

## INFORME JURÍDICO

### **ASUNTO: REVISIÓN DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (RPT) DE LA DIPUTACIÓN DE BADAJOZ Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS, A LOS EFECTOS DE ADECUARLA A LAS NECESIDADES ORGANIZATIVAS DE LA CORPORACIÓN, DERIVADA DEL ACUERDO ADMINISTRACIÓN – SINDICATOS DE 20 DE SEPTIEMBRE DE 2024.**

ALEJANDRO JOSÉ CARDENAL GUIJARRO, en calidad de Jefe del Servicio de Apoyo Jurídico e Inspección del Área de Recursos Humanos y Régimen Interior de la Diputación de Badajoz, y de conformidad con lo establecido en el artículo 172 y siguientes 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, emito el siguiente

## INFORME

### **PRIMERO.- Antecedentes.**

**Primero.-** Con fecha 30 de julio de 2003, se celebró Sesión Ordinaria del Pleno de la Diputación de Badajoz, en la que aprobaron los factores de valoración de los puestos de trabajo de la Institución, derivado de un acuerdo previo entre la Diputación Provincial de Badajoz y las organizaciones sindicales con representación en la misma suscrito el 4 de julio de 2003. En aquel momento, se fijaron los factores de valoración atendiendo a las circunstancias y condiciones de los puestos de trabajos de la Corporación en ese momento, y se estableció el valor del punto en una cuantía de 8,11€.

**Segundo.-** Con fecha 19 de marzo de 2024 se acordó la adjudicación de un contrato de servicios a la empresa Nuevos Tiempos Consultores S.L. (NUTCO), promovido por el Área de Recursos Humanos y Régimen Interior de la Diputación de Badajoz, para el desarrollo de una asistencia técnica destinada a realizar un “Análisis de la situación retributiva de la Diputación de Badajoz respecto de las demás Administraciones extremeñas y otras Diputaciones nacionales”. El estudio realizado por la empresa adjudicataria vino a avalar la necesidad de realizar una nueva valoración de los puestos de trabajo de la Institución, evidenciando la necesidad de impulsar la revisión de los puestos y/o factores de valoración que inciden en ellos, a los efectos de lograr una mayor equidad en el sistema retributivo, incidiendo principalmente en los ocupados por personal de grupos de titulación inferiores, cuya revisión de puestos resultaba perentoria con objeto de adecuar el desarrollo de sus funciones a las necesidades actuales de la Administración, y conseguir una mayor equidad externa.

**Tercero.-** Con fecha 20 de septiembre de 2024, se suscribe un Acuerdo entre la Diputación de Badajoz y las organizaciones sindicales Unión General de Trabajadores (UGT), Unión Sindical Obrera (USO), Comisiones Obreras (CCOO) Central Sindical Independiente de Funcionarios (CSIF) y Unión Sindical Independiente de la Comunidad Autónoma de Extremadura (USICAEX), mediante el que se fija el marco de revisión de la RPT de la Diputación de Badajoz y sus Organismos Autónomos.

## **SEGUNDO.- Normativa aplicable.**

- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.
- 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.
- Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local.
- Real Decreto 500/1990, de 20 de abril por el que se desarrolla el capítulo primero del título sexto de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, en materia de presupuestos.
- Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.
- Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura.
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

## **TERCERO.- Fundamentos jurídicos.**

### Las relaciones de puestos de trabajo (RPT).

Las relaciones de puestos de trabajo (RPT) son el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal de acuerdo con las necesidades de los servicios, y así se encuentra recogido en los artículos 7, tanto del Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Diputación Provincial de Badajoz (DOE n.º 166, de 27 de agosto de 2009, y modificaciones posteriores) como en el Convenio Colectivo del personal laboral (DOE n.º 127, de 2 de noviembre de 2002, y modificaciones posteriores).

En tal sentido, el artículo 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, establece 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 remisión, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), indica en su artículo 74 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”*.

Es decir, que las modificaciones de puestos de trabajo que se consideran necesarias para adaptar de manera eficiente los recursos humanos a las necesidades de la prestación de los servicios públicos encomendados, en ejercicio de la potestad de autoorganización de la Diputación Provincial, han de tener su reflejo en la relación de puestos de trabajo.

El puesto de trabajo y sus retribuciones.

