



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE XXX
ILMO. SR. ALCALDE

Asunto: Relación de Puestos de Trabajo (RPT)

Ilmo. Sr.:

De nuevo nos dirigimos a V.I. una vez recibido el informe solicitado en relación con el expediente que se tramita con el número **705/2024**, referencia a la que rogamos haga mención en ulteriores contactos que llegue a tener con nosotros.

Como recordará, en dicho expediente el reclamante ponía de manifiesto que el Ayuntamiento no “*cuenta con relación de puestos de trabajo*”.

En relación con dicha cuestión, mencionaba una pregunta formulada en la sesión plenaria de 31 de julio de 2023, y que se recoge en el acta de dicha sesión en los siguientes términos:

«*SEXTO.- Ruegos y preguntas.*

(...)

El concejal XXX procede a realizar la siguiente pregunta que solicite conste en acta:

¿Por qué no se ha procedido con el cumplimiento de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para reducción de la temporalidad en el empleo público?

(...)

Cabe destacar que, para poder realizar una distribución de personal efectiva, las administraciones deben contar con una relación de puestos de trabajo, instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios, tal como se dispone en el artículo 15 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública, preceptos que han sido ratificados en el Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (artículo 74: "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”».

Además, adjuntaba una copia de un escrito presentado por XXX (fecha de entrada 5 de noviembre de 2023 y número XXX) en el que exponía que *“el 19 de junio solicité copia de la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento”,* y solicitaba *“contestación a dicha solicitud”.*

En consecuencia, con fechas 11 de junio, 21 de agosto y 2 de octubre de 2024, nos dirigimos a ese Ayuntamiento solicitando información sobre la problemática planteada. Dicho trámite ha sido cumplimentado mediante sendas comunicaciones (de la Alcaldía y de la secretaria-interventora) de fechas 22 de octubre de 2024. En la primera se pone de manifiesto *“Que el Ayuntamiento de XXX carece de relación de puestos de trabajo. Que esta situación del Ayuntamiento es conocida por todos los concejales ya que no es algo nuevo. Que con fecha 30 de octubre de 2023 el Sr. Alcalde dicta providencia de Alcaldía mediante la cual dispone que por secretaría se emita informe jurídico sobre la legislación aplicable y el procedimiento a seguir para la aprobación de la RPT. Con fecha 31 de octubre de 2023 la secretaria interventora emite el informe solicitado. Que la realización de la RPT es un expediente largo, en el que participan otras administraciones y los sindicatos. Que ahora mismo me encuentro negociando con ellos”.* En la segunda solamente se señala que *“El Ayuntamiento de XXX carece de relación de puestos de trabajo. Con fecha 30 de octubre de 2023 el Sr. Alcalde dicta providencia de Alcaldía mediante la cual dispone que por secretaría se emita informe jurídico sobre la legislación aplicable y el procedimiento a seguir para la aprobación de la RPT. Con fecha 31 de octubre de 2023 la secretaria interventora emite el informe solicitado”.*

A la vista de lo informado, así como de la restante documentación que obra en poder de esta Institución, procede realizar las siguientes consideraciones.

Resulta de las comunicaciones (de la Alcaldía y de la secretaria-interventora) de fechas 22 de octubre de 2024 que *“el Ayuntamiento de XXX carece de relación de puestos de trabajo”.* También resulta de esas mismas comunicaciones que *“con fecha 30 de octubre de 2023 el Sr. Alcalde dicta providencia de Alcaldía mediante la cual dispone que por secretaría se emita informe jurídico sobre la legislación aplicable y el procedimiento a seguir para la aprobación de la RPT”* y que *“con fecha 31 de octubre de 2023 la secretaria interventora emite el informe solicitado”.* Sin embargo, no consta que, con posterioridad al informe de la secretaria interventora, y, transcurrido un año desde el mismo, se haya realizado ninguna actuación relacionada con la aprobación de la relación de puestos de trabajo, salvo la referencia contenida en el informe de la Alcaldía de 22 de



octubre de 2024 consistente en que “*ahora mismo me encuentro negociando con ellos*” (entendemos, con los sindicatos).

Sin embargo, el artículo 74 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, dispone que 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.

Por otro lado, el artículo 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, dispone que 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

En relación con la inexistencia de dicho instrumento organizativo se ha pronunciado el Defensor del Pueblo en varias Recomendaciones en cuya parte dispositiva consta lo siguiente: “Agilizar los trabajos y adoptar las medidas e instrumentos necesarios para que, a la mayor brevedad posible, el pleno de esa corporación local finalice la elaboración de la relación de puestos de trabajo del personal municipal para su definitiva aprobación por el pleno y aplicación de la misma”. En concreto, en el año **2020**, la Recomendación de 27 de febrero de 2020 (Ayuntamiento de Torrelavega. Cantabria), así como la de 17 de marzo de 2020 (Ayuntamiento de Villanueva de Córdoba. Córdoba), y, en el año **2021**, la Recomendación de 21 de abril de 2021 (Ayuntamiento de Vilches. Jaén), y la Recomendación de 9 de diciembre de 2021 (Ayuntamiento de Pueblonuevo del Guadiana. Badajoz).

