

DON LUIS ANTONIO PUEYO MATEO, SECRETARIO EN FUNCIONES DEL EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE LLANES

CERTIFICO: Que el Pleno de la Corporación en sesión celebrada el día 16 de abril de 2008 adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo, que copiado literalmente del borrador del acta, en su parte dispositiva, dice así:

8.- MODIFICACIÓN DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (RPT)

Secretario.- *Dictamen de la Comisión con los votos a favor del grupo municipal socialista y en contra del grupo municipal popular.*

(...)

VISTA la propuesta formulada por el Sr. Concejel Delegado de Personal, que literalmente se transcribe:

Propuesta de aprobación de la modificación de la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento Llanes.

Visto el expediente tramitado por los servicios municipales para la aprobación de la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo al servicio de este Ayuntamiento debemos señalar que, tal y como se contiene en los informes obrantes en el mismo, ésta goza de todos los requisitos y condiciones previstos por nuestro ordenamiento jurídico, por lo que siendo necesario conforme establece el artículo 90.2 de la LRBRL, en relación con el artículo 74 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, su aprobación y correspondiendo ésta al Ayuntamiento Pleno, procede elevar a dicho órgano la siguiente

Considerando el proyecto de modificación de la Relación de Puestos de Trabajo que fue negociado con los representantes de los funcionarios y del personal laboral con fecha, incorporándose las correspondientes modificaciones.

Visto el Informe del Sr. Vicesecretario- Interventor de fecha 9 de abril de 2008 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22.2.i) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, se propone la adopción del siguiente,

ACUERDO

Primero.- Aprobar el documento "Modificación de la Relación de puestos de trabajo Ayuntamiento de Llanes", con el texto que figura en el expediente.

Segundo.- Proceder, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 127 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueban las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local, a la publicación íntegra en el Boletín Oficial del Principado de Asturias.

Tercero.- Facultar a la Sra. Alcaldesa-Presidenta, o concejal en quien delegue, para la suscripción de cuantos documentos, públicos o privados, sean precisos para el cumplimiento de este acuerdo.

Llanes, a 9 de Abril de 2.008.

Fdo : El Concejel- Delegado de Personal.

CONSIDERANDO el informe jurídico, que literalmente se transcribe:

Informe Jurídico.

Por el Concejel delegado de Personal se plantea la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) aprobada el pasado 03.03.2007, para adaptarla a la nueva Ley 7/2007, que aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, a las nuevas áreas de reparto de competencias que desarrolla la nueva corporación salida de las elecciones locales celebradas en mayo del 2007, y a los cambios naturales producidos en estos meses, pues la RPT no es un instrumento inmutable, si no en continúa adaptación a la realidad municipal.

Visto el proyecto de Relación de Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento tramitado por los servicios municipales de personal, cabe de conformidad con lo dispuesto en el artículo 175 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, y art. 3.a) del RD 1174/1987 de 18 de setiembre, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional, se emite el siguiente informe en base a los hechos y fundamentos de derecho que a continuación se desarrollan:

HECHOS

PRIMERO.- Por acuerdo plenario de tres de marzo de 2007 el Ayuntamiento de Llanes aprobó la Relación de Puestos de Trabajo municipales.

SEGUNDO.-Con fecha tres de marzo de 2.008 se ordenó por parte de la Concejalía- Delegada de Recursos Humanos la tramitación de un expediente para la modificación y aprobación de una Relación de Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento.

TERCERO-Con carácter previo y conforme lo dispuesto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto del Empleado Público, se procedió a la negociación con las centrales sindicales de las condiciones retributivas tras el complemento específico contenido en la referida Relación de Puestos de Trabajo.