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en su artículo 24, indica: *“La cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios se establecerán por las correspondientes leyes de cada Administración Pública atendiendo, entre otros, a los siguientes factores: (...) La especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo.”*

El artículo 30.1 de la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura, establece: *“A los efectos de lo dispuesto en la presente ley se entiende por puesto de trabajo la unidad básica de estructuración del empleo público que se conforma mediante la atribución de un conjunto de funciones, actividades, tareas y responsabilidades que por encargo de las diferentes organizaciones administrativas deben ser ejercidas por un empleado a través de diferentes procesos y para cuyo desempeño sean exigibles determinados requisitos, méritos, capacidades y, en su caso, experiencia profesional”.*

El sistema general de valoración de los puestos de trabajo, a través del cual se determina el complemento de destino, y el complemento específico asignado a cada puesto, se encuentra codificado para la Administración Local, conforme lo establecido en el artículo 23.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública: *“Son retribuciones complementarias: a) El complemento de destino correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe. b) El complemento específico destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo.”*

Así mismo, 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, indica en su artículo 3º: *“1. Los intervalos de los niveles de puestos de trabajo de los funcionarios de Administración Local serán los que en cada momento se establezcan para los funcionarios de la Administración del Estado. 2. Dentro de los límites máximo y mínimo señalados, el Pleno de la Corporación asignará nivel a cada puesto de trabajo atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto. 3. En ningún caso los funcionarios de Administración Local podrán obtener puestos de trabajo no incluidos en los niveles del intervalo correspondiente al grupo de titulación en que figure clasificada su Escala, Subescala, clase o categoría.”*

Procede matizar, que el personal laboral percibe el complemento específico correspondiente al puesto de trabajo ocupado, conforme a la normativa que resulta de aplicación, según lo dispuesto en el artículo 27 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre: *“Las retribuciones del personal laboral se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 21 del presente Estatuto.”*; El artículo 7.1.b del Convenio Colectivo de trabajo para el Personal Laboral de la Diputación Provincial de Badajoz (DOE de 2 de noviembre de 2002, y modificaciones posteriores) indica: *“Las relaciones de puestos de trabajo indican en todo caso, el contenido básico de cada puesto de trabajo, de los que figuran los siguientes datos: – Denominación y características esenciales. – Tipo de puesto. – Sistema de provisión y requisitos exigidos para su desempeño.– Retribuciones complementarias asignadas (C. Destino y C. Específico)..”*, y artículo 17: *“1. Las retribuciones de los empleados laborales son básicas y complementarias. 2. Son retribuciones básicas: a) Sueldos. b) Trienios. c) Pagas extraordinarias. 3. Son retribuciones complementarias. a) Complemento de destino. b) Complemento de específico. c) Complemento de productividad. d) Horas extraordinarias. e) Complementos personales transitorios.”*

Por lo tanto, el complemento de destino, y el complemento específico de cada puesto de trabajo, vendrá determinado por su contenido, atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto, así como a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.

#### Adecuaciones retributivas de los puestos de trabajo.

El artículo 154.1 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, dispone: *“La Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año fijará los límites al incremento de las retribuciones o gastos de personal de las Corporaciones locales.”*

Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, se encuentra prorrogada al amparo de lo establecido en el artículo 134.4 de la Constitución Española: *“Si la Ley de Presupuestos no se aprobara antes del primer día del ejercicio económico correspondiente, se considerarán automáticamente prorrogados los Presupuestos del ejercicio anterior hasta la aprobación de los nuevos”*. Dicha Ley establece en su artículo 19: *“Dos. 1. En el año 2023, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2022, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo. (...) Cuatro. 1. La masa salarial del personal laboral, que podrá incrementarse en el porcentaje máximo previsto en el apartado dos de este artículo, en términos de homogeneidad para los dos períodos objeto de comparación, está integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales devengadas por dicho personal en el año anterior.”*

No obstante, se indica en el apartado Siete mismo artículo: *“Lo dispuesto en los apartados anteriores 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”*.

Es decir, dicho precepto posibilita adecuaciones retributivas con carácter singular y excepcional, cuando resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo. Por lo tanto, sólo se admiten incrementos retributivos singulares y excepcionales, y esta situación de singularidad y excepcionalidad puede venir necesariamente justificada, entre otros motivos, por el contenido de los propios puestos de trabajo.

#### Los gastos de personal en los Presupuestos de la Entidad Local.

El artículo 126.1 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, establece: *“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”*.

El artículo 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, establece: *“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.”*

No obstante, a plantilla no se contempla entre los documentos que forman parte del presupuesto, ni en los artículos 165, 166 y 168 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, ni

tampoco en el Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, por el que se desarrolla el capítulo primero del título sexto de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

El documento que debe unirse al presupuesto es el anexo de personal (no la plantilla), tal y como indica el artículo 18.1.c del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril: *“Anexo de personal de la Entidad local, en que se relacionen y valoren los puestos de trabajo existentes en la misma, de forma que se de la oportuna correlación con los créditos para personal incluidos en el Presupuesto”*.

