

## **AI PLENO DEL AYUNTAMIENTO DE GARACHICO**

con DNI \_\_\_\_\_ funcionaria de carrera del Excmo. Ayuntamiento de la Villa y Puerto de Garachico, con domicilio a efecto de notificaciones el de \_\_\_\_\_ de este término municipal y como medio a través de sede electrónica, ante Vd. como mejor proceda en derecho, por medio de la presente se formula, en tiempo y forma, **RECLAMACIÓN CONTRA EL ACUERDO DE APROBACIÓN INICIAL DEL PRESUPUESTO Y PLANTILLA ORGÁNICA DEL AYUNTAMIENTO DE GARACHICO PARA EL EJERCICIO 2022**, el cual fue adoptado por el Pleno en sesión de fecha **18 de febrero**, al amparo de lo previsto en los artículos 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales y 20.1 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril por el que se desarrolla el capítulo primero del título sexto de la (derogada) Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, en materia de presupuestos motivando dicha reclamación, por un lado, al no haberse ajustado su elaboración y aprobación a los trámites establecidos en el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales (artículo 170.2.a de la antedicha norma) **al no haber sido objeto de aprobación la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo (RPT)** y, por otro lado, por entender que se ha **omitido el crédito necesario para el cumplimiento de obligaciones exigibles a la entidad local**, en virtud de precepto legal o de cualquier otro título legítimo, en concreto para asumir los compromisos asumidos en materia de personal (artículo 170.2.b), todo ello en base a los antecedentes y fundamentos jurídicos que a continuación se exponen:

### **ANTECEDENTES Y FUNDAMENTOS JURÍDICOS**

**PRIMERO: Legitimidad para interponer la reclamación al presupuesto:**

Con carácter previo a cualquier otra consideración, atendiendo a la prescripción contenida en el artículo 22.1 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril por el que se desarrolla el capítulo primero del título sexto de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, en materia de presupuestos, quien suscribe tiene la condición de interesada como, funcionaria del antedicho Ayuntamiento ocupando el puesto de trabajo denominado Auxiliar de Administración Financiera (Grupo C2 – Nivel CD 15), por resultar directamente afectada por la aprobación inicial del presupuesto objeto de reclamación.

**SEGUNDO: Obligatoriedad de contar con una Relación de Puestos de Trabajo (RPT):**

La Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública introdujo como instrumento de ordenación integral de las plantillas de personal al servicio de las Administraciones públicas las Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT), configurándolas como 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.

El RDL 5/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) mantiene a las RPT como instrumento técnico y organizativo mediante el que cada Administración estructura la clasificación y ordenación de cargos y puestos de trabajo que la componen y en el que se precisan también los requisitos para el desempeño de cada puesto:

El artículo 74 del TREBEP regula la ordenación de los puestos de trabajo y dice: *"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"*

Por su parte, el artículo 90 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local recoge:

*"1. Corresponde a cada Corporación local aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual.*

*Las plantillas deberán responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia y establecerse de acuerdo con la ordenación general de la economía, sin que los gastos de personal puedan rebasar los límites que se fijen con carácter general.*

*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."*

En el ámbito autonómico, el artículo 61 de la Ley 7/2015, de 1 de abril, de los municipios de Canarias establece: *"Identificación de las funciones y tareas concretas en las relaciones de puestos de trabajo.*

*1. Las relaciones de puestos de trabajo que aprueben las corporaciones locales contendrán los datos exigibles por la legislación general sobre función pública y, además podrán contener también la especificación de las tareas y funciones concretas que corresponda desarrollar a quienes lo provean, dentro de las funciones generales de las escalas y subescalas a que los puestos se adscriban.*

*2. En dichas relaciones de puestos de trabajo también se podrá especificar entre las tareas y funciones concretas de su personal laboral, las de atención ciudadana que no implique ejercicio de potestades y las de vigilancia en edificios y lugares públicos."*

Por tanto, las relaciones de puestos de trabajo deberán incluir la totalidad de los existentes **que se hallen dotados presupuestariamente**, distinguiendo los reservados a funcionarios, a personal laboral fijo y personal eventual.

