III PLAN ANUAL DE FORMACIÓN DE CARGOS ELECTOS 2026

Talleres Prácticos de Planificación y Gestión de Personal

COSITAL MADRID /COMUNIDAD DE MADRID

Instrumentos de Ordenación necesarios para una adecuada planificación de la selección: La relación de Puestos de Trabajo y Plantilla de Personal

CASOS PRÁCTICOS Y SOLUCIONES

25 de marzo de 2026. (10 -13 H)

- Fco. Javier Vázquez Negro . Letrado Asesor Jurídico. Ayuntamiento de Salamanca.
- Funcionario Propio de Adm. Local(TAE), Técnico de Asesoramiento a Municipios. Diputación de Valladolid.
- Funcionario de Adm. Local con Habilitación de Carácter Nacional, Subescalas de Secretaría y de Secretaría-Intervención.
- Licenciado en Derecho USAL.

COSITAL MADRID

Comunidad de Madrid

SUPUESTO PRÁCTICO 1.

Un Ayuntamiento de un municipio de 3500 habitantes cuenta entre su personal con el Secretario – Interventor, un Técnico de Administración General (funcionario Grupo A.1), un Administrativo(laboral fijo), y un operario de Servicios múltiples(laboral fijo), además de diferente personal laboral vinculado a subvenciones de la Comunidad Autónoma.

El Ayuntamiento ha aprobado recientemente una Ordenanza Sancionadora en materia de Convivencia Ciudadana al amparo del Título XI de la Ley 7/1985 de 2 de abril, reguladora de las bases de régimen Local. En los procedimientos que se incoen se nombrará instructor de los mismos al T.A.G, sin embargo dichas funciones no se encuentran recogidas en la Relación de Puestos de Trabajo que tiene aprobada el Ayuntamiento.

Cuestiones:

-¿ Es necesario modificar la RPT para el ejercicio de dichas funciones?

El artículo 72 del R.D.L. 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (RCL 2015, 1695) (EBEP), señala que "En el marco de sus competencias de autoorganización, las Administraciones Públicas estructuran sus recursos humanos de acuerdo con las normas que regulan la selección, la promoción profesional, la movilidad y la distribución de funciones y conforme a lo previsto en este capítulo".

Añade el artículo 73.2 de este texto legal que "Las Administraciones Públicas podrán asignar

SUPUESTO PRÁCTICO 1(sigue)

a su personal funciones, tareas o responsabilidades distintas a las correspondientes al puesto de trabajo que desempeñen siempre que resulten adecuadas a su clasificación, grado o categoría, cuando las necesidades del servicio lo justifiquen sin merma en las retribuciones". El instrumento habitual en el que se recogen las funciones de cada puesto son las "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"; instrumentos que han de ser públicos (artículo 74 del EBEP).

No obstante, como esta definición de funciones no puede ser exhaustiva, en las relaciones de puestos de trabajo (RPT) suele añadirse la coletilla de que las mismas se ejercerán sin perjuicio de otros cometidos concretos que puedan atribuirse al puesto de trabajo por los órganos de la Corporación en uso de la potestad de autoorganización y de dirección y coordinación de los servicios, en los términos del citado artículo 73.2 del EBEP.

En el supuesto, se plantea si es necesario modificar la RPT para añadir a la unidad de sanciones las funciones que no tiene adscritas de tramitar los expedientes sancionadores de actividades, al añadir más carga de trabajo que puede afectar a las retribuciones actuales. A falta de mayor información, el asignarse a esta unidad una nueva tipología de expedientes sancionadores, no parece que éstas sean funciones, tareas o responsabilidades distintas a las correspondientes a los puestos de trabajo que las vienen desempeñando, resultando adecuadas a la clasificación, grado o categoría de los mismos.

SUPUESTO PRÁCTICO 1(sigue)

-En caso afirmativo tendría alguna repercusión en las retribuciones del citado funcionario

Si el incremento de trabajo afecte a la jornada laboral de los funcionarios de este Departamento, habría que retribuirles mediante la asignación de un complemento de productividad o por medio de gratificaciones, en los términos de los artículos 5 y 6 del R.D. 861/1986, de 25 de abril , por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local; siempre que estas necesidades sean de carácter puntual. Si el incremento de trabajo es estructural, lo procedente será modificar, bien el complemento específico (por la mayor dedicación, con inclusión de una jornada ampliada -en los términos del artículo 4 del citado R.D.); o bien la Plantilla de Personal (para dotar con nuevos efectivos a esta unidad administrativa).

