

LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO: NATURALEZA JURÍDICA, PROCEDIMIENTO PARA SU APROBACIÓN O MODIFICACIÓN Y LIMITACIONES PRESUPUESTARIAS PARA SU APLICACIÓN

Juan Francisco PARRA MUÑOZ.

Técnico de Administración General del Ayuntamiento de El Ejido, Jefe de la Asesoría Jurídica y del Área de Régimen Interior y Personal.

SUMARIO

1. Sobre la naturaleza jurídica de la relación de puestos de trabajo.
2. Sobre la aplicación a los entes locales de la normativa estatal reguladora de la RPT.
3. Sobre el procedimiento de aprobación de la RPT y de sus modificaciones.
4. Sobre la vinculación de las limitaciones de la ley de presupuestos generales del estado al incremento de la masa salarial, en el supuesto de modificación de la RPT.
5. Conclusiones

1. SOBRE LA NATURALEZA JURÍDICA DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

La Relación de Puestos de Trabajo (RPT), como base legal de la organización de los recursos humanos de todas las Administraciones Públicas, y entre ellas, la local, aparece regulada por primera vez en la función pública española, con la referida denominación, en el artículo 15.1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (LMRFP), del siguiente tenor:

"Relaciones de puestos de trabajo de la Administración del Estado.- Las relaciones de puestos de trabajo de la Administración del Estado 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 (...)".

En similares términos a la LMRFP el artículo 1 de la Orden de 2 de diciembre de 1988, del Ministerio de Relaciones con las Cortes y de la Secretaría del Gobierno, reguló este instrumento disponiendo que:

"Las relaciones de puestos de trabajo de la Administración del Estado 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, así como sus características retributivas".

Y en la actualidad, el artículo 74 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), establece que

"Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos".

Con respecto a la referencia que hace el EBEP a esos "otros instrumentos organizativos similares", hay que tener en cuenta que a tenor de lo establecido en el número 2 de la Disposición Final Cuarta del EBEP, hasta tanto no se dicten las leyes de Función Pública y las normas de desarrollo reglamentario se mantendrán en vigor en cada Administración Pública las normas vigentes sobre ordenación, planificación y gestión de recursos humanos en tanto no se opongan a lo establecido en el EBEP.

Por tanto, continúan en vigor, en lo que aquí interesa la regulación que hace la LMRFP de la RPT en cuanto medio técnico necesario para la ordenación del personal al servicio de la respectiva Administración.

Teniendo claro el concepto y finalidad de la RPT, las dudas doctrinales y jurisprudenciales que ha suscitado la institución de la RPT se refieren a su naturaleza jurídica, y concretamente sobre si este instrumento técnico es una herramienta jurídica de la estructura organizativa de la Administración Pública de que se trate, esto es, un acto regulado, o si por el contrario constituye una auténtica norma jurídica, es decir, una acto regulador, y como tal, fuente para la ordenación de situaciones jurídicas y de derechos y deberes.

Y esta disquisición no afecta únicamente al plano teórico pues las consecuencias de considerar la naturaleza como acto regulador o como acto regulado afectan ni más ni menos a la admisión al recurso de de casación (en el primer caso, vedado en el segundo), y al procedimiento para su elaboración, pues no es lo mismo a estos efectos, considerar la RPT como norma jurídica, en cuyo caso para la aprobación de la RPT se habrá de seguir del procedimiento de elaboración de las normas jurídicas, o, por el contrario como acto regulado, si bien con destinatarios plurales, en cuyo caso el procedimiento de producción de la RPT es el de cualquier acto administrativo, evidentemente con menores requisitos que si de una norma jurídica se trata.

La naturaleza jurídica de las RPT ha sido una cuestión controvertida sobre la que la jurisprudencia y la doctrina ha mantenido una posición oscilante. Y así, algún sector ha considerado a las RPT como auténticos reglamentos (norma jurídica), pero otro, en cambio, ha estimado que su naturaleza responde a la de simples actos administrativos aplicativos, pero de carácter general y destinatarios indeterminados.

La jurisprudencia en un primer momento entendió que las RPT aprobadas por las Administraciones Públicas en ejercicio de sus facultades organizativas, aunque encuadrables en la materia de personal, participaban de la naturaleza propia de las disposiciones de carácter general. Así, SSTs de 14 de febrero de 2001 (recurso de cuestión de competencia núm. 960/2000); de 20 de febrero de 2001 (recurso de cuestión de competencia núm. 950/2000); de 1 de marzo de 2004 (recurso de casación núm. 9874/1998); y de 7 de marzo de 2005 (recurso de casación núm. 4246/1999).

Posteriormente, el TS entendió que las RPT participaban de la naturaleza de auténticos actos administrativos, si bien de carácter plúrimos, esto es, actos administrativos que tienen un número indeterminado y posible de destinatarios: SSTs de 19 de junio de 2006 (recurso de casación núm. 8200/2000); de 4 de julio de 2012 (recurso de casación núm. 1984/2010), y de 10 de julio de 2013 (recurso de casación núm. 2598/2012).

Incluso algunas de éstas, como posición ecléctica mantenían una dualidad sobre la naturaleza de las RPT, al menos en el aspecto procesal: la naturaleza de norma general o reglamentaria se manifiesta únicamente a los efectos de permitir el acceso al recurso de casación, pero a todos los demás efectos queda latente la cualidad de norma general y despliega sus efectos su naturaleza de acto administrativo. Así la sentencia anteriormente citada del TS, de 19 de junio de 2006 (recurso de casación núm. 8200/2000), declaró:

“(...) la asimilación de éstas (las RPT) a las disposiciones de carácter general viene siendo matizada por esta Sala en el sentido de que tal asimilación se hace a efectos de permitir el acceso a la casación, que de otro modo estaría vedado por tratarse de una cuestión de personal (...); pero sin que ello suponga equiparar sin más las relaciones de puestos de trabajo a los reglamentos, pues tal equiparación da lugar a resultados disfuncionales (...)”

