IV66WEB53ZZD324J3RP4M43XEQ	Fecha	13/02/2020 10:23:27
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	SEBASTIAN ANTONIO MORA PEREZ		
Url de verificación	https://verfirmamoad.dipujaen.es/verfirmav2/code/IV66WEB53ZZD324J3RP4M43XEQ	Página	9/13





Por tanto, siendo pacífica actualmente la calificación de la RPT's como "actos plúrimos con destinatarios indeterminados" con exclusión de su calificación como disposición de carácter general o reglamentario, no resulta pues aplicable el procedimiento de elaboración de reglamentos no siendo por tanto en su tramitación necesario el trámite de información pública, exigible en la aprobación de las normas reglamentarias. De ahí, la diferente naturaleza jurídica de la relación de puestos de trabajo -acto administrativo con destinatarios indeterminados-, y la plantilla de personal, como anexo de personal al Presupuesto General.

La aprobación de la propuesta de modificación de la RPT corresponde al Ayuntamiento Pleno, en virtud de lo previsto en el art 22.2.i) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local -LRBRL-, sin que tal atribución pueda ser objeto de delegación (art 22.4 Ley 7/1985). El quórum será el de mayoría simple (art. 47.1 LRBRL).

Siendo por tanto, la relación de puestos de trabajo un acto administrativo no reglamentario que surte efectos desde su aprobación, contra su aprobación o modificación se puede interponer el recurso potestativo de reposición regulado en el art 123 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas -LPACAP-, si bien se exige su publicación para conocimiento de los interesados. Así, el art. 127 del TRRL establece:

"Una vez aprobada la plantilla y la relación de puestos de trabajo, se remitirá copia a la Administración del Estado y, en su caso, a la de la Comunidad Autónoma respectiva, dentro del plazo de treinta días, sin perjuicio de su publicación íntegra en el «Boletín Oficial de la Provincia», junto con el resumen del Presupuesto."

CUARTO.- La negociación colectiva en la Mesa General de Negociación se configura como trámite previo de obligada observancia, dentro del procedimiento de aprobación de la RPT, se alcance o no un resultado o acuerdo, por aplicación de lo dispuesto en los arts 36.3 y 37.1c) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

La presente propuesta ha ido precedida de una previa reunión de la Mesa General de Negociación (13 de febrero de 2020), siendo resultado de la positiva negociación del Equipo de Gobierno con la representación sindical -y que una vez aprobada, en su caso, deberá ser publicada.

QUINTO.- Se debe tener en cuenta que, como instrumento regulador, la RPT vincula a la plantilla orgánica de la Entidad, aunque como ha reconocido nuestra jurisprudencia tiene distinta naturaleza que el Presupuesto anual y, por ende, que la plantilla que incorpora este como Anexo.

Mientras que la plantilla tiene un ámbito más reducido que la RPT y constituye una manifestación de la potestad organizatoria del Ayuntamiento, lo que la exime de negociación sindical, en tanto que no es sino la aprobación de una partida de los Presupuestos, que podrá prever un número de funcionarios menor que el establecido en la Relación de Puestos de Trabajo (Sentencia del TS de 20 de octubre de 2008.- RJ

Código Seguro de Verificación	IV66WEB53ZZD324J3RP4M43XEQ	Fecha	13/02/2020 10:23:27
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	SEBASTIAN ANTONIO MORA PEREZ		
Url de verificación	https://verfirmamoad.dipujaen.es/verfirmav2/code/IV66WEB53ZZD324J3RP4M43XEQ	Página	10/13





2012 8097 y STS de 9 de abril de 2014.- RJ 2014 2908), la RPT tiene que contener todos los puestos y haber sido negociada previamente a su aprobación.

Siendo, por tanto, realidades distintas, la aprobación de la RPT no tiene que llevarse a efecto de forma paralela o simultánea al Presupuesto, sino que su aprobación puede efectuarse en un acuerdo con sustantividad propia, al margen de aquel, no teniendo obligatoriamente carácter anual como el Presupuesto, sino que puede aspirar a una vocación de permanencia mayor.

No obstante lo anterior, una vez aprobada la RPT de forma definitiva, sus previsiones deben ser incorporadas, con la correspondiente cuantificación económica, al Presupuesto de la Entidad, bien con ocasión de su aprobación o como modificación del ya aprobado, con los trámites legales preceptivos, a fin de garantizar la viabilidad económica de la cobertura de los puestos de la RPT. Hay que tener en cuenta que el aún vigente art. 126. 3 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 preceptúa que *"La modificación de las plantillas durante la vigencia del Presupuesto requerirá el cumplimiento de los trámites establecidos para la modificación de aquél."*