En dichas Recomendaciones se cita y transcribe parcialmente la STSJ de Andalucía de 26 de enero de 2007 (que estima el recurso interpuesto contra la inactividad del Ayuntamiento de Torremolinos ante la reclamación efectuada por la Sección Sindical de la FSP-UGT del Ayuntamiento, y condena al mismo a la aprobación de la relación de puestos de trabajo en el plazo de seis meses desde la notificación de la misma). En los siguientes términos:

«De cuanto antecede puede afirmarse la obligatoriedad del hecho mismo de la elaboración de la RPT en el caso que nos ocupa. Así, y, aunque podría pensarse que la previsión del artículo 16 de la Ley 30/1984 de Reforma de la Función Pública (“Las Comunidades Autónomas y la Administración Local formarán también la relación de los puestos de trabajo existentes en su organización que deberán incluir, en todo caso, la denominación y características esenciales de los puestos, las retribuciones complementarias que les correspondan y los requisitos exigidos para su desempeño”)



constituye una de esas obligaciones u “habilitaciones genéricas” en las que la discrecionalidad de la Administración se extiende también al cuando, lo cierto es que no puede olvidarse que toda actuación administrativa, incluida la discrecional, ha de tener su límite en el principio de la buena fe y en el principio constitucional de interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos.

Es decir, la no elaboración por el Ayuntamiento de la relación de puestos de trabajo 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”».

Finalmente, y, ya desde un punto de vista formal, solamente debemos añadir que XXX presentó un escrito (fecha de entrada 5 de noviembre de 2023 y número XXX) en el que exponía que “el 19 de junio solicité copia de la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento”, y solicitaba “contestación a dicha solicitud”. No obstante, y, aunque se requirió expresamente “copia de la respuesta”, no se adjunta la misma a las comunicaciones de la Alcaldía y de la secretaria-interventora de fecha 22 de octubre de 2024 (solamente se señala en la de la Alcaldía “Que el Ayuntamiento carece de relación de puestos de trabajo” y “que esta situación es conocida por todos los concejales ya que no es algo nuevo”).

En relación con lo expuesto, debe tenerse en cuenta que el artículo 13 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno dispone que “Se entiende por información pública los contenidos o documentos, cualquiera que sea su formato o soporte, que obren en poder de alguno de los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación de este título y que hayan sido elaborados o adquiridos en el ejercicio de sus funciones”, por lo que no parece ofrecer ninguna duda que “se entiende por información pública” la relación de puestos de trabajo. Cuestión diferente es que no exista dicho instrumento organizativo.

Sin embargo, la Comisión de Transparencia de Castilla y León ha señalado en numerosas Resoluciones (entre otras, Resolución 188/2020, de 9 de octubre, expediente CT-15/2020; Resolución 119/2021, de 18 de junio, expediente CT-147/2020; Resolución 219/2021, de 2 de noviembre, expediente CT- 239/2020; o, en fin, Resolución 22/2022, de 1 de marzo, expediente CT-166/2021) que, en el caso de que la información pública solicitada no exista, la satisfacción del derecho de acceso a la información exige que la



petición sea resuelta expresamente poniendo de manifiesto de forma explícita tal circunstancia.

En virtud de todo lo expuesto, y al amparo de las facultades conferidas por el Estatuto de Autonomía de Castilla y León y por la Ley 2/1994, de 9 de marzo, del Procurador del Común, consideramos oportuno formular la siguiente **Resolución:**

PRIMERA: Que por parte de ese Ayuntamiento se agilice la aprobación definitiva de la Relación de Puestos de Trabajo (artículo 74 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, y artículo 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local).

SEGUNDA: Que se proceda a contestar el escrito presentado por XXX (fecha de entrada 5 de noviembre de 2023 y número XXX).

Esta es nuestra resolución y así se la hacemos saber, con el ruego de que nos comunique de forma motivada la aceptación o no aceptación de la misma en el plazo de dos meses, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19.2 de la Ley Reguladora de la Institución.

Una vez realizadas las comunicaciones oportunas, se acuerda publicar la presente Resolución en la página web de esta Institución, previa disociación de los datos de carácter personal que contuviera.

Pendiente de sus noticias, reciba un cordial saludo.

Atentamente,

EL PROCURADOR DEL COMÚN
Tomás Quintana López

NOTA IMPORTANTE: No será necesario que nos envíen su respuesta por correo postal si la registran al Procurador del Común (DIR3 I0000423, CIF Q9750006J) y tienen activados los avisos por correo electrónico (procurador@procuradordelcomun.es) o el envío de comunicaciones/notificaciones a la Dirección Electrónica Habilitada única (DEHú), o bien si la registran directamente en nuestra sede electrónica (pccyl.sedelectronica.es). Les solicitamos, por otra parte, que no la envíen al representante (persona que haya presentado este escrito en su sede electrónica).