Por su parte el artículo 126.1 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local TRRL, dispone que las plantillas deberán comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados reservados a funcionarios, personal laboral y eventual, se aprobarán anualmente con ocasión de la aprobación del presupuesto y habrán de responder a los principios enunciados en el artículo 90.1 de la LBRL. A ellas se unirán los antecedentes, estudios y documentos acreditativos de que se ajustan a los mencionados principios.

Del mismo modo se pronuncia el artículo 90.1 de la LBRL al establecer que corresponde a cada Corporación local aprobar anualmente, a través del Presupuesto, **la plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual.**

Como dice la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias de 20 de diciembre de 2007, la plantilla lo que debe de determinar es el número de funcionarios o personal laboral que ha de ocupar un puesto de trabajo (PT) ya existente, siendo la RPT la que debe de crear el PT, definirlo, determinar los requisitos para su provisión y la forma de la misma.

Por tanto la RPT es un instrumento de planificación y programación de las necesidades de personal de la Corporación, de tal manera que en ella pueden establecerse puestos de trabajo que se crearán en un futuro estableciendo las condiciones de su creación y el ejercicio en el que se deben crear.

**Sobre la obligatoriedad de que la organización municipal disponga de una RPT, la Sentencia del TSJ Andalucía (Málaga), 131/2007, de 26 de enero, que fundamenta los siguientes tres puntos, siendo de gran relevancia para el análisis que nos ocupa el segundo: (...)**

- *La “obligatoriedad de la elaboración de la RPT para una Entidad Local y que su no elaboración por el Ayuntamiento [...] supone el incumplimiento de una obligación jurídica. Si tenemos en cuenta que tal incumplimiento no sólo es contrario a la más elemental exigencia de buena fe y, lo más importante, que constituye un innegable perjuicio a derechos e intereses legítimos, resulta inevitable, en aras de la salvaguarda del derecho a la tutela judicial efectiva y, fundamentalmente, del principio pro actione -principio que según reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo ha de inspirar la interpretación y aplicación de supuestos como el que nos ocupa condenar al citado Ayuntamiento a la elaboración de la tan mencionada Relación de Puestos de Trabajo”*
- *Respecto a la **inactividad** a la que alude el art. 29.1 LJCA al hablar de “prestación concreta”, podría parecer que el recurso contra la inactividad en la administración se refiere a la inactividad material (la que consiste en la omisión de una conducta material), pero no a la llamada “inactividad formal” (la no emisión de un acto o disposición administrativa). “Sin embargo”, continúa diciendo la Sentencia, “el análisis de otros preceptos de la Ley llevan inexorablemente a la conclusión de que no es aquélla la única forma de inactividad que puede ser controlada por los órganos judiciales, debiendo extenderse tal control, al menos en algunos supuestos, a la “inactividad formal”, es decir, la omisión de la producción de un acto administrativo debido” Sin embargo, en este sentido, concluye la Sentencia estableciendo que “la*

*elaboración de una Relación de Puestos de Trabajo es un acto de contenido discrecional cuya elaboración sólo puede corresponder a la Administración competente, sin que su voluntad sea, en ningún caso, sustituible por el control judicial en cuanto a dicho contenido. Y no sólo por el carácter discrecional de dicho contenido, sino también porque tal sustituibilidad supondría obviar el carácter esencial que tiene también el propio proceso de elaboración de la mencionada RPT. Sin embargo, entiende esta Sala que no puede afirmarse lo mismo en cuanto **a la obligatoriedad del hecho mismo de su elaboración.***

*Tal obligatoriedad de emisión de una disposición -y la consiguiente condena a la Administración a su elaboración- ha sido en ocasiones reconocida por la jurisprudencia del Tribunal Supremo, con anterioridad incluso a la entrada en vigor de la LJCA de 1998 (por la vía del silencio administrativo). Así, pueden citarse la Sentencia de 6 de marzo de 1978, que reconoció la obligación legal de la Administración de dictar el reglamento correspondiente para fijar las retribuciones de los profesores de religión; la Sentencia de 8 de mayo de 1985, que condenó al Gobierno a, por mediación del organismo correspondiente de la Administración, dar inmediato cumplimiento a lo establecido en la Disposición final 1ª de la Ley 41/1979, de 10 de diciembre, reguladora de la situación administrativa del personal civil que, prestando sus servicios en el Ministerio del Aire, pasó a depender del recién creado Ministerio de Transportes y Comunicaciones”*