Será preceptiva la emisión de informe por parte de la Intervención, previa a su aprobación, informe distinto del de aprobación de la plantilla presupuestaria. Dicho informe deberá tener en cuenta lo que señala la última jurisprudencia del Tribunal Supremo que concreta en relación con la legalidad de un acuerdo de negociación de RPT en un Ayuntamiento que *"Nada impide que un Ayuntamiento, en el ejercicio de su potestad de autoorganización y del principio de autonomía municipal, pueda alcanzar y cerrar acuerdos con las organizaciones sindicales en relación con el personal a su servicio para ejercicios futuros si bien el contenido de dichos pactos y acuerdos puede ser que no se lleve a efecto como consecuencia de los límites establecidos en la legislación presupuestaria, tal y como se señaló anteriormente. Y así, es perfectamente posible que las Relaciones de Puestos de Trabajo no se ejecuten en su totalidad en el ejercicio presupuestario correspondiente por diferentes motivos y circunstancias, entre los cuales, sin duda alguna, se encuentra la imposibilidad legal de aplicarlas íntegramente en atención a la limitación que pueda fijarse legalmente para cada ejercicio presupuestario, la cual, lógicamente, prevalece sobre los acuerdos que hayan podido ser suscritos."* STS de 9 de abril de 2014 (RJ 2014 2908),

SEXTO.- El artículo 37.1 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) señala que serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, entre otras : a) La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las comunidades autónomas; b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios.

Ahora bien, existen en la normativa de aplicación una serie de limitaciones a los incrementos de las retribuciones de los empleados de Ayuntamiento. Así, el art. 21.2 del

Código Seguro de Verificación	IV66WEB53ZZD324J3RP4M43XEQ	Fecha	13/02/2020 10:23:27
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	SEBASTIAN ANTONIO MORA PEREZ		
Url de verificación	https://verfirmamoad.dipujaen.es/verfirmav2/code/IV66WEB53ZZD324J3RP4M43XEQ	Página	11/13





EBEP, señala que "No podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal." En este sentido, aun cuando han quedado prorrogados de forma automática los Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, el ya citado Real Decreto-ley 2/2020, de 21 de enero ha fijado esos límites para el presente año.

No obstante, resulta de aplicación la previsión contenida en el art. 3.Siete del indicado Real Decreto Ley 2/2020, que señala en su artículo 18.siete, de carácter básico, que "Lo dispuesto en los apartados anteriores debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo".

Respetando dicha normativa de aplicación, la presente propuesta incluye, una serie de adecuaciones retributivas de forma individualizadas, que tienen cabida, por ser excepcionales y singulares, al amparo de lo señalado de las retribuciones complementarias de determinados puestos, en atención a una ordenación de los puestos que se realiza comparando de forma completa o global cada puesto nuevo o adecuado con el resto de puesto.

OCTAVO.- Refleja la presente RPT, como manifestación máxima, como ya se ha señalado, del ejercicio de la potestad de autoorganización, la nueva organización de que se pretende dotar a la Entidad, que divide la prestación de servicios en las siguientes Áreas:

- A) Alcaldía
- B) Arquitectura y Urbanismo
- C) Bienestar Social
- D) Cultura y Festejos
- E) Desarrollo Local
- F) Económica
- G) Juventud, Deportes y Educación
- H) Participación Ciudadana, Aldeas e Igualdad
- I) Personal, Recursos Humanos, Tics y Transparencia.
- J) Secretaría General
- K) Seguridad Ciudadana
- L) Servicios e Infraestructuras Municipales

Esta nueva ordenación ha obligado a efectuar, implícitamente, un previo análisis de los puestos de trabajo existentes, a efectos de considerar cuáles son necesarios y en dónde, para cubrir la cartera de servicios que el Ayuntamiento quiere ofrecer, tanto para atender esas competencias propias u obligatorias que la ley le reconoce, como aquellas otras que le han sido delegadas o que en la actualidad viene asumiendo. De este análisis se deriva la creación, traslado y amortización de determinados puestos que se indican en la Memoria que justifica la propuesta de Modificación de la Relación de Puestos de Trabajo obrante en el expediente.

Código Seguro de Verificación	IV66WEB53ZZD324J3RP4M43XEQ	Fecha	13/02/2020 10:23:27
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	SEBASTIAN ANTONIO MORA PEREZ		
Url de verificación	https://verfirmamoad.dipujaen.es/verfirmav2/code/IV66WEB53ZZD324J3RP4M43XEQ	Página	12/13





Recordar por último que la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo deberá ser informada por la Intervención Municipal, en el supuesto en el que modifique créditos.

III.- CONCLUSIÓN

En definitiva y en lo que hace referencia a aspectos formales y sustantivos se informa favorablemente la propuesta de modificación de la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento que se eleva a los Sres. Corporativos para su debate y aprobación, si lo juzgan procedente.

Es cuanto tengo el honor de informar, dejando a cualquier otro criterio mejor fundado en derecho los aquí contenidos.

Código Seguro de Verificación	IV66WEB53ZZD324J3RP4M43XEQ	Fecha	13/02/2020 10:23:27
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	SEBASTIAN ANTONIO MORA PEREZ		
Url de verificación	https://verifirmamoad.dipujaen.es/verifirmav2/code/IV66WEB53ZZD324J3RP4M43XEQ	Página	13/13

