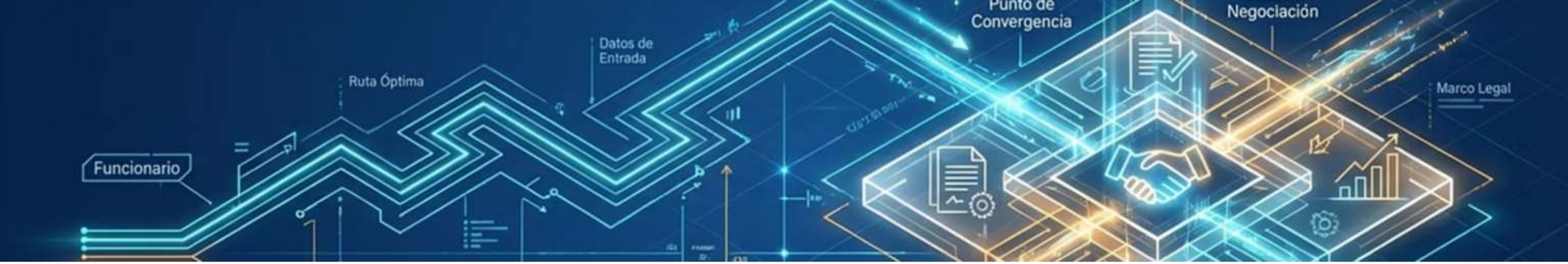


Comunidad de Madrid

Jornada de Planificación y Gestión del Personal — Aspectos Jurídicos de la Negociación Laboral y Funcionarial

Comunidad de Madrid
Dirección General de Reequilibrio Territorial
CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN LOCAL

COSITAL MADRID

Jornada de Planificación y Gestión del Personal — Aspectos Jurídicos de la Negociación Laboral y Funcionarial

Negociación Colectiva en la Administración Local

Guía Estratégica y Mapa de Supervivencia para Cargos Electos

El Desafío del Cargo Electo

El liderazgo local exige equilibrar la paz social con la rigidez inquebrantable del derecho administrativo. Esta sesión es su mapa de navegación para lograr acuerdos viables sin naufragar en la ilegalidad.

Paz Social

Presión Sindical y Expectativas de la Plantilla

Servicios Públicos

Demandas de la Ciudadanía

Límites Legales

Intervención, Ley de Presupuestos, EBEP

Marco Jurídico Fundamental

La negociación colectiva en el ámbito de la Administración local se articula sobre un conjunto de normas de distinto rango que delimitan con precisión el espacio de lo negociable y las obligaciones de las partes. Conocer este marco es el primer requisito para una gestión responsable

TREBEP — Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público

Norma de referencia para los empleados públicos. Regula las mesas de negociación, los pactos y acuerdos, la legitimación sindical y las materias objeto de negociación. Es de aplicación directa en todo el territorio nacional.

Estatuto de los Trabajadores (ET)

Aplicable al personal laboral al servicio de las entidades locales. Regula los convenios colectivos, la representación unitaria (comités de empresa y delegados de personal) y los derechos de negociación colectiva del sector privado adaptados al ámbito público.

Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE)

Fija anualmente los límites de incremento de la masa salarial y las retribuciones básicas. Sus determinaciones son vinculantes para todas las Administraciones públicas, incluidos los ayuntamientos, sin excepción.

Legislación Autonómica de Función Pública

Cada Comunidad Autónoma puede desarrollar el TREBEP en su ámbito territorial. Los ayuntamientos deben atender también a estas normas, que pueden ampliar derechos o establecer procedimientos específicos de negociación.