A los anteriores hechos le son de aplicación los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El artículo 74 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, que tiene carácter básico aplicable, por tanto, a todas las Administraciones Públicas en virtud de lo señalado en el artículo 149.1.18ª de la Constitución Española de 1978, obliga a las Corporaciones Locales a formar la Relación de Puestos de Trabajo existente en su organización que deberán incluir en todo caso la denominación, características esenciales de los puestos y retribuciones complementarias que les correspondan y los exigidos para su desempeño

La definición de Relación de Puestos de Trabajo viene consignada, por su parte, en el artículo 15 de la Ley 30/1984, de 2 de Agosto, de medidas de reforma de la función pública, vigente conforme a la disposición derogatoria única, apartado b) del Estatuto del empleado público.

Por su parte el artículo 69 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, la planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

Las relaciones de puestos de trabajo son 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.

Otras normas de aplicación serían:

- Los artículos 31 y siguientes y 69 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Los artículos 22.2.i) y 90.2 de la Ley de 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local.
- Los artículos 126.4, 127 y 129.3.a) 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.
- El artículo 15 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.
- Los artículos 61 a 64 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- El Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local.

SEGUNDO.- Por otra parte el citado artículo 74 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, establece las características básicas en relación a todas las Administraciones, circunstancia reflejada por el artículo 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, que recoge específicamente la obligación de elaborar la Relación de Puestos de Trabajo existentes en la Corporación, cuestión esta reafirmada y refrendada por el artículo 126.4 del Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, donde deben incluirse conforme dichos preceptos la descripción de los puestos de trabajo tipo y las condiciones requeridas para su creación.

TERCERO.-La modificación de la Relación de Puestos de Trabajo que se pretende aprobar contiene todos y cada uno de los puestos de trabajo de esta Corporación diferenciando las tipologías de relación de servicios, esto es funcional o laboral, así como las formas de provisión previstas por la Ley 30/1984 (que continúa vigente de conformidad con lo establecido en la Disposición Final Cuarta de la Ley 7/2007, hasta la aprobación de las Leyes de Función Pública de las correspondientes administraciones), esto es libre designación y concurso, así como los diferentes complementos específicos reservados para cada puesto, estableciéndose las características generales de los puestos a desempeñar, por tanto reúne los requisitos formales objetivos previstos por la legislación vigente, como veremos a continuación.

CUARTO.- Debemos destacar que en cuanto a las características de la Relación de Puestos de Trabajo estas tienen un carácter normativo, aunque según una parte de nuestra Jurisprudencia, no de disposición de carácter general y esa normatividad entra dentro de las notas características de generalidad, abstracción y permanencia que concurren en las RPT distinguiéndose, por tanto, de los actos administrativos con destino plural, pero carentes de contenido de normativo como recoge expresamente la Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de abril de 1995.

QUINTO.- El procedimiento de elaboración de la RPT nos da un reglamento interno que persigue una finalidad muy concreta: el conocimiento de la organización de personal necesaria en una Corporación local, la asignación de tareas a cada uno y sus correspondientes retribuciones, esencialmente. La nota que debe presidir todo el proceso de elaboración es la objetividad, no sólo para este caso concreto, sino para toda la actuación de la Administración Pública (art. 103.1 CE).

SEXTO.- La RPT debe ser un instrumento de organización administrativa que, mediante la definición de los puestos de trabajo de la Administración local, permite asignar a cada empleado a un puesto concreto, es decir, una expresión ordenada de los puestos de trabajo de que consta cada unidad administrativa, convirtiéndose en una expresión ordenada del conjunto de puestos de trabajo caracterizados por pertenecer a una misma Dependencia de la Administración, que deban ser desempeñados por funcionarios de carrera, por personal eventual, indistintamente por unos u otros, y por personal laboral, con la detallada descripción de las características y requisitos de los mismos.

Tanto desde el propio ordenamiento jurídico como de la jurisprudencia y doctrina especializada se destaca la importancia de este instrumento normativo.

Es de tal importancia que, en teoría, lo que no está en ella, no existe. No puede haber puestos de trabajo permanentes y sus destinatarios fuera de la RPT.

Las relaciones han de convertirse en un instrumento esencial de la política de personal en cuanto que en ellas se deben hacer constar datos y extremos de máximo interés, por lo que, las relaciones sirven en amplia medida para la renovación, racionalización y modernización de la Función Pública.