Pero la STS de 5 de febrero de 2014 (recurso de casación número 2986/2012) opera un giro de ciento ochenta grados en la anterior jurisprudencia consolidada, y considera que la naturaleza de la RPT es de acto administrativo. Por la trascendencia del cambio jurisprudencial, así como por las consecuencias sobre el procedimiento de aprobación de la RPT, voy a resaltar las consideraciones más importantes de los fundamentos de la sentencia, subrayando lo más importante:

“(...) la doctrina de la doble naturaleza de un ente jurídico, como es la RPT, según el plano en el cual se considere, no resulta teóricamente la más adecuada, pues la idea de una naturaleza dual ofrece indudables dificultades en pura lógica jurídica. Lo correcto es entender que cada ente de derecho debe ser caracterizado de modo unitario, en sí mismo, y sobre la base de dicha caracterización unívoca, a la hora de resolver los problemas que pueden suscitarse en la vida jurídica de la RPT, buscar la solución adecuada (...).

La Sala considera por ello que no debe continuar proclamando la doble naturaleza de las RRPPT: a efectos procesales, como disposiciones de carácter general; y a efectos sustantivos o materiales, como actos administrativos plúrimos.

(...) en la alternativa conceptual de la caracterización como acto administrativo o como norma, entendemos que lo procedente es la caracterización como acto, y no como norma o disposición general. Tal caracterización como acto, según se ha expuesto antes, es por lo demás la que ha venido proclamándose en la jurisprudencia (...).

En la referida Sentencia de 19 de Junio de 2006 (F.D. 3º) ya se afirmaba respecto de las RRPPT la falta "de la nota de generalidad y demás caracteres propios de las disposiciones reglamentarias". En esa misma línea argumental de falta "de la nota de generalidad y demás caracteres propios de las disposiciones reglamentarias" (...).

Es criterio asentado en la doctrina y en la jurisprudencia, para la distinción entre el acto y la norma, el que se centra en la consideración de si el acto de que se trate innova o no el ordenamiento jurídico, integrándose en él, con carácter general y abstracto, y siendo susceptible de ulteriores y sucesivas aplicaciones; o si se trata de un acto ordenado que no innova el ordenamiento, sino que es un acto aplicativo del mismo, en cuya aplicación se agota la eficacia del acto.

Sobre esa base conceptual, y en línea con la doctrina de las sentencias que se acaban de citar, entendemos que la RPT no es un acto ordenador, sino un acto ordenado, mediante el que la Administración se autoorganiza, ordenando un elemento de su estructura como es el del personal integrado en ella.

Tal es el sentido que se deriva de lo dispuesto en el art. 15 Ley 30/1984, en cuanto "instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal". (Nos referimos al art. 15 de la Ley 30/1984 para contraernos a la normativa vigente en el momento de la RPT sobre la que se debate en el actual proceso, si bien las mismas consideraciones son referibles, y con mayor razón, al art. 74 Ley 7/2007).

No puede encontrarse en dicho precepto legal una especie de habilitación a la RPT para que, como norma, ordene los contenidos del estatuto del funcionario que preste sus servicios en los distintos puestos de la estructura administrativa, sino que el acto de ordenación en que la RPT consiste cierra el efecto de la ordenación y no deja lugar a sucesivas y ulteriores aplicaciones.

Es cierto que la RPT junto con el significado de autoorganización de su estructura, produce significativos efectos en el estatuto de los funcionarios que sirven los distintos puestos, de ahí la posible calificación de los problemas a que da lugar en esa incidencia como cuestiones de personal, según viene apreciándose por constante jurisprudencia. Pero tal incidencia no es razón suficiente para entender que sea la propia de una norma jurídica de regulación del estatuto funcional.

Tal estatuto viene integrado por la Ley y por sus distintos Reglamentos de desarrollo, y lo único que hace la RPT al ordenar los distintos puestos, es singularizar dicho estatuto genérico en relación con cada puesto, al establecer para él las exigencias que deben observarse para su cobertura y los deberes y derechos de los genéricamente fijados por las normas reguladores del estatuto de los funcionarios, que

corresponden a los funcionarios que sirven el puesto. Pero tales exigencias, deberes y derechos no los regula la RPT, sino que vienen regulados en normas jurídicas externas a ella (categoría profesional, nivel de complemento de destino, complemento específico, en su caso, etc...), siendo la configuración del puesto de trabajo definido en la RPT simplemente la singularización del supuesto de hecho de aplicación de dichas normas externas.

A semejanza de como el nombramiento del funcionario opera como acto condición para la aplicación del ordenamiento funcional, unilateralmente establecido por el Estado, el hecho de la autoorganización por parte de la Administración de sus distintos puestos de trabajo opera como acto-condición para la aplicación en cada puesto de los distintos aspectos del estatuto funcional singularizados en la configuración del puesto.

(...) Pero ese efecto de acto condición o de singularización en el puesto de particulares concernientes al estatuto del que lo sirve, no puede interpretarse en el sentido de que la RPT sea una norma rectora del estatuto funcional, que innove o complemente el ordenamiento jurídico, rigiendo de por sí los diferentes contenidos del estatuto funcional concernidos en cada puesto de trabajo.

Sobre la base de la concepción de la RPT como acto administrativo, será ya esa caracterización jurídica la que determinará la aplicación de la normativa administrativa rectora de los actos administrativos, y la singular del acto de que se trata, la que debe aplicarse en cuanto a la dinámica de su producción, validez y eficacia, impugnabilidad, procedimiento y requisitos para la impugnación, en vía administrativa y ulterior procesal, etc., y no la que corresponde a la dinámica de las disposiciones generales, a cuyas dificultades ante hicimos referencia.

Hemos así de concluir, rectificando expresamente nuestra jurisprudencia precedente, que la RPT debe considerarse a todos los efectos como acto administrativo, y que no procede para lo sucesivo distinguir entre plano sustantivo y procesal (...).