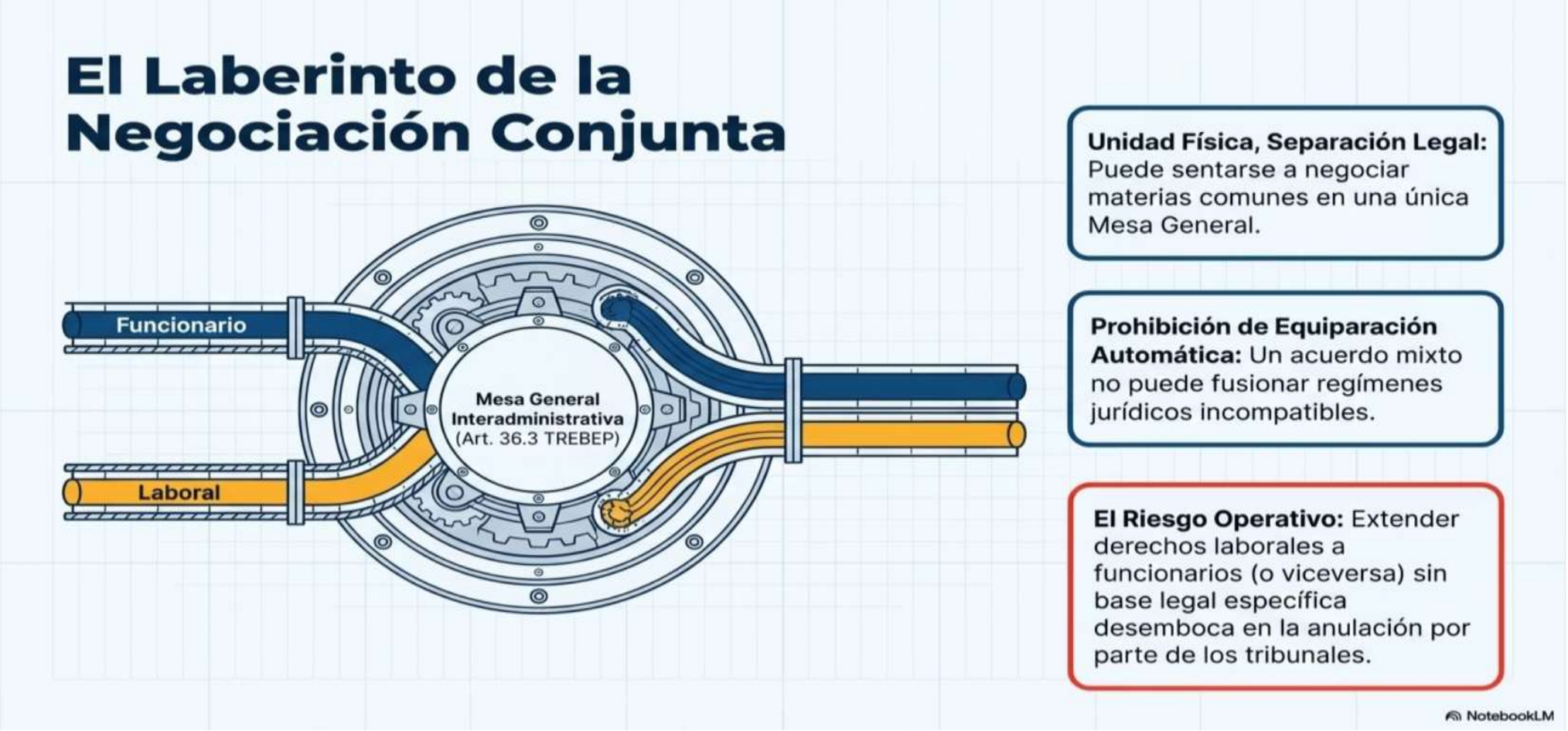
El Marco Legal Dual: Dos Vías, Dos Reglas

Personal Funcionario	Normativa: TREBEP y Derecho Administrativo.
Origen: Ley Estatutaria.	Instrumento: Pactos y Acuerdos.
Fuerza: Eficacia obligacional, sujeta a ratificación.	

Personal Laboral	Normativa: Estatuto de los Trabajadores (ET) y Derecho Laboral.
Origen: Derecho Constitucional (Art. 37 CE).	Instrumento: Convenio Colectivo.
Fuerza: Eficacia normativa directa (erga omnes).	

En los ayuntamientos de mayor tamaño, ambos colectivos pueden negociar conjuntamente en la Mesa General Conjunta (Art. 36.3 TREBEP), lo que exige una coordinación cuidadosa entre los distintos regímenes

El Laberinto de la Negociación Conjunta



Principios de la Negociación Colectiva

La negociación colectiva en el sector público no opera en un vacío; se rige por principios jurídicos que definen tanto los derechos como las obligaciones de las partes. Su correcta comprensión es imprescindible para evitar nulidades y litigios.

Legalidad

Todo lo pactado debe respetar la Constitución, las leyes orgánicas, el TREBEP y la LPGE. Los acuerdos contrarios al ordenamiento jurídico son nulos de pleno derecho. No cabe cláusula alguna que vulnere normas imperativas.

Cobertura Presupuestaria

Ningún acuerdo que implique gasto puede surtir efectos sin que exista crédito adecuado y suficiente en el presupuesto municipal. Este principio es de orden público y su infracción genera responsabilidad contable personal.

Obligatoriedad de Negociar

La Administración tiene el deber jurídico de sentarse a negociar cuando los sindicatos legitimados lo soliciten. La negativa injustificada constituye una conducta antisindical. El plazo máximo para constituir la mesa es de un mes desde la solicitud.

