



**EXCMO. AYUNTAMIENTO DE VILLARCAYO DE MERINDAD DE CASTILLA LA VIEJA
ILMO. SR. ALCALDE**

Asunto: Proceso extraordinario de estabilización de empleo público y nulidad de pleno derecho de la 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 **1403/2025**, referencia a la que rogamos haga mención en posteriores contactos que llegue a tener con nosotros.

Como recordará, señalaba el autor de la queja que *“se inició el proceso de estabilización (de 80 personas que hay en plantilla 75 están en fraude de ley) y las calificaciones del concurso (...) fueron publicadas en Sede el 31/12/24, pero no se sabe nada más relacionado con el proceso. Aparte, se acaba de iniciar expediente de nulidad (...) de la RPT (...). Llevan 8 años negociándola y aún no tenemos ni la certeza de cuáles son las funciones de nuestro puesto ni el salario”*.

En relación con lo expuesto, se hacía referencia a la Resolución de Alcaldía de 16 de diciembre de 2022, en virtud de la cual se aprobaron las “Bases que regirán la convocatoria y proceso de estabilización de personal por el sistema de concurso”. También se hacía referencia a la Resolución de Alcaldía de 26 de agosto de 2024, por la que “se acuerda convocar los procesos selectivos de las siguientes plazas (plazas de personal laboral) por concurso dentro del procedimiento extraordinario de estabilización del empleo temporal”.

En consecuencia, mediante escritos de 8 de octubre y 5 de diciembre de 2025, y 2 de febrero de 2026, nos dirigimos a ese Ayuntamiento solicitando información sobre la problemática planteada. Dicho trámite fue cumplimentado mediante una comunicación registrada de entrada el pasado 4 de febrero de 2026 (a la que no se adjunta documentación), y en la que se pone de manifiesto lo siguiente:

“(...) por lo que se refiere al proceso extraordinario de estabilización de empleo público (...), informo que el mismo se encuentra ya en su última fase para la mayor parte de las plazas convocadas. Al respecto, se han cumplido los siguientes hitos:



- *Se ha publicado el anuncio del tribunal calificador resolviendo las alegaciones presentadas.*

- *Se ha hecho pública la lista definitiva de aprobados y la relación de los aspirantes propuestos para ocupar las plazas.*

- *Actualmente el proceso se encuentra únicamente pendiente de la recogida y verificación de la documentación que deben presentar los aspirantes propuestos.*

Una vez verificada dicha documentación este Ayuntamiento procederá, de inmediato, a la contratación de los seleccionados como personal laboral fijo (...).

(...) respecto a la relación de puestos de trabajo, este Ayuntamiento inició de oficio un procedimiento de revisión del acto de aprobación definitiva de la misma. Tras seguirse los trámites legales oportunos (...) el pleno procedió finalmente a declararla nula de pleno derecho (...)”.

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

1.-Proceso extraordinario de estabilización de empleo público

El artículo 2.2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público dispone que “Las ofertas de empleo (...) deberán aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales antes del 1 de junio de 2022 (...). La publicación de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de las plazas incluidas en las ofertas de empleo público deberá producirse antes del 31 de diciembre de 2022. La resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2024”.

En relación con lo expuesto, la disposición adicional cuarta de la misma Ley 20/2021, de 28 de diciembre, dispone que “las Administraciones públicas deberán asegurar el cumplimiento del plazo establecido para la ejecución de los procesos selectivos mediante la adopción de las medidas apropiadas para el desarrollo ágil de los procesos selectivos, tales como la reducción de plazos, la digitalización de los procesos o la acumulación de pruebas en un mismo ejercicio, entre otras”. Además, la disposición adicional primera, también de la Ley 20/2021, señala que “Los municipios (...) podrán encomendar la gestión material de la selección de su personal funcionario de carrera o laboral fijo a las diputaciones provinciales, cabildos, consejos insulares, entes supramunicipales u órganos equivalentes en las comunidades autónomas uniprovinciales”.