La incidencia que tiene la consideración de la RPT como acto administrativo tiene importantísimos efectos prácticos, cuales son:

1º.- Contra el acto de aprobación de la RPT, únicamente cabe recurso contencioso administrativo (aparte del potestativo de reposición en vía administrativa) en el plazo de dos meses a contar del día siguiente al de la notificación del acuerdo. Por ello es fundamental que el acto de aprobación de la RPT (o de sus modificaciones), sea notificado individualmente a todo el personal del Ayuntamiento con los recursos procedentes.

2º.- El órgano jurisdiccional competente para conocer de estos recursos son los Juzgados Provinciales de lo Contencioso Administrativo, y no la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia.

3º.- No cabe el recurso indirecto.

4º.- Tiene vedado el acceso al recurso de casación.

Aparte de lo anterior, la incidencia que la nueva apreciación jurisprudencial de la naturaleza de la RPT tenga en el procedimiento de aprobación de la RPT, será examinado en el epígrafe III.

2. SOBRE LA APLICACIÓN A LOS ENTES LOCALES DE LA NORMATIVA ESTATAL REGULADORA DE LA RPT

El artículo 15 de la LMRFP, que regula las relaciones de puestos de trabajo y el contenido que han de tener, es de aplicación únicamente a la Administración General del Estado, como expresamente recoge su título: *“Relaciones de puestos de trabajo de la Administración del Estado”*.

El artículo 16 de la misma ley, disponía lo siguiente:

“Las Comunidades Autónomas y la Administración Local formarán también la relación de los puestos de trabajo existentes en su organización, que deberán incluir en todo caso la denominación y características esenciales de los puestos, las retribuciones complementarias que les correspondan y los requisitos exigidos para su desempeño. Estas relaciones de puestos serán públicas”.

Pero este artículo fue derogado en su totalidad por la disposición derogatoria única b de la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público. Por eso la STS de 5 de febrero de 2014, expresamente declara que la misma no es de aplicación a las RPT que aprueben las Corporaciones Locales o las Comunidades Autónomas. En efecto, dice la sentencia que las consideraciones efectuadas en la misma son de aplicación

“solo a las Relaciones de Puestos de Trabajo de la Administración del Estado u organismos directamente dependientes de la misma, que son a los que se refiere el art. 15 Ley 30/1984; por lo que no cabe que de modo apriorístico dichas consideraciones deban ser necesariamente aplicables también a las Relaciones de Puestos de Trabajo de Administraciones de las Comunidades Autónomas y de las Entidades Locales, (...) deberá estarse como factor principal para cualquier posible análisis a lo que disponga la Ley de la Función Pública de cada Comunidad Autónoma, dentro de los límites marcados al respecto por la legislación básica del Estado”.

Sin embargo, el artículo 74 del EBEP, que es de aplicación a todas las Administraciones Públicas, ordena a todas ellas, a estructurar su organización a través de relaciones de puestos de trabajo (aparte de otros instrumentos organizativos similares), como ya hemos visto, y en nuestro caso, en defecto de norma autonómica de aplicación, que no existe, es de aplicación el artículo 15 de la LMRFP dictado para la Administración del Estado, a pesar de que según el artículo 1.1, al determinar el ámbito subjetivo de aplicación de la misma, no incluye a los funcionarios de las Corporaciones Locales (ni a los de las Administraciones Autonómicas), pero su artículo 1.5 declara que toda la LMRFP tiene carácter supletorio para todo el personal al servicio de las Administraciones Públicas no incluido en su ámbito de aplicación.

En conclusión, el artículo 15 de la LMRFP es de aplicación supletoria a las Corporaciones Locales, y en consecuencia, las consideraciones que al respecto ha hecho la STS de 5 de febrero de 2014.

3. SOBRE EL PROCEDIMIENTO DE APROBACIÓN DE LA RPT Y DE SUS MODIFICACIONES

La doctrina ha puesto de relieve la falta de normativa clara y precisa sobre el procedimiento a seguir para la aprobación (o modificación de la RPT), aparte de la normativa general para la elaboración de normas prevista en las correspondientes leyes de procedimiento administrativo que se han sucedido a lo largo del tiempo, pues inicialmente, como hemos visto, la RPT tenía la consideración de norma de carácter general, las normas que regulan el procedimiento de aprobación de los acuerdos de las corporaciones locales, y algunas otras específicas y reguladas en diversos textos normativos y de forma dispersa. Pero a la luz de la STS de 5 de febrero de 2014, la cuestión se complica al atribuir a este instrumento la naturaleza de acto administrativo, si bien acto-condición o acto con destinatarios plúrimos. Además, ha de tenerse en cuenta que confluye en este proceso una doble vertiente: la de la potestad de autoorganización de la Administración, de la cual la RPT es un instrumento, y por otro lado, la incidencia que tiene en la regulación de las relaciones laborales, y que afecta a cada uno de los funcionarios, tanto individual como colectivamente. Teniendo en cuenta la referida sentencia, entiendo, a pesar de que es una cuestión sobre la que se abre incertidumbres e interrogantes, más que certezas, que el procedimiento a seguir es el siguiente:

1º.- Resolución del Alcalde de inicio del procedimiento de elaboración o revisión de la RPT.

2º.- Elaboración de los informes pertinentes en orden a determinación y evaluación de todos los factores previstos en las letras a) y b) del número 1 del artículo 15 de la LMRFP, así como a la valoración y cuantificación del complemento específico de cada uno de los puestos de trabajo.

Así, el artículo 93.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (LRBRL), dispone que las retribuciones complementarias de los funcionarios públicos locales se atenderán a la estructura y criterios de valoración de las del resto de los funcionarios públicos. El EBEP regula en el Capítulo III del Título III, artículos 21 y siguientes las retribuciones de los todos los funcionarios, y entre ellos, los locales; no obstante, de acuerdo con su Disposición Derogatoria Única y su Disposición Final 4ª, la aplicación del referido Capítulo III del Título III sólo producirá efectos a partir de la entrada en vigor de las leyes de la Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto, y resulta que en el ámbito autonómico andaluz no han sido dictadas las referidas normas de desarrollo, por lo que para los funcionarios locales continua vigente el régimen establecido en 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 (RRFAL).