Buena Fe Negocial

Las partes deben negociar de manera real y efectiva, aportando propuestas fundadas, respondiendo a las de la contraparte y evitando maniobras dilatorias. La buena fe no obliga a llegar a un acuerdo, pero sí a intentarlo seriamente.

Órganos de Negociación en el Ayuntamiento

El TREBEP establece una estructura de mesas de negociación con carácter obligatorio en el ámbito de la Administración local. La correcta constitución de estas mesas es un requisito de validez de los acuerdos que en ellas se adopten.

1

Mesa General de Funcionarios

Prevista en el **Art. 34.1 TREBEP**. Es el órgano de negociación de las condiciones de trabajo de los empleados con vínculo estatutario. Su constitución es obligatoria en todos los ayuntamientos que cuenten con representación sindical con legitimación suficiente. Negocia materias comunes a todo el personal funcionario.

2

Mesa General Conjunta

Regulada por el **Art. 36.3 TREBEP**. Permite negociar conjuntamente con funcionarios y personal laboral aquellas materias y condiciones de trabajo comunes a ambos colectivos. Es especialmente útil para aprobar planes de formación, planes de igualdad o medidas de conciliación de alcance general.

3

Mesas Sectoriales

De constitución **voluntaria**, permiten negociar las condiciones específicas de determinados colectivos o servicios (policía local, servicios sociales, etc.). Se subordinan a la Mesa General y no pueden contradecir lo pactado en ella. Son útiles para adaptar las condiciones generales a colectivos con especificidades propias.

Importante: La negociación fuera de una mesa formalmente constituida carece de validez jurídica. Los acuerdos alcanzados en reuniones informales o con representantes no legitimados son nulos y no generan obligaciones para la Administración.

Composición y Legitimación para Negociar

La validez de la negociación colectiva exige que participen en la mesa los sujetos que la ley reconoce como legitimados. La presencia de partes no legitimadas o la exclusión de sindicatos con derecho a estar presentes son causas de nulidad del acuerdo.

Representación de la Administración

La Administración local está representada en la mesa por el **Alcalde** o los concejales o funcionarios en quienes delegue. Es recomendable que la delegación recaiga en el responsable de RRHH o en el concejal del área, con respaldo técnico-jurídico permanente. La Administración negocia como parte y no como árbitro.

Representación Sindical

Tienen derecho a estar presentes en la mesa los sindicatos que acrediten alguno de estos criterios:

Sindicatos más representativos a nivel estatal: CCOO y UGT, en todo caso.

Sindicatos con el 10% o más de los representantes elegidos en las elecciones sindicales celebradas en el ámbito del ayuntamiento.

En el ámbito autonómico, los sindicatos más representativos de esa Comunidad Autónoma con presencia suficiente.

La exclusión injustificada de un sindicato legitimado provoca la nulidad del acuerdo alcanzado.

Materias Negociables (I): Retribuciones, Empleo y Condiciones de Trabajo

El TREBEP delimita con precisión el catálogo de materias sobre las que existe un deber de negociar. No toda petición sindical es negociable, pero las materias incluidas en el catálogo legal deben ser tratadas de buena fe, aunque no obligatoriamente lleguen a acuerdo.

Aplicación de los Incrementos Retributivos

La LPGE fija el porcentaje máximo de incremento, pero la **distribución concreta** de ese incremento entre los distintos conceptos retributivos (sueldo base, complementos, productividad) es materia negociable. Este es uno de los espacios de mayor interés real para los sindicatos.

Jornada, Horarios y Vacaciones

La distribución de la jornada anual, los turnos de trabajo, los criterios de asignación de vacaciones y los permisos retribuidos son materias de plena negociación. Los acuerdos en esta materia tienen un alto impacto en la calidad de vida de los empleados y en la prestación del servicio.

Oferta de Empleo Público

Los **criterios generales** de la OEP —qué plazas se convocan, qué tipo de acceso, qué colectivos prioritarios— son negociables. Sin embargo, la decisión final sobre la OEP corresponde al órgano de gobierno competente.

Planes de Formación y Promoción Interna

Los planes de formación continua y los criterios para la promoción interna —tanto vertical como horizontal— deben negociarse con la representación sindical. Una buena gestión de esta materia contribuye a la motivación y a la retención del talento en la Administración local.

Materias Negociables (II): Evaluación, Igualdad y Provisión

El catálogo de materias negociables incluye también aspectos relacionados con el rendimiento, la igualdad de oportunidades, la movilidad y las condiciones sociales complementarias. Su correcta gestión en la mesa de negociación es clave para un clima laboral saludable.