De la RPT parte, o debe partir, toda la ordenación y organización interna funcional de una Corporación local, pues el puesto de trabajo se crea y se integra en la RPT o ésta, al recogerlo, crea el puesto de trabajo. Después o simultáneamente ha de crearse en la plantilla estructural la plaza de la estructura funcional, su Cuerpo correspondiente, según la escala, subescala, clase y categoría. Si ese puesto no puede cubrirse con los efectivos existentes mediante los concursos de provisión de los puestos, su plaza es la que se oferta públicamente, que es una vacante que compone la oferta de empleo público para ser seleccionada mediante los sistemas regidos por los principios constitucionales y, al final, cuando la persona que ha aprobado, se la nombra funcionario, ha de tomar posesión en ese puesto de trabajo, que se quedó sin cubrir por los efectivos existentes y entonces es cuando adquiere la condición de funcionario de carrera, cerrándose el ciclo establecido por el legislador para adquirir esa condición.

SEPTIMO.- En cuanto a la finalidad de la RPT está estrechamente unida a la importancia de la misma, pues aquélla hace resaltar ésta. La finalidad de la RPT estriba en dar a conocer a cada persona que trabaja en una Corporación local, las tareas, cometidos o funciones que ha de hacer en la misma.

Tiene por tanto una finalidad racionalizadora y de ordenación, llegar a ser un instrumento modernizador dentro de las Corporaciones Locales, que tienen que adoptar en su actividad modos de trabajo ajustados a los tiempos actuales, siempre dentro del principio constitucional de legalidad.

OCTAVO.- Por lo que respecta al personal eventual y siendo discutida la obligatoriedad de la inclusión de este tipo de personal en la RPT, son numerosas las sentencias como las del TSJ del País Vasco de 10-2-1997 (LA LEY JURIS. 10517/1997), 28-1-1998 (LA LEY JURIS. 241527/1998), 3-2-1999 (LA LEY JURIS. 657825/1999), 22-4-2000 (LA LEY JURIS. 194817/2000) y 4-5-2000 (LA LEY JURIS. 194885/2000), 24-9-2001 y 1-10-2001 (LA LEY JURIS. 1061420/2001), entre otras, que anulan acuerdos de una Entidad Local de aprobación de una relación de puestos de trabajo por no incluir los puestos reservados a personal eventual.

El personal eventual es regulado en el art. 12 del EBEP:” 1. *Es personal eventual el que, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin.*

2. *Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto determinarán los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas que podrán disponer de este tipo de personal. El número máximo se establecerá por los respectivos órganos de gobierno. Este número y las condiciones retributivas serán públicas.*

3. El nombramiento y cese serán libres. El cese tendrá lugar, en todo caso, cuando se produzca el de la autoridad a la que se preste la función de confianza o asesoramiento.
4. La condición de personal eventual no podrá constituir mérito para el acceso a la Función Pública o para la promoción interna.
5. Al personal eventual le será aplicable, en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera.”

También se regula en los arts. 89 y 104 de la Ley 7/1985, de bases de régimen local.

“”Artículo 89. El personal al servicio de las entidades locales estará integrado por funcionarios de carrera, contratados en régimen de derecho laboral y personal eventual que desempeña puestos de confianza o asesoramiento especial.””

“”Artículo 104. 1. El número, características y retribuciones del personal eventual será determinado por el Pleno de cada Corporación, al comienzo de su mandato. Estas determinaciones solo podrán modificarse con motivo de la aprobación de los Presupuestos anuales.

2. El nombramiento y cese de estos funcionarios es libre y corresponde al Alcalde o al Presidente de la entidad local correspondiente. Cesan automáticamente en todo caso cuando se produzca el cese o expire el mandato de la autoridad a la que presten su función de confianza o asesoramiento.

3. Los nombramientos de funcionarios de empleo, el régimen de sus retribuciones y su dedicación se publicarán en el Boletín Oficial de la Provincia y, en su caso, en el propio de la Corporación.””