El complemento específico viene regulado por el RRFAL en el artículo 4, diciendo su número 1 que este complemento está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad; y su número 2 exige que el establecimiento o modificación del complemento específico exigirá con carácter previo que la Corporación efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias anteriores.

De aquí la importancia de no solamente efectuar los estudios que concluyan en la valoración de los diferentes puestos de trabajo, sino que la resolución final de la valoración de los puestos de trabajo esté sustentada en los mismos.

Esta exigencia de valoración objetiva de los puestos de trabajo, y que dicha valoración ha de hacerse con los criterios establecidos en la normativa es reiterada en la jurisprudencia del TS así como en la de los TSJ. En este sentido, STS de 10 de mayo de 2013 (recurso de casación número 1230/2012)

Ahora bien, la doctrina ha puesto de relieve la ausencia de normas concretas y específicas que orienten y guíen a las Administraciones Locales en el proceso de valoración de sus puestos de trabajo, lo que implica la existencia de un evidente ámbito de autonomía, sin olvidar que los ayuntamientos están sometidos en sus actuaciones no solamente a la Ley, sino al Derecho (art. 103.1 de la Constitución). Igualmente, la jurisprudencia tiene declarado que, dentro del margen de autonomía municipal, cada Administración ha de seguir estrictamente el procedimiento y metodología que previamente haya establecido para realizar dicha valoración, de modo que la vulneración de uno u otra puede dar lugar a la nulidad o anulabilidad de la valoración de los puestos afectados.

Así la STJ del País Vasco de 4 de febrero de 1999 (recurso contencioso administrativo número 4710/1995) examinó el recurso interpuesto contra una valoración de puestos de trabajo efectuada por la Corporación Municipal de Bilbao. En su fundamento de derecho segundo la sentencia hace constar que el referido Ayuntamiento adjudicó a una empresa privada la realización de los trabajos necesarios para dimensionamiento de la plantilla y valoración de puestos, para lo que se creó un Comité Técnico de valoración de composición paritaria (4 técnicos del Ayuntamiento y 4 representantes de las Centrales Sindicales) que realizarían la valoración de los puestos. Cada miembro del personal del Ayuntamiento cumplimentó y firmó el oportuno cuestionario del análisis del puesto que había confeccionado la empresa adjudicataria, que a su vez iba refrendado por el visto bueno del superior jerárquico del mismo. Para las valoraciones, el Comité Técnico de Valoración utilizó un manual de valoración en el que se hacía referencia a 10 distintos factores para la valoración de cada puesto, definiéndose cada uno de éstos, los criterios de evaluación, niveles de las variables y asignación de grados por cada factor, y a la vista del cuestionario de cada puesto de trabajo y del manual de funciones, el Comité Técnico de Valoración otorgaba los diferentes grados a cada factor que posteriormente eran traducidos a su equivalente económico de la valoración del puesto. Y puesto que fue seguido escrupulosamente la

propia metodología establecida para efectuar la correspondiente valoración de puestos de trabajo, el TSJ desestimó el recurso interpuesto contra el acuerdo aprobatorio de la misma por parte de un funcionario, declarando la sentencia que

“(…) Tal y como este Tribunal se ha pronunciado en reiteradísimas ocasiones (….) cuando se impugnan valoraciones de puestos de trabajo, se ha de comenzar diciendo que las decisiones adoptadas por el Comité Técnico de Valoración, en orden a valorar los distintos puestos de trabajo de la Administración demandada, precisamente por su contenido técnico, gozan de una presunción de acierto (equiparable a la denominada «discrecionalidad técnica» que tiene los Tribunales de los procedimientos selectivos, en orden a valorar los ejercicios y méritos de los concursantes a las plazas) que es posible destruir, -como cualquier acto discrecional- pero sólo mediante la alegación y acreditación de una vulneración del principio de igualdad u otro derecho fundamental, error en la apreciación de los hechos determinantes que llevaron al Comité a la toma de esa decisión discrecional en aplicación irrazonable o injustificada de los citados hechos, o bien vulneración apreciable del procedimiento establecido (….)”.

Además, es preciso informe del jefe de la dependencia (art. 172 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, ROF).

Y de acuerdo con lo establecido en el artículo 7.1 a) del Real Decreto 424/2017, de 28 de abril, por el que se regula el régimen jurídico del control interno en las entidades del Sector Público Local, será preceptivo informe del Interventor Municipal.

3º.- Dado que, de acuerdo con la tantas veces citada STS de 5 de febrero de 2014, la RPT tiene naturaleza de acto administrativo, han de ser considerados interesados en el procedimiento todas las personas que tengan derechos o intereses legítimos que puedan resultar afectados por la aprobación de la RPT (art. 4.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, LPACAP). Además, todos estas personas, dada su condición de interesados, tendrán todos los derechos previstos en la LPACAP (art. 53.1), para éstos, entre ellos, el de tener acceso a la totalidad de los documentos que integran el expediente (art. 53.1a).