Evaluación del Desempeño

Los **criterios generales** del sistema de evaluación del desempeño son materia de negociación obligatoria. El diseño concreto del sistema —indicadores, metodología, consecuencias retributivas— debe acordarse en mesa antes de su implantación.

Planes de Igualdad y Prevención del Acoso

La elaboración y revisión periódica de los **planes de igualdad** entre mujeres y hombres, así como los protocolos de actuación frente al acoso laboral y sexual, deben negociarse con la representación sindical. Es una obligación legal reforzada.

Sistemas de Provisión de Puestos

Los criterios para la cobertura de puestos mediante **concurso de traslados, libre designación o comisión de servicios** son negociables. Sin embargo, la decisión de qué puestos se cubren por cada sistema corresponde a la potestad organizativa de la Administración.

Prestaciones Sociales Complementarias

Los **fondos de acción social**, ayudas por estudios, anticipos reintegrables, seguros de vida o complementos por incapacidad temporal son materias negociables, siempre que cuenten con cobertura legal y crédito presupuestario suficiente.

Materias NO Negociables

Tan importante como saber qué debe negociarse es conocer qué materias quedan fuera del ámbito de la negociación colectiva. La Administración no puede renunciar a estas prerrogativas aunque lo desee, pues son inherentes al ejercicio del poder público y su negociación sería nula de pleno derecho.

Potestades de Organización

La Administración conserva en exclusiva la potestad de **autoorganizarse**: creación, modificación y supresión de unidades administrativas, definición de la estructura organizativa, modelos de prestación de servicios y determinación del número de efectivos necesarios. Solo los *criterios generales* de algunas de estas decisiones pueden ser negociados.

Procedimientos de Acceso al Empleo Público

Los **sistemas selectivos** (oposición, concurso-oposición), el contenido de las convocatorias, los temarios y los criterios de evaluación de las pruebas de acceso son competencia exclusiva de la Administración. No pueden ser objeto de acuerdo sindical que condicione o desvirtúe la igualdad, mérito y capacidad.

Derechos de Ciudadanos y Usuarios

Ningún acuerdo laboral puede menoscabar los **derechos reconocidos a los ciudadanos** en su relación con los servicios públicos: calidad de los servicios, plazos de resolución, acceso a la información, etc. El interés público prevalece sobre el interés sindical.

Condiciones del Personal Directivo

Las condiciones de trabajo del **personal directivo profesional** se fijan unilateralmente por la Administración. Este colectivo no participa en las mesas de negociación ni puede beneficiarse de sus acuerdos en lo que respecta a sus condiciones específicas de dirección.

Límites Retributivos Fundamentales

El principio de cobertura presupuestaria y los límites establecidos por la Ley de Presupuestos Generales del Estado constituyen el marco infranqueable de toda negociación en materia retributiva. Ningún acuerdo —por más que cuente con el consenso de todas las partes— puede sobrepasar estos límites sin incurrir en nulidad.

Incremento Máximo de la Masa Salarial

La LPGE fija cada año el porcentaje máximo de incremento de la masa salarial del personal al servicio del sector público. Este porcentaje es el **techo absoluto** de toda negociación retributiva. No puede superarse ni con acuerdo del Pleno ni mediante convenio colectivo. En caso de superación, el acuerdo es nulo y genera responsabilidad.

Retribuciones Básicas: No Negociables en Cuantía

Las cuantías del **sueldo base**, los trienios y las pagas extraordinarias de los funcionarios están fijadas directamente por ley. La mesa de negociación no puede acordar importes distintos a los legalmente establecidos, aunque sí puede negociar la aplicación de las normas de carrera y complementos retributivos.

Prohibición de Conceptos sin Cobertura Legal

Está terminantemente prohibido crear, en vía de negociación colectiva, **nuevos conceptos retributivos** que no tengan amparo en una norma con rango legal. Esta prohibición ha dado lugar a una abundante jurisprudencia del Tribunal Supremo que declara la nulidad de numerosos acuerdos locales.

Los Dos Pilares Infranqueables

Principio de Legalidad (Art. 1 03.1 CE)

Los pactos no pueden vulnerar las leyes estatales o autonómicas.

Cobertura Presupuestaria

El límite anual inflexible fijado por la Ley de Presupuestos Generales del Estado (PGE).

En la empresa privada, se negocia lo que se puede pagar. En la Administración Pública, solo se negocia lo que la Ley permite expresamente pagar. La invención retributiva local no existe.