En el ámbito autonómico canario nos encontramos con la Sentencia de 20 de mayo de 2015 dictada por el Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 1 de S/C de Tenerife, PA 67/2015. Siendo demandado el **Ayuntamiento de Breña Alta**, por no haber atendido al requerimiento de elaboración de la relación de puestos de trabajo conforme a las previsiones del art. 7 del acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario del citado Ayuntamiento (BOP nº 93 de 9 de mayo de 2008)

resuelve estimar el recurso interpuesto y declara la obligación del Ayuntamiento de Breña Alta de elaborar y aprobar la RPT.

### **TERCERO: Vínculo entre la Relación de Puestos de Trabajo (RPT), la Plantilla Orgánica y el documento presupuestario**

Es la plantilla orgánica la que recoge todos los puestos de trabajo del ejercicio y se deben corresponder con las dotaciones previstas en el presupuesto. Por tanto lo normal y habitual es recoger en la plantilla todos los puestos de trabajo estén o no vacantes y su consignación debe ser aquella necesaria para dar cobertura a las necesidades de personal.

Ahora bien, **si en la RPT no se distinguen o no se contemplan puestos de trabajo que se crearían en un futuro, hay que entender que todos los puestos de trabajo que corresponden al presente ejercicio deben contemplarse en la plantilla y en el presupuesto.**

Por lo tanto **la aprobación de la RPT debe ser conjunta con la plantilla o si se aprueba de forma previa al presupuesto y a la plantilla, la aprobación de la misma debe quedar condicionada a la existencia de crédito adecuado y suficiente en el presupuesto y en la correspondiente plantilla.**

En la medida en que la RPT contemple puestos para crear en un futuro, éstos no tienen que estar en la plantilla del ejercicio y no es necesario que tengan dotación presupuestaria.

Por tanto las relaciones de puestos de trabajo se deben ajustar a las previsiones presupuestarias, **de tal forma que no podrán contener puestos cuya dotación no pueda ser atendida con los créditos contemplados en las plantillas presupuestarias para el ejercicio correspondiente.**

**Por tanto resulta innegable el vínculo existente entre la Relación de Puestos de Trabajo, la Plantilla Orgánica y el Presupuesto municipal**

#### **CUARTO: Naturaleza jurídica de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT)**

Respecto a su naturaleza jurídica, la cuestión se ha visto sujeta a variaciones y vaivenes doctrinales y jurisprudenciales, aun cuando puede considerarse pacífica su calificación como «*actos plúrimos con destinatarios indeterminados*» con exclusión de su calificación como disposición de carácter general o reglamentario, a raíz de los pronunciamientos de tribunal supremo en su sentencia de fecha 5 de febrero de 2014.

No debe confundirse con la plantilla, que hace referencia a un supuesto homogéneo de las diversas plazas clasificadas por cuerpos, escalas o grupos funcionales, con una incidencia presupuestaria; en tanto que la RPT está más a la concreción de los puestos que componen la estructura administrativa, atendiendo más al dato técnico, con especificación de la forma de provisión y los datos específicos que singularizan al puesto. La plantilla se refiere, a las plazas en abstracto, en tanto que la RPT se refiere a los puestos en concreto.

La **valoración del puesto** es el procedimiento por el que se determinará el peso concreto que ese puesto tiene dentro de la organización en comparación con el resto de puestos en función del conjunto de actividades y tareas que desarrolla. La valoración de los puestos tendrá una conexión directa con el sistema retributivo, incidiendo claramente en la valoración del complemento específico, con el objetivo de perfilar una serie de criterios para establecer modelos de retribución que retribuyan cada puesto de trabajo en función de las condiciones particulares del mismo, eliminando los componentes subjetivos, en atención a la dificultad técnica, especial dedicación, incompatibilidad, responsabilidad y peligrosidad o penosidad, de conformidad con el artículo 4 del Real Decreto 861/1986, por el que se establece el régimen retributivo de los funcionarios de la administración local .

#### **QUINTO: Elaboración y aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT)**

La LRRL prevé que las Entidades 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, y que corresponde al Estado establecer las normas con arreglo a las cuales hayan de confeccionarse, la descripción de puestos de trabajo tipo y las condiciones requeridas para su creación.