4º.- Negociación sindical.- Negociación de la valoración de los puestos de trabajo con las representaciones sindicales, en los términos de los artículos 34 y 37.c) del EBEP

5º.- Audiencia a los interesados. En relación con la consideración de interesados, y a la necesidad de darle audiencia expresa a éstos inmediatamente antes de dictar resolución, algún autor, como Marco PEÑA MOLINA, Jefe del Servicio de Asesoría Jurídica del Ayuntamiento de Camas¹, entiende que no es exigible el trámite de información pública previsto en la actualidad en el artículo 82 de la LPCAP, dada la

¹ Puede verse el artículo completo, muy interesante, en la siguiente dirección:
http://www.elderecho.com/tribuna/administrativo/puestos_de_trabajo_ambito_local_11_717055004.html

naturaleza de la RPT de instrumento de carácter técnico dirigido a la racionalización de las estructuras administrativas, aduciendo al efecto la STSJ de Andalucía con sede en Sevilla, de fecha 24 de mayo de 2000 (recurso contencioso administrativo número 1268/1996); no obstante, la base de la desestimación del recurso en el que se alegaba nulidad por falta de audiencia a los interesados en el procedimiento seguido por el Ayuntamiento de El Puerto de Santa María para la modificación de la RPT, es la consideración que hace el TSJ del carácter normativo de la RPT, que como sabemos, en la actualidad ha sido despojada de tal carácter y relegada a acto administrativo, y el requisito de la audiencia a los interesados no procede en la elaboración de normas o reglamentos; pero además, argumenta el TSJA, y esto es lo interesante en la actualidad, que el artículo 84.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común preveía que la audiencia se daría a los interesados, o en su caso, a sus representantes, y que la representación legal de los funcionarios públicos corresponde a la Junta de Personal, cumple con dar audiencia a la Junta de Personal y puesto que el mismo contenido del artículo 84.1 de la derogada Ley 30/1992 está recogido en el vigente artículo 82 de la LPCAP.

6º.- Dictamen de Comisión Informativa.

De acuerdo con el artículo 22.2 f) de la LRBRL, la competencia para la aprobación de la relación de puestos de trabajo y la fijación de la cuantía de las retribuciones complementarias fijas y periódicas de los funcionarios, corresponde al Pleno municipal, y el artículo 123 del ROF exige que los asuntos que deban ser sometidos a la decisión del Pleno han de ser dictaminados previamente por la correspondiente Comisión Informativa.

7º.- Aprobación por el Pleno.

El artículo 168.1 c) del TRLHL dispone que al presupuesto de la Entidad Local se habrá de unir el anexo de personal de la Entidad Local, y el artículo 90.1 de la LRBRL que corresponde a cada Corporación local aprobar anualmente a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual, y deberán responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia y establecerse de acuerdo con la ordenación general de la economía, sin que los gastos de personal puedan rebasar los límites que se fijen con carácter general, y el artículo 90.2 que las Corporaciones locales formarán la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública. Por tanto, parece que tanto el TRLHL como la LRBRL distingue entre la aprobación de la relación de puestos de trabajo y su valoración, de la aprobación del Presupuesto, que deberá acompañar como anexo la plantilla y su cuantificación económica, pero no necesariamente que la RPT tenga necesariamente que ser aprobada con el presupuesto; es más el Presupuesto tiene naturaleza temporal anual, mientras que la RPT tiene vocación de permanencia en el tiempo, y a su vez, puede establecerse una vez que se apruebe, una aplicación escalonada en el tiempo que afecte a distintos ejercicios presupuestarios; cuestión

distinta es que en cada ejercicio económico deba acompañar al Presupuesto, como documentación, la plantilla de personal con su valoración económica, que lógicamente vendrá determinada por la RPT, y que su cuantificación económica anual no podrá superar los límites que se fijen con carácter general en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

En este punto hay que señalar que el TS ha destacado la distinta naturaleza que tiene el Presupuesto municipal y los anexos de personal o relación de puestos de trabajo que, si bien forman parte de la documentación que acompaña a los Presupuestos, constituyen realidades distintas, y por tanto, entiendo que la aprobación de la RPT puede hacerse como acuerdo con sustantividad propia al margen del acuerdo de aprobación del presupuesto,

Así, el Ayuntamiento de Villajoyosa aprobó en la sesión plenaria de 21 de septiembre de 2006 la Relación de Puestos de Trabajo de 2006, la valoración de los puestos, y plantillas presupuestaria y orgánica o de plazas del propio Ayuntamiento. Contra este acuerdo interpone recurso contencioso administrativo la Administración del Estado por incrementar la cuantía anual del complemento específico en importe superior al permitido por el artículo 19 de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2006. La STS de la Comunidad Valenciana de fecha 10 de diciembre de 2008 (recurso contencioso administrativo 1821/2006), entiende que para resolver la cuestión resulta de aplicación la doctrina contenida en la sentencia del Tribunal Supremo de 14 de julio de 2008, recaída en el recurso de casación 3.218/2004, la cual estimó precisamente el recurso de casación deducido por una Corporación Local frente a una sentencia del mismo TSJ de la Comunidad de Valencia que procedió a anular la relación de puestos de trabajo de dicha Corporación por ser contrarios a las previsiones del art. 20.2 de la Ley 54/99, de Presupuestos Generales para el año 2000, que eran idénticas a las del art. 19 de la Ley de Presupuestos del 2005, diciendo la referida sentencia del TS:

«(...) sostiene la recurrente que la sentencia supone una vulneración de lo dispuesto en el artículo 20.4, en relación con el artículo 20.2 de la Ley 54/1999, de Presupuestos Generales para el año 2000. Efectivamente el apartado 2 del artículo 20 de esta norma dispone que "Con efectos de 1 de enero del año 2000, las retribuciones íntegras del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2 por 100 con respecto a las del año 1999, en términos de homogeneidad para los dos periodos de la comparación tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo. Los acuerdos, convenios o pactos que impliquen crecimientos retributivos superiores a los que se establecen en el presente artículo o en las normas que lo desarrollen deberán experimentar la oportuna adecuación, deviniendo inaplicables en caso contrario las cláusulas que se opongan al mismo". Sin embargo, como sostiene la recurrente, del apartado 4 se desprende que el documento que ha de respetar estos criterios es el presupuesto municipal y no otros documentos, que como se dice en el apartado 2 solo deberán en su caso, adecuarse" (...). En consecuencia, es posible que la RPT no se ejecute en su totalidad en el ejercicio presupuestario, precisamente por los límites previstos en los presupuestos o por otras circunstancias (...). En consecuencia, la RPT no tiene necesariamente que

ser contraria a estas previsiones presupuestarias, pues la limitación va referida a los presupuestos municipales. Por lo tanto la sentencia, en tanto deduce la ilegalidad de la RPT, exclusivamente de la comparación de la cantidad destinada a personal en el presupuesto municipal de 1999 y el 2000, vulnera estos preceptos, pues no estamos ante una impugnación de los presupuestos, sino que el objeto de la impugnación era la propia RPT, que como sostiene la recurrente ofrece la posibilidad de proveer los puestos de trabajo que aparecen relacionados en ellas, y los requisitos exigidos para su desempeño, retribuciones y forma de provisión, que han de ser observados en cuanto se refieren a la elaboración de la oferta de empleo público, provisión de puestos de trabajo y formación profesional, pudiendo crearse, modificarse, refundirse y suprimirse los puestos de trabajo a través de la misma.