Finalmente en este apartado, recordar lo dispuesto en el art. 126 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: “”Artículo 126. 1. Las plantillas, que 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 Ley 7/1985, de 2 de abril. A ellas se unirán los antecedentes, estudios y documentos acreditativos de que se ajustan a los mencionados principios.

2. Las plantillas podrán ser ampliadas en los siguientes supuestos:

- a. Cuando el incremento del gasto quede compensado mediante la reducción de otras unidades o capítulos de gastos corrientes no ampliables.
- b. Siempre que el incremento de las dotaciones sea consecuencia del establecimiento o ampliación de servicios de carácter obligatorio que resulten impuestos por disposiciones legales.

Lo establecido en este apartado será sin perjuicio de las limitaciones específicas contenidas en leyes especiales o coyunturales.

3. La modificación de las plantillas durante la vigencia del Presupuesto requerirá el cumplimiento de los tramites establecidos para la modificación de aquél.

4. Las relaciones de los puestos de trabajo, que tendrán en todo caso el contenido previsto en la legislación básica sobre función pública, se confeccionarán con arreglo a las normas previstas en el artículo 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril.””

NOVENO.- Al igual que en la aprobación inicial, en la modificación se inicia el proceso con el análisis de las distintas funciones que realiza la Corporación Local, para conocer las necesarias Áreas o Servicios en que va a quedar organizada y después, en función del volumen de cada una, determinar el conjunto de puestos de trabajo precisos, para que cada Área o Servicio funcione lo mejor posible.

Concretados los puestos necesarios, en una organización jerarquizada, procede la fijación de las tareas correspondientes, pues cada puesto de trabajo debe tener en la RPT establecida su propia función.

La valoración de los puestos de trabajo, será la última operación a realizar y ha de estar presidida por una serie de caracteres:

- Es necesaria. Sin valoración económica, la RPT es incompleta.
- Objetiva. Sin pensar exclusivamente en las personas físicas, sino en el puesto de trabajo y el conjunto de sus cometidos, su calificación y su contenido.
- Ha de ser motivada.
- Armónica. Y no desequilibrada. A iguales puestos de trabajo con igual complemento de destino no tienen que tener idéntico complemento específico, pues los factores de asignación objetiva son y pueden ser diferentes.

El procedimiento para la creación y modificación de puestos de trabajo, viene regulado en los arts. 19 a 23 de la normativa reguladora de la relación de puestos de trabajo del Excmo. Ayuntamiento de Llanes, que dispone:

“”Artículo 19.- La creación de puestos de trabajo nuevos se ajustará al siguiente procedimiento:

1.º- La Alcaldía o el empleado responsable del área, servicio o sección correspondiente al puesto nuevo, podrán elaborar una propuesta justificada en este sentido. En el supuesto de que la propuesta se realice por el responsable del área, servicio o sección, la Alcaldía emitirá resolución ordenando la continuación del procedimiento o el archivo de la propuesta.

Las propuestas admitidas a trámite exigirán la elaboración de una ficha descriptiva de las funciones y tareas del puesto nuevo que se pretenda crear así como las fichas descriptivas de los puestos relacionados con éste que pudieran verse afectados. Asimismo, se incorporará una propuesta de valoración de estos puestos de conformidad con procedimiento establecido en esta normativa.

La elaboración de las fichas de descripción y valoración tanto del puesto nuevo como del resto de puestos afectados podrá ser asignada al Jefe del Servicio correspondiente o a una consultora externa, otorgándose audiencia a la representación sindical.

2.º- A la vista de las actuaciones anteriores y sin perjuicio de la posibilidad de archivo de la propuesta por parte de la Alcaldía, la Alcaldía o el Pleno, según la distribución de competencias señalada en los artículos 28 y 29 de la presente normativa, resolverán el procedimiento.

3.º- Caso de decidirse la creación del puesto nuevo, se incluirá éste en la relación de puestos.