Por lo tanto, aunque nos indica ese Ayuntamiento que “(...) por lo que se refiere al proceso extraordinario de estabilización de empleo público (...) informo que el mismo se

encuentra ya en su última fase para la mayor parte de las plazas convocadas”, lo cierto es que los procesos selectivos deberían haber finalizado “antes del 31 de diciembre de 2024” sin que nos conste, por otro lado, que se hayan adoptado las medidas a que se refieren las disposiciones adicionales primera y cuarta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre (es decir, la reducción de plazos, la digitalización de los procesos o la acumulación de pruebas en un mismo ejercicio, así como la encomienda de la gestión material de la selección a la Diputación de Burgos).

No obstante, teniendo en cuenta la fase en la que, según su informe, se encuentra el proceso de estabilización, debemos remitirnos a la Resolución de Alcaldía de 16 de diciembre de 2022, en virtud de la cual se aprobaron las “Bases que regirán la convocatoria y proceso de estabilización de personal por el sistema de concurso”, y en la que consta lo siguiente:

“11.º - Presentación de documentos.

11.1 En el plazo de 20 días naturales, a contar desde el día siguiente a aquel en que se hiciera pública la relación definitiva de aspirantes aprobados en el tablón de anuncios y en la sede electrónica del Ayuntamiento, los aspirantes propuestos aportarán los documentos que a continuación se relacionan: (...)

12.º - Adjudicación de destinos, nombramiento como personal funcionario de carrera y contratación como personal laboral fijo.

(...)

Concluidos los procesos selectivos para cubrir las plazas, las personas aspirantes que lo hubieran superado, y que hayan acreditado cumplir los requisitos exigidos, serán (...) contratadas como personal laboral fijo, previa resolución del órgano municipal competente que se publicará en el BOP (...).

(...)

Los aspirantes seleccionados como personal laboral fijo deberán formalizar su contrato en el plazo máximo de un mes, contado a partir de la fecha de la notificación de la resolución de contratación”.

Por lo tanto, a juicio de esta Institución, y partiendo, como decíamos, de que los procesos selectivos deberían haber finalizado “antes del 31 de diciembre de 2024”, ese Ayuntamiento debería agilizar, si cabe aún más, tanto “*la resolución de contratación*” como la formalización de los contratos como personal laboral fijo, cuestiones ambas a que se refiere la Resolución de Alcaldía de 16 de diciembre de 2022, y, en concreto, la base 12 (parcialmente transcrita).



2.-Nulidad de pleno derecho de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT)

En relación con esta segunda cuestión, solamente nos indica en su informe que *“(...) respecto a la relación de puestos de trabajo, este Ayuntamiento inició de oficio un procedimiento de revisión del acto de aprobación definitiva de la misma. Tras seguirse los trámites legales oportunos (...) el pleno procedió finalmente a declararla nula de pleno derecho (...).*

Sin embargo, hemos tenido conocimiento, a través de la página web del Ayuntamiento y de la del Consejo Consultivo de Castilla y León, de los siguientes documentos:

1.- Acuerdo del pleno de 14 de diciembre de 2023 por el que se aprueba definitivamente la relación de puestos de trabajo.

2.- Acuerdo del pleno de 10 de abril de 2025 en virtud del cual se acuerda “iniciar procedimiento para la revisión de oficio” del acuerdo de 14 de diciembre de 2023.

3.- Dictamen del Consejo Consultivo de Castilla y León 29 de julio de 2025 que concluye indicando que *“procede declarar la nulidad de pleno derecho del acuerdo del pleno de 14 de diciembre de 2023 por el que se aprueba definitivamente la relación de puestos de trabajo”*.

4.- Acuerdo del pleno de 6 de agosto de 2025 en virtud del cual se declara la nulidad de pleno derecho del acuerdo de 14 de diciembre de 2023 por el que se aprueba definitivamente la relación de puestos de trabajo.

En concreto, el Dictamen del Consejo Consultivo de Castilla y León, de 29 de julio de 2025 (a que se refiere el punto 3), cita y transcribe en parte la STS de 19 de diciembre de 2024, y señala lo siguiente:

« (...) a la vista de la documentación obrante en el expediente resulta que la intervención de la empresa qqqq alcanza todas las fases de elaboración e intervención de la RPT redactando, entre otros, el organigrama y el manual de valoración de los distintos puestos de trabajo, sin que conste a este respecto intervención de ningún tipo por parte de personal funcionario de dicho Ayuntamiento.