Revisada la anterior sentencia en casación, el TS, en sentencia de 20 de mayo de 2011 (recurso de casación número 1345/2009), desestima el recurso haciendo suyos los argumentos del TSJ, añadiendo que

“(…)El hecho de que la RPT sea parte de la documentación acompañada a los presupuestos del Ayuntamiento, no basta para negar la distinta realidad jurídica de esa relación y los presupuestos mismos, que es la tesis de la que parte la Sentencia recurrida y la de este Tribunal, cuya doctrina aquella siguió (...).

En el mismo sentido, STS de 13 de febrero de 2012 (recurso de casación número 3683/2009).

Por tanto, entiendo que puede ser aprobada la RPT mediante acuerdo plenario independiente de la aprobación del Presupuesto, y sin perjuicio que la RPT aprobada de forma independiente deba de ser incorporada con la correspondiente cuantificación económica al Presupuesto con ocasión de su aprobación, pero se tratará de una RPT que previamente y ha sido aprobada.

8º.- Notificación y publicación.- Una vez aprobada la RPT, el acuerdo de aprobación habrá de ser notificado a los representantes legales de los trabajadores, con expresión de los recursos que corresponde, esto es, a la Junta de Personal y Comité de Empresa, pero también a todas aquellas personas que hayan formulado alegaciones durante el proceso de aprobación de la valoración de la RPT.

Al tener en la actualidad la RPT la consideración de acto administrativo y no de disposición de carácter general, no es legalmente necesaria la publicación de la aprobación y de su contenido, a pesar de la dicción del artículo 127 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 2 de abril por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Vigentes en materia de Régimen Local ya que esta disposición fue dictada cuando las RPT tenían la consideración de norma, y en todo caso, los efectos de la aprobación se producen desde el mismo momento de su aprobación; no obstante, por la misma razón que entiendo que no es necesaria su notificación a todo el personal que pueda afectar, sino solamente a los representantes legales de éste, así como a aquellos que hubieran formulado alegaciones, para general conocimiento de todas los afectados entiendo conveniente su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

Asimismo, de acuerdo con el artículo anterior, en esto no hay que entenderlo modificado por la consideración de la RPT como acto administrativo, copia de la RPT habrá de ser remitida a la Administración del Estado y la de la Comunidad Autónoma, en el plazo de treinta días desde su aprobación.

4. SOBRE LA VINCULACIÓN DE LAS LIMITACIONES DE LA LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO AL INCREMENTO DE LA MASA SALARIAL, EN EL SUPUESTO DE MODIFICACIÓN DE LA RPT

El artículo 18 Dos, de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, dispone que en el año 2017, la retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 1 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2016, en términos de homogeneidad para los dos periodos de la comprobación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo; y su número Siete establece que lo dispuesto anteriormente debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo, limitaciones a que están sujetos los incrementos retributivos de todas las Administraciones Públicas, según constante jurisprudencia tanto del TC como del TS.

Ahora bien, el legislador estatal ha venido incorporando cada año a la Ley de Presupuestos una cláusula igual a la que se contiene en el artículo 18 Siete de la LPGE, esto es, la de permitir un incremento superior al tope máximo en función de las adecuaciones retributivas que sean imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo con carácter singular, desde la Ley 41/1994, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1994. Esta voluntad del legislador de permitir este incremento queda patente en el Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados correspondiente al día 8 de noviembre de 1993, en cuya página 1.793, y ante una propuesta de supresión del entonces apartado tres del artículo 21 del Proyecto de Ley (en el sentido de permitir en dichos supuestos singulares la superación del incremento previsto con carácter general), el Diputado que defendía el proyecto dijo, y así consta en el Diario: *“Si no existiera la cláusula a que hace referencia la lógica y la razonabilidad de su planteamiento, la rigidez de la Administración haría a ésta absolutamente inoperante, ya que impediría la modificación de los sistemas de organización de trabajo y clasificación profesional y las consecuencias serían paliar la dinamicidad de la Administración (...)”*.

El Dictamen número 4/2006, de 19 de enero, del Consejo Consultivo de Castilla La Mancha es el único, del que tenga conocimiento, que aborda la cuestión de incrementar la masa salarial por encima de lo previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado con el fin de financiar con carácter extraordinario una valoración de los puestos de trabajo.

El Consejo Consultivo, examina las siguientes sentencias que resumo a continuación.

- STSJ de Galicia de 9 de febrero de 2000 (recurso contencioso administrativo número 390/1997). Permite el aumento del tope del incremento de la masa salarial, fijado en el 3,5 por 100 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1996, respecto a las existentes para 1995, circunscrita para los miembros de la Policía Local del municipio en cuestión, fundado en la superior dedicación que entraña el aumento en una hora por turno y en 23,3 horas de media mensual que exigen la adecuación de la correspondiente retribución complementaria al contenido de especial dedicación del puesto de trabajo y que justifican el incremento acordado pese a que sobrepase el límite en principio fijado. Por el contrario de lo que establece la LPGE, que permite la superación de estos incrementos, pero con *“carácter singular y excepcional”*, la examinada en la STSJ de Galicia, Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1996 establece que el límite del 3,5 por 100 es *“sin perjuicio, en su caso, de la adecuación de las retribuciones complementarias cuando sea necesario para asegurar que las asignadas a cada puesto de trabajo guarden la relación procedente con el contenido, especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, peligrosidad o penosidad del mismo”*, expresión que no tiene el carácter de excepcional como la usada por el artículo 18 Siete de la LPGE.