El Concepto de Masa Salarial

La masa salarial es el agregado económico que sirve de base para el cálculo del límite de incremento retributivo. Su correcta determinación es una obligación técnica y jurídica que pesa sobre los servicios económicos y de RRHH del ayuntamiento.

¿Qué incluye la masa salarial?

La masa salarial comprende la totalidad de las retribuciones salariales y extrasalariales satisfechas al personal, calculadas en términos de **homogeneidad**: es decir, comparando la misma plantilla y la misma antigüedad entre el año de referencia y el año anterior. Incluye:

- Retribuciones básicas y complementarias de funcionarios
- Salario base, complementos y pagas extra del personal laboral
- Complementos de productividad y gratificaciones
- Fondos de acción social con naturaleza retributiva

¿Qué queda excluido?

- Prestaciones de la Seguridad Social (IT, maternidad, etc.)
- Indemnizaciones por razón del servicio (dietas, desplazamientos)
- Cotizaciones sociales a cargo del empleador
- Gastos de formación externa

Control obligatorio

Todo incremento de masa salarial requiere **autorización e informe previos** del órgano de tutela financiera competente. Sin este trámite, el acuerdo no puede ejecutarse.

Conceptos Retributivos Declarados Ilegales

La jurisprudencia del Tribunal Supremo ha delimitado con precisión qué conceptos retributivos, pese a haber sido pactados en mesas de negociación y ratificados por plenos municipales, son nulos por carecer de cobertura legal. El desconocimiento de esta jurisprudencia ha generado en numerosos ayuntamientos españoles importantes responsabilidades económicas y contables.

Premios de Jubilación

Las gratificaciones económicas vinculadas a la **jubilación voluntaria anticipada** de los empleados públicos, pactadas en mesas de negociación, son sistemáticamente declaradas nulas por el TS. Carecen de cobertura en el TREBEP ni en ninguna norma con rango legal. Los importes ya abonados generan obligación de reintegro y responsabilidad contable.

Indemnizaciones Fijas por Asistencia a Juicios

El abono de **cantidades fijas** a funcionarios (especialmente policías locales) por comparecer como testigos o peritos en procedimientos judiciales, sin habilitación legal expresa, ha sido reiteradamente anulado. Solo cabe el abono en los términos previstos por la normativa de indemnizaciones por razón del servicio.

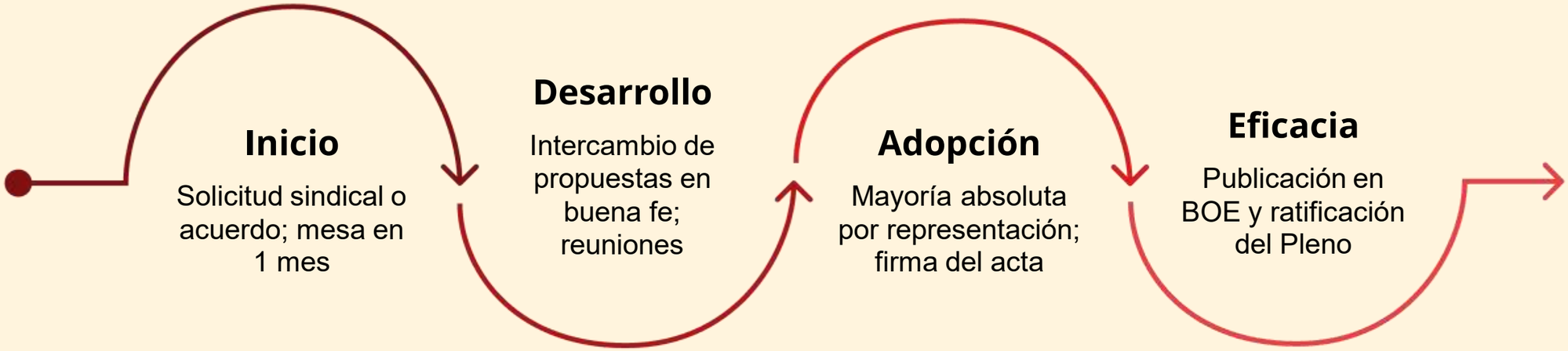
Participación en Tributos, Comisiones o Multas

La atribución a determinados colectivos (recaudadores, policía local, etc.) de un porcentaje o participación sobre **tributos recaudados, sanciones impuestas o multas** es radicalmente nula. La retribución de los empleados públicos no puede vincularse a la actividad recaudatoria o sancionadora de la Administración.