Artículo 20.- En todo momento, por necesidades organizativas, se podrán realizar modificaciones en los puestos, referidas a cualquiera de las determinaciones previstas en la Relación.

Artículo 21.- El procedimiento que se deberá seguir en las modificaciones de puestos es el siguiente:

1.º- La Alcaldía o el empleado responsable del área, servicio o sección correspondiente al puesto que se pretenda modificar podrán elaborar una propuesta justificada en este sentido en la que se señalen las determinaciones previstas en la Relación que, en concreto, deben ser objeto de modificación. En el supuesto de que la propuesta se realice por el responsable del área, servicio o sección, la Alcaldía emitirá resolución ordenando la continuación del procedimiento o el archivo de la propuesta.

2.º- El servicio de Personal emitirá informe razonado sobre la modificación de puesto planteada, ordenando la Alcaldía la continuación del procedimiento o el archivo de la propuesta.

3.º- A la vista de las actuaciones anteriores y previa audiencia a la representación sindical, la Alcaldía o el Pleno, según la distribución de competencias señalada en los artículos 29 y 30 de la presente normativa, resolverán el procedimiento.

4.º- Si el puesto resultase modificado, se realizarán en la Relación las correcciones pertinentes.

Artículo 22.- Deberán ser suprimidos los puestos de trabajo que dejen de ser necesarios a la organización de los servicios municipales, siguiendo para ello el siguiente procedimiento y sin perjuicio de lo establecido sobre modificación de estructuras organizativas y puestos de trabajo y sobre la reasignación de efectivos de personal, en el artículo 15 de la Ley 22/1993, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales, de Reforma del Régimen Jurídico de la Función Pública y de la protección por desempleo:

1.º- El responsable de área, servicio o sección correspondiente al puesto que se pretenda suprimir, remitirá propuesta argumentada al servicio de Personal, con el visto bueno del Concejal Delegado respectivo.

2.º- El servicio de Personal emitirá informe razonado y propuesta definida sobre la supresión del puesto planteada.

3.º- A la vista de las actuaciones anteriores y previa audiencia a la representación sindical, resolverá el Alcalde o el Pleno, según la distribución de competencias señalada en los artículos 28 y 29 de la presente normativa.

4.º- Caso de que se decidiese la supresión del puesto en cuestión, se eliminará éste de la Relación.

Artículo 23.- 1. Cuando se produzcan vacantes en los puestos de trabajo, previo al inicio del procedimiento de provisión, se podrán revisar los mismos, en términos organizativos y seleccionar una de las tres opciones siguientes:

a) Mantener el puesto con las mismas determinaciones previstas en la Relación.

b) Modificar las determinaciones del puesto recogidas en la Relación, para adaptarlas a los requerimientos organizativos o de funcionamiento que pudieran existir.

c) Suprimir el puesto por no ser ya necesario a la organización de los servicios municipales.

2. El procedimiento al que deberán ajustarse las revisiones con ocasión de vacante, será el siguiente:

1.º- El responsable del área, servicio o sección correspondiente al puesto vacante, remitirá propuesta argumentada y con el visto bueno del Concejal Delegado respectivo, al servicio de Personal, sobre la necesidad de mantener, modificar o suprimir el referido puesto.

2.º- El servicio de Personal emitirá informe razonado sobre la propuesta planteada resolviendo el Alcalde o el Pleno, según la distribución de competencias señalada en los artículos 28 y 29 de la presente normativa.

3.º- Si el puesto vacante resultase modificado o suprimido, se realizarán en la Relación las correcciones pertinentes. ""

DECIMO.- El procedimiento se inicia con un aspecto controvertido, pues si está clara la participación sindical, no lo está el alcance de la misma, dudas que la jurisprudencia del TS no disuelve, ni despeja, sino todo lo contrario.

Estas dudas las sintetizamos en el valor y alcance de la negociación sindical, si estamos ante una mera consulta o es necesaria la negociación y, por último, el contenido de lo negociable, o qué aspectos de la RPT admiten negociación y cuales no.

La doctrina del TS no es unánime.