SUPUESTO PRÁCTICO 2.

Un Ayuntamiento de Régimen Común aprueba la Relación de Puestos de Trabajo y la Plantilla mediante acuerdo de la Junta de Gobierno Local. Dos de los funcionarios del Ayuntamiento impugnan dicho acuerdo.

Cuestiones:

¿ Qué tipo de Recurso pueden interponer y ante quien?.

Superada una primera etapa en que el TS consideraba la RPT como normas reglamentarias (vr. gr. SSTS 28 de mayo de 1996 [RJ 1996, 4653] y 13 de febrero de 2001 [RJ 2001, 583]), si bien posteriormente por la jurisprudencia se consideró la RPT como un acto administrativo con pluralidad de destinarios pero que el ámbito procesal debía dársele el tratamiento propio de las disposiciones generales a efectos del recurso de casación y su posible impugnación indirecta (STS 26 de mayo 1998 [RJ 1998, 5451] y SAN 5 de marzo de 2009 [RJCA 2009, 299]). Por ello, dada su naturaleza o calificación como disposición reglamentaria a efectos procesales, el recurso procedente en el ámbito judicial era el correspondiente a las disposiciones de tal carácter aprobadas por las Entidades Locales, y en consecuencia, procedía el recurso contencioso-administrativo ante la Sala del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma correspondiente [Art. 10.1 b) de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción contencioso-administrativa], sin perjuicio de la posibilidad de su impugnación indirecta contra los actos de aplicación de la RPT basada en la infracción del ordenamiento jurídico de la RPT. Si bien la STS de 5 de febrero de 2014 (PROV 2014, 87313) (recurso de casación 2986/2012)

SUPUESTO PRÁCTICO 2(sigue)

cambia de criterio considerando que a todos los efectos la RPT es un acto plurimo, con el consiguiente cierre al recurso de casación. Se indica que la función jurídica de la RPT no es la de una norma de ordenación general y abstracta de situaciones futuras, sino la de ser un acto-condición , mediante el que , al establecer de modo presente y definitivo el perfil de cada puesto, este opera como condición y como supuesto de hecho de la aplicación al funcionario que en cada momento lo sirve, de la norma rectora de los diversos aspectos del estatuto funcionarial. Así concluye, rectificando expresamente su jurisprudencia, que la RPT debe considerarse a todos los efectos como acto administrativo, con la consecuencias del cierre al recurso de casación.

Por tanto con carácter general, sin perjuicio de recurso potestativo de reposición, cabe interponer recurso contencioso administrativo ante los Juzgados de este orden (art. 8 LJCA), y contra dicha sentencia recurso de apelación ante TSJ (art. 10 LJCA)-

¿Valore el posible motivo de impugnación y su viabilidad?

EL motivo debe prosperar por nulidad radical al estar aprobado por un órgano incompetente la Junta de Gobierno local

SUPUESTO PRÁCTICO 3.

Un funcionario de un Ayuntamiento impugna la relación de puestos de trabajo aprobada por la Corporación municipal pues cuestiona la legalidad de la misma al no fijarse incompatibilidad a aquellos puestos que perciban complemento especifico superior al 30 por 100 de las retribuciones básicas.

Cuestiones:

-Indique si la RPT debe contener los puestos que están sujetos a incompatibilidad.

El art. 16.4 de la LI, establece que todos los puestos de trabajo que tengan asignado un complemento especifico en cuantías superior al 30 por 100 de las retribuciones básicas excluida la antigüedad son incompatibles para el ejercicio de actividades privadas. Y debe constar dicho carácter como un factor.

-Indique cual debe ser el contenido de la Relación de Puestos de Trabajo, por cada puesto recogido en la misma.