**La aprobación de la RPT y, consecuentemente, de sus modificaciones, corresponde al Ayuntamiento Pleno, previa negociación en la correspondiente mesa de negociación con los sindicatos. Estas competencias no pueden ser objeto de delegación, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 22 de la LBRL.**

Así pues la RPT **debe ser objeto necesariamente, antes de su aprobación por el órgano competente, de un proceso de negociación con los representantes de los trabajadores,** a través de la Mesa General de negociación conjunta de funcionarios y laborales del Ayuntamiento, de conformidad con el artículo 37, letra m) del TREBEP. Una vez efectuada la negociación y aprobada por el órgano competente, habrá de procederse a la **publicación de la RPT en el Boletín Oficial,** al tratarse de un acto con destinatario plural.

**SEXTO: Adecuación de los créditos presupuestarios para atender el cumplimiento de las obligaciones exigibles en materia de personal**

Ha quedado patente que la RPT es un instrumento de planificación y programación del personal que puede contener necesidades para ejercicios futuros y que esta relación de puestos no podrá contener puestos cuya dotación no pueda ser atendida con los créditos contemplados en las plantillas presupuestarias para el ejercicio correspondiente y que el **presupuesto debe contener la consignación necesaria y suficiente para todos los puestos de trabajo que se contienen en la plantilla de personal por lo que la aprobación de la RPT debe ser previa o conjunta con la plantilla ya que el presupuesto debe recoger los créditos suficientes y adecuados para dar cobertura a las obligaciones que dimanen de estos instrumentos organizativos de recursos humanos.**

Sobre este particular incidir en la configuración retributiva del puesto de trabajo denominado "Auxiliar Administración Financiera" al que actualmente estoy adscrita:

mediante Decreto de la Alcaldía – Presidencia de fecha 31 de agosto de 2002 se me nombra Jefe de Negociado; no obstante en la Plantilla Orgánica figuran ese puesto (Orden 004) como grupo C2 – Nivel CD 15 y retribuciones Brutas de 30.938,56 Euros, las cuales no se ajustan a las propias de un/a Jefe de Negociado, todo ello a pesar de las innumerables reclamaciones que, en este sentido, he formulado a lo largo de estos años.

Así pues la RPT establece los puestos necesarios, los requisitos y condiciones para su ejercicio, así como los criterios de valoración de los mismos. En la plantilla se cuantifican estos puestos, a los solos efectos de disponer de crédito adecuado para atender las obligaciones que se hayan definido en la RPT, cuestión esta que no puede ser objeto de verificación al no contar esta Entidad Local con una Relación de Puestos de Trabajo. **Por ello siempre debería haberse aprobado la RPT con carácter previo al presupuesto, porque la RPT debe establecer los derechos de los funcionarios públicos que se cuantifican en el presupuesto.**

De cuanto antecede se formula la presente,

**RECLAMACIÓN CONTRA EL ACUERDO ADOPTADO POR EL PLENO, EN SESIÓN DE FECHA 18 DE FEBRERO de 2022, MEDIANTE EL QUE SE APRUEBA INICIALMENTE EL PRESUPUESTO Y PLANTILLA ORGÁNICA DEL AYUNTAMIENTO DE GARACHICO PARA EL EJERCICIO 2022** al amparo de lo previsto en los artículos 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales y 20.1 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril por el que se desarrolla el capítulo primero del título sexto de la (hoy derogada) Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, en materia de presupuestos motivando dicha reclamación, por un lado, al haberse ajustado su elaboración y aprobación a los trámites establecidos en el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales (artículo 170.2.a de la

antedicha norma) **al no haber sido objeto de aprobación, con carácter previo, la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo (RPT)**, lo que impide comprobar y verificar, entre otros, si en el presupuesto se han incluido **los créditos suficientes y adecuados para dar cobertura a las obligaciones que dimanen de estos instrumentos organizativos de recursos humanos**, por tanto, se ha omitido el **crédito necesario para el cumplimiento de obligaciones exigibles a la entidad local por los** compromisos asumidos en materia de personal (artículo 170.2.b).

En la Villa de Garachico a 14 de marzo de 2022