No admite la negociación la STS de 4 de julio de 1995 (Ar. 6155), STS de 16 de noviembre de 2001 (Ar. 9752) o STS de 4 de febrero de 2002 (Ar. 2946).

Pero también encontramos numerosas SSTs que anulan presupuestos municipales que incluyen plantillas, catálogos de puestos de trabajo y retribuciones complementarias, sin previa negociación sindical (STS de 14 de abril de 2000 (Ar. 4823), STS 13 de abril, 4, 5, 26 de mayo de 1988 (Ars. 4619, 4835, 4723 y 5906, respectivamente).

Veamos qué dice el EBEP (Ley 7/2007): **“Artículo 37. Materias objeto de negociación.**

1. *Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes: (...)*

c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.”

En cualquier caso, al margen de discusiones doctrinales o jurisprudenciales, la modificación de la RPT fue objeto de negociación sindical en reuniones mantenidas los días 17 y 25 de marzo y el 1 y 9 de abril.

DECIMO PRIMERO.- La intervención de la correspondiente Comisión informativa municipal viene impuesta por el ROFRJEELL, no sólo para la RPT, sino para todos aquellos asuntos que han de ser aprobados por el Pleno municipal. La ausencia del dictamen haría el acuerdo plenario anulable (art. 63.1 LRJAPPAC).

Finalmente será el Pleno el órgano competente para su aprobación (art. 22.2.i de la LRBRL 7/85, no modificada en este punto por la Ley 57/2003 de 16 de diciembre, de medidas para la modernización del gobierno local) siendo una materia indelegable, ni en el Presidente, ni en la Junta de Gobierno Local (arts. 22.4 de la LRBRL)..

El quórum será el de mayoría simple (art. 47.1 LRBRL).

DECIMO SEGUNDO.- Una vez aprobada por el Pleno, procede su publicación. El TRRL, en su art. 127, determina que, una vez aprobada la RPT, hay que publicarla íntegramente en el Boletín oficial de la Provincia o de la Comunidad Autónoma uniprovincial.

Al mismo tiempo la LRBRL (art. 56) establece una medida intervencionista, pues obliga a las entidades locales a la remisión de una copia a las Administraciones Estatal y Autonómica.

No obstante el asunto no está exento de polémica. En base a la LMRFP (ley 30/1982) e incluso el reciente EBEP (Ley 7/2007) que hablan de que las RPTs serán públicas, no que hayan de publicarse, no son extrañas las Sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia, e incluso del Supremo (STS de 26.05.1998, de 08.01.2002 y de 04.02.2002) que justifican la omisión publicadora del organismo.

Si se niega el carácter normativo de la RPT entonces:”Las modificaciones puntuales de las relaciones de puestos de trabajo, debidamente notificadas a los funcionarios afectados, no precisan de su publicación en boletines oficiales, dado que su condición normativa deriva de su naturaleza de actos plúrimos, con destinatarios indeterminados, pero excluyendo en que sean auténticos reglamentos (STS de 26 de mayo de 1998; La Ley 1998, 7391).”

Ahora bien, quién suscribe defiende la naturaleza jurídica de disposición de carácter general, es decir de Reglamento, eso sí, “ad intra”, y por tanto su modificación seguirá los mismos trámites que la aprobación de estos.

DECIMO TERCERO.- En cuanto a las consecuencias de la entrada en vigor de la RPT el efecto principal de la aprobación de las RPTs es doble: por un lado, son un instrumento de ordenación de los recursos humanos de las diversas unidades administrativas y, por otro, son un elemento básico para la organización administrativa. Además, constituyen un presupuesto fundamental para la provisión de puestos de trabajo y la oferta de empleo público.

DECIMO CUARTO.- La RPT es impugnabile, como cualquier actuación de la Administración pública.