-Denominación.
- Grupos de clasificación profesional.
- Cuerpos o Escalas, en su caso, a que estén adscritos.
- Sistemas de provisión.
- Retribuciones complementarias.
– En su caso, la titulación académica y formación específica necesarias para el correcto desempeño del puesto.
– Igualmente podrán especificarse aquellas condiciones particulares que se consideren relevantes en el contenido del puesto o en su desempeño.

SUPUESTO PRÁCTICO 4.

Un Ayuntamiento ha modificado la Relación de Puestos de Trabajo incluyendo dentro del denominado puesto de Administrativo, sin estar singularizado, dos unidades más. En la Plantilla Presupuestario sin embargo no se recogen dotados económicamente esas dos nuevas unidades.

Cuestiones:

-¿Es obligatorio para el Ayuntamiento dotar presupuestariamente en plantilla esas dos unidades?.

-No resulta obligatorio. Si se han incluido dos unidades más es porque resultan necesarias pero es posible que no se puedan incluir de manera inmediata en la Plantilla como cuando no existe dotación presupuestaria.

-Indique las relaciones existentes entre esos dos instrumentos de organización, la Relación de Puestos de Trabajo y la Plantilla.

-La RPT vincula a la plantilla en el sentido de que no se podrán incluir en plantilla mas unidades por puesto que las recogidas en la RPT. Si se pueden incluir menos cuando no tenemos disponiblilidad presupuestaria o cuando se han amortizado plazas en plantilla por falta de necesidad. En este último caso sería necesario llevar a cabo una modificación de la RPT pero no siempre se lleva a cabo

SUPUESTO PRÁCTICO 5.

Una vez finalizado un procedimiento selectivo por oposición para 3 plazas de Administrativo, han superado el mismo 3 opositores. Los aspirantes han tomado posesión de su plaza, convirtiéndose en funcionarios de carrera y el Ayuntamiento les ha asignado a tres puestos destinos según las necesidades del Ayuntamiento, adscribiéndoles provisionalmente. Uno de los tres nuevos funcionarios presenta un escrito indicando que la actuación del Ayuntamiento no es legal pues tiene derecho a que se le destine a un puesto definitivo. Le contesta el Ayuntamiento indicando que tendrán derecho a un puesto definitivo en un próximo concurso de traslados en el que podrán participar con los otros 5 administrativos funcionarios que existía con anterioridad.

Cuestiones:

-¿ Es correcta la actuación del Ayuntamiento?

No es correcta, los funcionarios de nuevo ingresos tienen derecho a que se les adjudique un puesto de trabajo con carácter definitivo y no de manera temporal a la espera de un procedimiento de provisión. Así lo dice el art. arts. 25 y 26 del RD 364/1995 de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado.

SUPUESTO PRÁCTICO 5(sigue)

Artículo 25. Nombramientos.

1. Concluido el proceso selectivo, los aspirantes que lo hubieran superado, cuyo número no podrá exceder en ningún caso al de plazas convocadas, serán nombrados funcionarios de carrera por el Secretario de Estado para la Administración Pública. Cualquier resolución que contravenga lo anteriormente establecido será nula de pleno derecho.

2. Los nombramientos deberán publicarse en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 26. Asignación inicial de puestos de trabajo.

"1. La adjudicación de puestos de trabajo a los funcionarios de nuevo ingreso se efectuará de acuerdo con las peticiones de los interesados entre los puestos ofertados a los mismos, según el orden obtenido en el proceso selectivo, siempre que reúnan los requisitos objetivos determinados para cada puesto en las relaciones de puestos de trabajo. Estos destinos tendrán carácter definitivo, equivalente a todos los efectos a los obtenidos por concurso."

-Indique la diferencia entre puesto y plaza.

-El puesto tiene un carácter objetivo sin tener en cuenta a la persona. Se accede a la función pública a través de un proceso selectivo obteniendo una plaza pero como hemos visto en la pregunta anterior los funcionarios tienen derecho a un puesto de trabajo. Cuando una persona se incorpora a la Administración lo hace consiguiendo una plaza - mediante la superación del proceso selectivo- a lo que debe seguirse la llamada toma de posesión de un puesto de trabajo.

-……end. Jvn.