Advertencia práctica: Antes de ratificar un acuerdo en el Pleno, el secretario-interventor debe emitir un informe de legalidad expreso sobre los conceptos retributivos pactados. La ausencia de este informe agrava la responsabilidad de los cargos electos que aprueben el acuerdo

Procedimiento de Negociación: Fases y Garantías

El proceso de negociación colectiva en el ámbito local no es un trámite informal. Está reglado por el TREBEP y su correcto seguimiento es garantía de validez jurídica del resultado. Conocer las fases y los requisitos procedimentales protege tanto a la Administración como a los empleados.



Si concluido el proceso no se alcanza acuerdo, las partes pueden acudir a los **procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos** previstos en los acuerdos interprofesionales de su Comunidad Autónoma (mediación, arbitraje voluntario). En ningún caso la falta de acuerdo impide a la Administración ejercer sus potestades de organización.

Documentación esencial: Cada reunión de la mesa debe quedar reflejada en un acta firmada por todas las partes. Estas actas son la prueba fundamental ante cualquier impugnación posterior del acuerdo o del procedimiento seguido.

Eficacia de Pactos y Acuerdos: Requisitos Esenciales

La firma de un pacto o acuerdo en la mesa de negociación no es suficiente para que produzca efectos jurídicos. El TREBEP establece una serie de requisitos formales cuyo cumplimiento determina la eficacia real del instrumento negociado frente a la Administración, a los empleados y a terceros.

Firma y Formalización

El pacto o acuerdo debe formalizarse por escrito y ser firmado por los representantes de todas las partes que lo suscriban. La firma de la mayoría absoluta de cada representación es requisito de validez, no solo de eficacia.

Publicación en Boletín Oficial

Para que el acuerdo sea **eficaz frente a terceros** —incluidos los propios empleados— debe publicarse íntegramente en el Boletín Oficial de la Provincia o de la Comunidad Autónoma. Sin publicación, el acuerdo no es oponible a quienes no participaron en su negociación.

Ratificación del Pleno

Los **acuerdos** (no los pactos) deben ser ratificados expresamente por el Pleno del ayuntamiento para desplegar eficacia jurídica. El Pleno puede ratificar o rechazar, pero no modificar el contenido del acuerdo. Si rechaza, vuelve a la mesa de negociación.

Registro en Oficina Pública

El acuerdo debe depositarse en el **registro administrativo competente**, que en el caso de los convenios colectivos laborales es la autoridad laboral autonómica. Este registro permite el control de legalidad y garantiza la publicidad formal del instrumento.

Errores Frecuentes que Debe Evitar

La experiencia acumulada en el asesoramiento a entidades locales pone de manifiesto que determinados errores se repiten con una frecuencia preocupante. Su comisión no solo invalida los acuerdos alcanzados, sino que puede generar responsabilidades personales para los gestores implicados.

⚠ Negociar sin Mesa Formal Constituida

Alcanzar acuerdos en reuniones de trabajo, despachos informales o grupos de contacto sin que exista una mesa de negociación formalmente constituida genera acuerdos inválidos. Cualquier sindicato legitimado puede impugnar el resultado con garantías de éxito.

⚠ Excluir Sindicatos Legitimados

Negar la participación en la mesa a un sindicato que acredite los umbrales de representatividad legalmente exigidos constituye una vulneración del derecho fundamental de libertad sindical (Art. 28 CE), y provoca la nulidad del acuerdo adoptado sin su presencia.

⚠ Crear Conceptos Retributivos sin Cobertura Legal

Pactar incentivos, premios, complementos o cualquier retribución que no tenga respaldo en una norma con rango de ley es la infracción más frecuente y con consecuencias más graves. Genera nulidad del concepto, obligación de reintegro y responsabilidad contable del ordenador del gasto.

⚠ Superar los Límites de Masa Salarial de la LPGE

Acordar incrementos retributivos que superen el porcentaje máximo fijado por la LPGE, aunque sean ratificados por el Pleno, es nulo de pleno derecho. La LPGE vincula a todas las Administraciones públicas, incluidos los ayuntamientos de menor tamaño, sin excepción posible.

Ayuntamientos Sin Representación Sindical

Una situación que plantea especiales dificultades prácticas es la de los municipios de pequeño tamaño en los que no existe representación sindical elegida o en los que la plantilla no alcanza los umbrales mínimos para la constitución de órganos de representación unitaria. La ausencia de representantes no exime a la Administración de sus obligaciones.

¿Cuándo se aplica?