Si la RPT se aprueba de forma separada del presupuesto, ha de tenerse en cuenta que, como Reglamento interno que es, no está sujeto a la necesidad de aprobación inicial, exposición pública para reclamaciones y aprobación definitiva, que es el trámite de los Reglamentos externos, *ad extra*, u ordenanzas. El Reglamento interno, una vez aprobado por el Pleno, se publica su texto en el BOPA. A partir de ese momento sí cabe el recurso contencioso-administrativo.

La impugnación jurisdiccional de los actos y Reglamentos de la Administración Pública está regulada en la Ley de la Jurisdicción Contencioso- Administrativa, Ley 29/1988, de 13 de Julio.

El recurso directo contra los Reglamentos está admitido (art. 25) y están legitimados para interponerlo quienes sean titulares de un derecho o de un interés legítimo (art. 19). De esta manera el personal de la Corporación local afectado por la RPT puede impugnarla, así como los sindicatos en ella representados (y así lo reconoce el TC en SS 101/1996, de 11 de junio; 7/2001, de 15 de enero; y 24/2001, de 29 de enero).

En este campo no existe la acción popular o pública sobre la base de un simple interés, pues la legitimación es enteramente subjetiva.

El órgano ante el que se ha de presentar el recurso es el TSJ, al ser la RPT un Reglamento (art. 10.1.b). Y el plazo, el normal de dos meses a contar desde el siguiente al de la publicación de la RPT en e BOP (art. 46.1).

La finalidad es el control de la legalidad y de la arbitrariedad en la actuación de la Corporación Local, es decir, de las desviaciones existentes. Como objeto general jurisdiccional, la infracción del ordenamiento jurídico e incluso la desviación de poder, que se tendrá en cuenta en la sentencia, si es estimatoria.

El recurso contencioso-administrativo directo contra Reglamentos goza de preferencia en la tramitación y resolución. (art. 66).

También cabe el recurso indirecto contra el Reglamento, cuando es en contra de la aplicación de un acto administrativo que deriva del mismo, en este caso la RPT, y “de paso” se impugna el Reglamento o parte del mismo por entender que infringe el ordenamiento jurídico (art. 26).

Recordar por último que la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo deberá ser informada por la Intervención Municipal, en el supuesto en el que modifique créditos.

En definitiva y en lo que hace referencia a aspectos formales y sustantivos se informa favorablemente la propuesta y el expediente de modificación de la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Llanes que se eleva a los Sres. Corporativos para su debate y aprobación, si lo juzgan procedente. Es cuanto tengo el honor de informar, dejando a cualquier otro criterio mejor fundado en derecho los aquí contenidos.

DECIMO QUINTO.- Se acompaña anexo-resumen con las modificaciones propuestas.
Llanes, a 9 de Abril de 2.008.
El Vicesecretario- Interventor.

CONSIDERANDO el dictamen favorable de la Comisión Informativa de Cuentas, economía, hacienda, patrimonio, personal y seguridad, con los votos favorables del PSOE y en sentido negativo del Partido Popular.

La Corporación Municipal, en votación ordinaria, con los votos favorables del PSOE (10), que forman mayoría legal absoluta y en sentido negativo del Partido Popular, acuerda:

Primero.- Aprobar el documento “Modificación de la Relación de puestos de trabajo Ayuntamiento de Llanes”, con el texto que figura en el expediente.

Segundo.- Proceder, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 127 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueban las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local, a la publicación íntegra en el Boletín Oficial del Principado de Asturias.

Tercero.- Facultar a la Sra. Alcaldesa-Presidenta, o concejal en quien delegue, para la suscripción de cuantos documentos, públicos o privados, sean precisos para el cumplimiento de este acuerdo.

En este punto se ausenta del Salón de Plenos, don José Antonio Rodríguez Rugarcia.

Y para que así conste, con la salvedad de lo dispuesto en el artículo 206 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de Noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de organización, funcionamiento y régimen jurídico de las Entidades Locales, se expide la presente certificación de orden y con el visto bueno de la Sra. Alcaldesa-Presidenta, en la Casa Consistorial de Llanes, dieciséis de abril de dos mil ocho.

Vº Bº
LA PRESIDENTA