Tales circunstancias suponen un vaciamiento real y efectivo de las potestades administrativas que necesariamente han de ser ejercitadas por funcionarios públicos.

A mayor abundamiento, resulta que, tanto las alegaciones efectuadas a la aprobación inicial, como los recursos de reposición interpuestos frente a la aprobación definitiva, han sido resueltos materialmente por la propia empresa cuya posición y



argumentaciones han sido asumidas íntegramente por la Administración que se ha limitado a transcribir las conclusiones y análisis a las que ha llegado dicha empresa.

En este sentido, el informe propuesta de Secretaría de 10 de diciembre de 2023 sobre las alegaciones presentadas (...) afirma que en la sistemática de las valoraciones de los distintos puestos de trabajo “hay que remitirse a lo indicado por qqqq en el referido informe y al manual de valoración de referencia elaborado para la presente RPT municipal”.

En definitiva, se han superado los límites que, en cuanto a la intervención de una empresa en la elaboración de la RPT, ha señalado la jurisprudencia, con lo que se habría prescindido total y absolutamente del procedimiento legalmente establecido.

(...)

En definitiva, este Consejo Consultivo considera procedente que se declare la nulidad de pleno derecho del acuerdo del pleno de 14 de diciembre de 2023 por el que se aprueba definitivamente la RPT por concurrir la causa de nulidad prevista en el artículo 47.1 e) de la LPAC, al apreciarse una “intervención intensiva” de la mercantil contratada en el procedimiento».

No obstante, en relación con la inexistencia de dicho instrumento organizativo (relación de puestos de trabajo) se ha pronunciado el Defensor del Pueblo en varias Recomendaciones, en cuyas partes dispositivas 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 y condena al mismo a la aprobación de la relación de puestos de trabajo en el plazo de seis meses), en la que se señala que “puede afirmarse la obligatoriedad del hecho mismo de la elaboración de la RPT en el caso que nos ocupa. (...) 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”.

Por lo tanto, entendemos que ese Ayuntamiento debería agilizar la aprobación definitiva de la nueva relación de puestos de trabajo que sustituya a la aprobada mediante acuerdo del pleno de 14 de diciembre de 2023 y declarada nula en virtud del acuerdo de 6 de agosto de 2025. Máxime teniendo en cuenta que consta en el acta de esta última sesión de 6 de agosto que *“El Sr. Alcalde- Presidente (...). Por otro lado, añade que, aparte de lo que se hable en una MGN, sería bueno hacer una formación a toda la plantilla sobre lo que supone una relación de puestos de trabajo, la diferencia entre plaza y puesto. También apunta a que el inicio podría ser un catálogo de puestos. Se compromete también a fijar fechas”*.

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 tanto *“la resolución de contratación”* como la formalización de los contratos como personal laboral fijo, cuestiones ambas a que se refiere la Resolución de Alcaldía de 16 de diciembre de 2022, y, en concreto, la base 12 (*“adjudicación de destinos, nombramiento como personal funcionario de carrera y contratación como personal laboral fijo”*).

SEGUNDA: Que en la elaboración de la futura Relación de Puestos de Trabajo (RPT), y con la finalidad de que la misma no incurra en el supuesto de nulidad de pleno derecho a que se refiere el artículo 47.1 e) de la Ley 39/2015, se tenga en cuenta el artículo 9.2 del Estatuto Básico del Empleado Público, así como el artículo 17 de la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público.

TERCERA: Que por parte de ese Ayuntamiento se agilice la aprobación definitiva de la nueva Relación de Puestos de Trabajo (RPT) que sustituya a la aprobada mediante acuerdo del pleno de 14 de diciembre de 2023 (declarada nula en virtud del acuerdo de 6 de agosto de 2025).

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.



PROCURADOR DEL COMÚN
DE CASTILLA Y LEÓN

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).