Esta situación se produce habitualmente cuando:

- El ayuntamiento tiene **menos de 6 funcionarios** (umbral para elegir delegado de personal)
- No se han celebrado elecciones sindicales o han transcurrido más de 4 años sin renovar
- Los delegados de personal han renunciado y no se han convocado nuevas elecciones

Régimen aplicable

La ausencia de representación sindical formal no elimina la obligación de negociar las condiciones de trabajo. El marco aplicable es el siguiente:

- La **obligación de negociar persiste** y la Administración no puede modificar unilateralmente las condiciones de trabajo sin al menos intentar la negociación
- Cabe la **negociación directa con los empleados afectados**, quienes pueden designar a sus interlocutores
- La **presencia de representantes sindicales externos** está expresamente permitida, incluso cuando no existe representación unitaria en el ayuntamiento
- En cualquier caso, las actuaciones deben documentarse por escrito para acreditar el cumplimiento del deber de negociar

Responsabilidades de los Gestores Municipales

La ratificación o ejecución de acuerdos ilegales en materia de negociación colectiva no es una cuestión menor. El ordenamiento jurídico español establece un régimen de responsabilidades que puede afectar personalmente a los cargos electos y a los funcionarios habilitados con responsabilidad en la gestión.

Nulidad de Pleno Derecho

El acuerdo que vulnere normas imperativas (LPGE, TREBEP, prohibición de conceptos ilegales) es nulo de pleno derecho y no produce efectos desde el principio. La nulidad puede ser declarada de oficio por la propia Administración o a instancia de cualquier interesado. Las cantidades abonadas deben reintegrarse.

Responsabilidad Contable Personal

Los ordenadores del gasto —alcalde, concejales delegados— y los interventores que no formulen reparo pueden incurrir en **responsabilidad contable ante el Tribunal de Cuentas** u órganos autonómicos equivalentes, con obligación de reintegrar de su propio patrimonio los daños causados a los fondos públicos.

Responsabilidad Administrativa y Disciplinaria

Los funcionarios que con su conducta activa u omisiva contribuyan a la aprobación o ejecución de acuerdos ilegales pueden ser objeto de **expediente disciplinario**. La responsabilidad es independiente de la contable y puede concurrir con ella. La buena fe y el seguimiento del procedimiento legal son la mejor protección.

Clave preventiva: El informe del secretario-interventor previo a la ratificación del Pleno es el escudo jurídico más eficaz. Si el secretario formula reparo de legalidad, el órgano de gobierno que ordene igualmente la ejecución asume plena responsabilidad personal.

Claves para el Éxito en la Negociación Colectiva Local

Una gestión excelente de la negociación colectiva no solo evita nulidades y responsabilidades: genera confianza, mejora el clima laboral y contribuye a la calidad de los servicios públicos municipales. Estas son las cuatro claves que deben guiar la actuación de alcaldes, cargos electos y técnicos de RRHH.

Respetar el Marco Legal Imperativo

Conocer y aplicar el TREBEP, la LPGE y la jurisprudencia del Tribunal Supremo es la base de toda negociación segura. Ningún acuerdo, por razonable que parezca, puede sobrepasar los límites legales. La asesoría jurídica permanente no es un lujo, es una necesidad.

Negociar de Buena Fe con Transparencia

La negociación debe ser real, documentada y transparente. Compartir información presupuestaria y organizativa con la representación sindical, responder con seriedad a sus propuestas y llegar a reuniones con mandatos claros son señales de buena fe que el ordenamiento jurídico exige y que los tribunales valoran.

Garantizar la Cobertura Presupuestaria

Antes de comprometerse en la mesa con cualquier mejora retributiva o social, el equipo técnico debe verificar la disponibilidad presupuestaria real. Un acuerdo que no puede ejecutarse por falta de crédito genera frustración, desconfianza y, en ocasiones, responsabilidades.

Documentar y Publicar Correctamente

Levantar acta de cada reunión, formalizar por escrito todos los acuerdos, tramitar la ratificación del Pleno cuando proceda y publicar en el Boletín Oficial son pasos imprescindibles. La publicidad no es solo un trámite formal: es la garantía de que el acuerdo vincula a todos y es exigible por todos.

El Decálogo del Cargo Electo: Reglas de Oro

→ Respeta la Frontera Dual

Funcionarios y Laborales requieren instrumentos legales distintos, aunque negocien en la misma sala.

→ Intervención es su Aliado

Nunca firme un pre-acuerdo económico sin el informe previo de viabilidad de Intervención.

→ El Presupuesto Manda

Lo que no tiene cobertura presupuestaria ni base legal, es nulo de pleno derecho.

→ El Pleno tiene la Última Palabra

Ningún pacto de gobierno local es real hasta que se vota y ratifica.

Liderar con empatía, gobernar con la Ley.