- STJ de Cataluña de 25 de junio de 2001 (recurso de apelación 44/2001), la cual considera que las sucesivas leyes de Presupuestos han venido contemplando supuestos excepcionales para permitir superar los topes máximos globales previstos al aumento de la masa retributiva salarial, de modo que esta superación se produzcan *“con carácter singular y excepcional y que resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo. Por tanto, los artículos 18.2 (de la Ley 30 de diciembre de 1997, de Presupuestos Generales del Estado para 1998) y 20.2 (de la Ley 30 de diciembre de 1998, de Presupuestos Generales del Estado para 1999) no permiten una adecuación retributiva que, aún fundándose en un supuesto de hecho de excepcionalidad, se extienda con carácter general a todos los puestos de trabajo, porque carecería del carácter singular que el precepto requiere de forma cumulativa a la excepcionalidad”*. Con estos razonamientos, el TSJ apreció que en el supuesto enjuiciado se daban la circunstancias de singularidad y excepcionalidad, en tanto que afecta únicamente a seis puestos de trabajo, y entendiendo que está suficientemente detallado y justificado por el aumento en la asunción de nuevas competencias en dichos puestos de trabajo.

- STJ de Castilla La Mancha de 25 de marzo de 2003 (recurso de apelación 161/2001), en el que La Sala considera que *“el propio concepto de “singular”, que se contrapone por definición con el de “general” excluye una actuación general sobre la total organización del Organismo que es la que se describe producida (...). En definitiva (...) se ha producido una reorganización y que, una vez efectuada, se ha procedido a valorar los puestos de trabajo con criterios diferentes a los anteriores lo que ha determinado un incremento global de retribuciones por encima del 2% que no puede sostenerse como efectuado con carácter de singularidad y excepcionalidad”*.

- STJ de Castilla La Mancha de 1 de septiembre de 2004 (recurso de apelación 29/2004), en el que La Sala considera que *“A juicio de esta Sala (...) el término singular se opone a lo general y el de excepcional hace referencia a la necesidad de concurrencia de circunstancias muy especiales que excedan de la norma (...). Así pues (...), hemos de declarar que los supuestos de excepción a las medidas de contención ha de interpretarse en su justo sentido, de manera estricta y no amplia, pues de otro modo se conseguirá eludir el objetivo de la medida de carácter general. Y dicha interpretación viene avalada por el empleo consciente del legislador como hemos visto de términos muy restrictivos “singular” y “excepcional” que en modo alguno se avienen con medidas de valoración general de todos los puestos de trabajo de la estructura organizativa de la plantilla de personal del Ayuntamiento, como la aprobación de una nueva relación de puestos de trabajo, cuando implica un crecimiento que excede con mucho del citado límite impuesto por la Ley de Presupuestos”*.

- STJ de Cataluña de 14 de diciembre de 2004 (recurso contencioso administrativo 857/2003), que considera que *“desde luego la dicción legal (singular y excepcional) tiene un marcado carácter restrictivo, que deriva de su propio enunciado literal, lo que resulta razonable, ya que de otra forma se alteraría con facilidad la limitación de incrementos retributivos que contiene el precepto (...). Pues bien del alcance de la modificación aquí operada y su justificación en autos no cabe deducir en modo alguno que nos encontremos ante tal restrictiva adecuación y sí más bien ante una subida cuasi generalizada de emolumentos que se justifica en términos que desde luego no acreditan su amparo en dicha excepción contemplada por la Ley aplicable (...)*.

Y con todos estos antecedentes, el Consejo Consultivo entiende que la excepción contenida en el apartado cuatro del artículo 19 a la limitación general de incrementos retributivos debe, sin duda, interpretarse restrictivamente, pues de otra forma supondría un subterfugio fácil para eludir las limitaciones expuestas anteriormente, lo que constituiría un verdadero fraude de ley, repudiado por el artículo 6.4 del Código Civil; debiendo por tanto, el incremento superador de las limitaciones establecidas por el Estado reunir los requisitos de singularidad y excepcionalidad y obedecer a una modificación, suficientemente justificada e imprescindible, en las condiciones de los puestos de trabajo que venían desempeñando el personal al servicio del Ayuntamiento. El adjetivo “singular”, que recoge el repetido apartado cuatro, debe ser interpretado como impeditivo de que la modificación de la relación de puestos de trabajo suponga un incremento retributivo generalizado para el personal municipal por encima del límite establecido en la Ley estatal de presupuesto.

En consecuencia dictamina que el incremento de la masa salarial por encima de lo previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006, con motivo de un nuevo catálogo de puestos de trabajo, podría realizarse siempre y cuando se justificase suficientemente que tal exceso cumple los requisitos y obedece a la excepción prevista en el apartado cuatro del artículo 19 de la misma, interpretada en la forma que consta en el párrafo anterior.

Pero no solamente la llamada “jurisprudencia menor”, mantiene de forma monolítica el criterio de la apreciación de las circunstancias de “singularidad” y de “excepcionalidad” en la valoración de los puestos de trabajo para permitir el juego de la aplicación de la excepción para superar la barrera del tope legal de incremento retributivo, sino también el TS sostiene de forma reiterada y uniforme esta doctrina.

Así, la STS de 19 de diciembre de 2005 (recurso de casación 596/2000), dice:

“ (...) A la vista de cuanto acabamos de recordar y dado que es la Diputación Provincial de Cuenca la que invoca la adecuación prevista por el artículo 17.3 de la Ley 12/1996, está claro que a ella le correspondía justificar que era imprescindible en atención a las razones singulares y concretas contempladas en este precepto: el contenido de los puestos de trabajo, la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de los objetivos fijados al mismo. Sin embargo, no lo hizo. Se limitó a aducir razones de otra índole sin particularizar en los motivos por los que en cada puesto de trabajo era preciso llevar a cabo la adecuación en cuestión. Precisamente, por esto pudo decir la Sentencia de instancia que, en realidad, lo que el acuerdo impugnado suponía no era otra cosa que una subida generalizada de retribuciones y razonó correctamente que la Ley 12/1996 no la autoriza, ni siquiera bajo la forma de la adecuación del artículo 17.3, justamente, por el carácter singular y excepcional con el que la caracteriza (...)”.

O la STS de 28 de marzo de 2007 (Ponente: Nicolás Maurendi Guillén):

“(...) Pues bien, no desconoce el Ayuntamiento demandado que el incremento retributivo de 48 puestos de trabajo (...), es superior al límite previsto en la L. 65/97, si bien entiende que al haberse modificado el Anexo de personal con reclasificación y valoración de los puestos de trabajo, tal variación retributiva encontraría apoyo legal en la excepción prevista en el ap. 3 del art. 18 transcrito y así se plasma en el informe elaborado en su día por el Interventor Municipal que se acompañó como contestación al requerimiento de nulidad dirigido por la Administración del Estado, obrante en el expediente.

Tal postura no puede ser compartida, desde el momento que al afectar el incremento retributivo discutido, a un importante número de empleados públicos municipales, no puede considerarse que existe una adecuación retributiva de carácter singular y excepcional, dada su generalidad, siendo, además, que no aparecen circunstancias excepcionales que el art. 18.3 autoriza (contenido de determinados puestos de trabajo, variación del número de efectivos asignados a cada programa o grado de consecución de los objetivos fijados al mismo)”.

5. CONCLUSIONES

Primera.- Legalmente la RPT es un instrumento técnico de autoorganización mediante el que se realiza la ordenación del personal al servicio de las Administraciones Públicas en función de las necesidades de los diferentes servicios.

Segundo.- Las normas que regulan la RPT están contenidas en la LMRFP, en la Orden de 2 de diciembre de 1988, del Ministerio de Relaciones con las Cortes y de la Secretaría del Gobierno, y en el EBEP; normas que son de aplicación a la Administración Local en defecto de norma autonómica específica, como ocurre en nuestro caso.

Tercero.- En la actualidad, y desde la STS de 5 de febrero de 2014, la naturaleza de la RPT es de acto administrativo y no de norma jurídica.

La naturaleza de la RPT como acto administrativo, produce los siguientes efectos:

1º.- Las normas que regulan su aprobación son las de la producción de los actos administrativos y no la de las normas jurídicas.

2º.- El concepto de interesado, y los derechos de éstos, excepto el que se dice en el numeral siguiente, son de aplicación al procedimiento de elaboración de la RPT (entre otros, el derecho a obtener copia de la totalidad de los documentos que en cada momento integran el expediente).

2º.- Al ser un acto administrativo con destinatarios plúrimos e indeterminados, no es preciso conceder trámite de audiencia a cada uno de sus posibles destinatarios, pero sí a sus representantes legales, esto es, a la Junta de Personal y al Comité de Empresa.

Por la misma razón que la especificada en el párrafo anterior, no es obligatorio la notificación del acuerdo de su aprobación a todos y cada uno de los interesados, bastando la notificación a sus representantes legales; no obstante, a los efectos de seguridad jurídica y determinar firmeza del acto de aprobación, estimo conveniente que sea notificada la referida aprobación a todos los interesados conocidos en dicho momento.

3º.- No es preciso la publicación del acto en ningún diario oficial; no obstante, por las mismas razones de seguridad jurídica, estimo conveniente su publicación en el BOP.

4º.- Contra el acto de aprobación de la RPT, únicamente cabe recurso contencioso administrativo (aparte del potestativo de reposición en vía administrativa) en el plazo de dos meses a contar del día siguiente al de la notificación del acuerdo.

5.- El órgano jurisdiccional competente para conocer de estos recursos son los Juzgados Provinciales de lo Contencioso Administrativo, y no la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia.

6º.- No cabe el recurso indirecto.

7º.- Tiene vedado el acceso al recurso de casación.

Cuarto.- La elaboración de la RPT o modificación de la existente implica la previa valoración y cuantificación del complemento específico de todos y cada uno de los puestos de trabajo.

Quinto.- Asimismo, es obligatoria la negociación con los representantes sindicales del personal la valoración y cuantificación del complemento específico.

Sexto.- La RPT tiene naturaleza sustantiva plena e independiente del Presupuesto Municipal, si bien, en cada uno de ellos se ha de acompañar la relación de puestos de trabajo debidamente valorada y cuantificada.

Teóricamente sería posible una aprobación de la RPT independiente y autónoma del Presupuesto Municipal, si bien, al mismo se ha de acompañar la RPT que se vaya a aplicar en el ejercicio presupuestario, valorada y cuantificada.

Séptimo.- Si como consecuencia del resultado de la valoración de los puestos de trabajo, la masa salarial municipal se incrementara por encima de los límites máximos previstos en la correspondiente Ley de Presupuestos Estatal para el ejercicio correspondiente, éste incremento únicamente puede ser conforme a derecho si el incremento fuera necesario para la adecuación de algunos puestos de trabajo, pero siempre con carácter restrictivo, singular y excepcional, y nunca de carácter masivo, ni cubrir una subida salarial encubierta, en cuyo caso dicho incremento es contrario a derecho.

BIBLIOGRAFÍA

CARBONERO GALLARDO, José Miguel (Coord.) *Administración Local Práctica*. Editorial La Ley, 2015.

CASTILLO BLANCO, Federico (Dir.) *Lecciones de Función Pública*. Editorial CEMCI, 2002.

PALOMAR OLMEDO, Alberto (Coord.) *El Estatuto Básico del empleado público y su incidencia en el ámbito local*. Editorial CEMCI, 2007.

PEÑA MOLINA, Marcos "La nueva doctrina del Tribunal Supremo sobre relación de puestos de trabajo. Aplicación práctica en el ámbito local". *Revista El Derecho.com*, 1 de julio de 2014.