LIMITACIONES A LOS INCREMENTOS RETRIBUTIVOS

La STS de 7 de octubre de 2009, Recurso 1506/2005, es una sentencia destacada en el ámbito del Derecho Administrativo y Función Pública.

Tema central: Trata sobre la valoración y catalogación de puestos de trabajo y el incremento en el capítulo de personal de una entidad local.

Contenido: El Tribunal Supremo consideró que el incremento en las retribuciones estaba justificado, ya que no se trataba de una subida indiscriminada, sino de una adecuación retributiva basada en las características, funciones y especial dificultad técnica o responsabilidad de los puestos de trabajo tras una nueva valoración (Relación de Puestos de Trabajo).

Doctrina: La sentencia ratifica la potestad de autoorganización de la Administración y la legitimidad de ajustar retribuciones siempre que existan criterios objetivos y motivados, rechazando la pretensión de que dicha adecuación vulnerase las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de la época.

La Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4ª) de 20 de octubre de 2008 (Recurso 6078/2004) es una resolución fundamental en el ámbito del Derecho de la Función Pública y la organización administrativa.

1. Contexto y Objeto del Recurso

El caso surge a raíz de una impugnación contra una orden del Ministerio de Justicia que establecía las relaciones de puestos de trabajo (RPT) de los funcionarios de la Administración de Justicia. El núcleo de la controversia era la potestad de la Administración para modificar las funciones y las retribuciones de determinados puestos de trabajo.
2. Doctrina Principal: La Naturaleza de la RPT

La sentencia profundiza en la naturaleza jurídica de las Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT), estableciendo varios puntos clave que han sentado jurisprudencia:

Instrumento de Ordenación: Define la RPT no como un simple listado, sino como el instrumento técnico a través del cual la Administración organiza su personal de acuerdo con las necesidades del servicio.

Discrecionalidad Administrativa: El Tribunal reconoce que la Administración tiene un amplio margen de discrecionalidad para crear, modificar o suprimir puestos de trabajo. Esta facultad forma parte de su potestad de autoorganización.

Fallo y Conclusión

El Tribunal Supremo, en este caso concreto, desestimó en gran medida las pretensiones de los recurrentes al considerar que la Administración había actuado dentro de su potestad organizativa y que la nueva estructura de puestos de trabajo en la Administración de Justicia estaba suficientemente justificada por la reforma procesal y organizativa que se estaba llevando a cabo en ese momento.

Supuesto (Excepción)	Sentencias de Referencia
La modificación de una RPT que afecte a uno o a pocos puestos de trabajo.	• STSJ Cataluña 677/2018 (13 de noviembre, rec. 88/2018) • STSJ Comunidad Valenciana 255/2019 (26 de marzo, rec. 451/2016)
La ejecución de las RPT en diferentes ejercicios presupuestarios. (Las limitaciones presupuestarias están referidas a los presupuestos municipales, no a las RPT).	• STS 4437/2008 (14 de julio, rec. 3218/2008) • STSJ Comunidad Valenciana 343/2014 (27 de mayo, rec. 307/2012)
Los incrementos derivados de la aprobación de una nueva RPT, (hecho que constituye una situación particular de carácter singular y excepcional).	• STSJ Cantabria 769/2015 (21 de octubre, rec. 596/2015) • STSJ Cantabria 423/2015 (22 de mayo, rec. 1024/2014)

Limitaciones a los incrementos retributivos NOVEDADES: MORALEJA !!

Acuerdo del 28 de marzo de 2023 con el comité de huelga de los Letrados de la Administración de Justicia. Real Decreto 774/2023, de 3 de octubre, que daba cumplimiento al acuerdo entre la Administración del Estado y el Comité de huelga de Letrados de la Administración de Justicia. Estamos aquí comentado los límites y dificultades de aprobar y modificar RPTs y haciendo esoterismo y hace 2 años, con motivo de la finalización de la huelga de los letrados de la Administración de Justicia, SORPRESA:
el Ministerio de Justicia cierra un acuerdo que implica un incremento retributivo de 430 euros brutos mensuales para el 94% de la plantilla (el resto de la plantilla también incrementan las retribuciones: 440 euros para funcionarios de servicios comunes procesales y 450 euros per letrados en secretarias de Gobierno, de coordinación provincial y direcciones de servicios comunes). Se incorpora este augmento al complemento específico por la vía de un nombrada "complemento de eficiencia" que, según se explica, se corresponde con las nuevas responsabilidades que deberán asumir en un futuro inmediato.

TOMA YA !

MUCHAS GRACIAS POR SU ATENCION

David Povedano Alonso

X: @pove22

Blog: www.habilitadosnacionales.es