Por tanto, la normativa lo único que prevé es que la plantilla se apruebe simultáneamente con el presupuesto, es decir, en la misma sesión plenaria, pues tiene naturaleza de previsión de los gastos en materia de personal para consignar los créditos necesarios para hacer frente a sus retribuciones. Esta naturaleza de previsión se contempla, entre otras, en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias 3053/2013, de 14 de octubre, nº de recurso: 822/2012: *“...las plantillas de personal se pueden configurar como un instrumento de carácter más bien financiero o presupuestario de ordenación del gasto que constituye una enumeración de todos los puestos -o mejor plazas- que están dotados presupuestariamente, debiendo incluir tanto a los funcionarios como al personal laboral y eventual, cuya finalidad es delimitar los gastos de personal al relacionar todos los que prevé para un ejercicio presupuestario siendo la base para habilitar la previsión de gastos en materia de personal y consignar los créditos necesarios”*

#### La ejecución de la relación de puestos de trabajo.

El artículo 33.1 de la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura establece: *“Las relaciones de puestos de trabajo son el principal instrumento técnico mediante el cual las Administraciones Públicas ordenan sus puestos de trabajo, de acuerdo con los criterios de eficacia, eficiencia y racionalidad organizativa.”*

Por lo tanto la RPT es el instrumento técnico que permite formar la relación de todos los puestos de trabajo existentes en una organización y que puede contemplar previsiones futuras: *“...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. (...) El hecho de que la RPT en cuanto acto pueda incidir en situaciones futuras, no es por lo demás algo insólito en el ámbito propio de la eficacia de los actos jurídicos.”* (STS 902/2014, de 5 de febrero, n.º de recurso 2986/2012.)

El Acuerdo Administración-Sindicatos de 20 de septiembre de 2024, por el que se fija el marco de revisión de la relación de puestos de trabajo de la Diputación de Badajoz y sus Organismos Autónomos a los efectos de adecuarla a las necesidades organizativas de la Corporación, establece que dicho acuerdo estará sometido al marco presupuestario que se establece, por lo que la Diputación de Badajoz hará las correspondientes previsiones presupuestarias, a los efectos de dotar de crédito presupuestario, los posibles incrementos que resulten de la revisión.

En la documentación incluida en el expediente se detallan los nuevos factores de valoración en una memoria explicativa donde enumeran los cambios efectuados, la justificación de la inclusión de nuevos factores vinculados a la digitalización y a la eficiencia operativa del puesto en relación con la organización, la valoración de los distintos puestos de trabajo y la consiguiente puntuación resultante, así como las retribuciones complementarias asignadas, en su caso, a cada uno, con el detalle de la ejecución diferida de las mismas. Esta ejecución diferida, en este caso a las anualidades 2026 y 2027 se fundamenta y está avalada por la jurisprudencia. Así, en la STS 3255/2011, de 20 de mayo, n.º de recurso 1345/2009, se expresa en estos términos al prescribir que *“...puede ocurrir que la RPT que contiene las retribuciones complementarias como el complemento específico, no se ejecute en un solo año, en el año en que se aprueba, sino que se puede diferir en dos o más años, por lo que, no*

*cabe imputar al acuerdo aprobatorio de la RPT el no respetar el límite de incremento de retribuciones fijado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.”*

Así mismo, en la documentación incluida en el expediente, se reflejan los importes del complemento de destino, así como del complemento específico de cada uno de los puestos de trabajo, incluyendo la previsión del incremento retributivo que resultará en cada uno de los próximos años (2025-2027), con independencia de los límites resulten aplicables al presupuesto de la Corporación *“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”* (STS 4437/2008, de 14 de julio , nº de recurso: 3218/2004).

#### **CUARTO.- Procedimiento.**

En la documentación incluida en el expediente se justifica la necesidad de impulsar una revisión de los puestos de trabajo de la Diputación de Badajoz y sus Organismos Autónomos, incluyendo los factores que se utilizan para su valoración, atendiendo a los veinte años transcurridos desde el año 2003, cuando se aprobaron los elementos que configuran el anterior sistema, y el informe elaborado por la empresa NUTCO en 2024, donde se evidencia la necesidad de lograr una mayor equidad interna y externa en el sistema retributivo actual, acreditándose también, que la asignación de niveles no se corresponde con el que se esperaría en una relación de puestos actualizada y acorde con el resto de las Instituciones analizadas.

En la memoria justificativa incluida en el expediente, se detalla la revisión realizada a los factores de valoración, a su estructura de niveles y puntos, y al contenido de las tablas que los integran, conforme a la actual normativa aplicable. Resulta un nuevo sistema de trece factores de valoración, aplicable a la totalidad de los puestos de trabajo, a diferencia de lo que sucedía hasta la fecha. También se detalla la revisión del nivel de complemento de destino de cada puesto de trabajo, en aplicación de los criterios establecidos en el Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, de modo que atendiendo a su tipología, se ha llevado a cabo una modificación del nivel en algunos de ellos.

En dicha memoria justificativa, también se motiva que la adecuación retributiva consecuencia de la revisión de la RPT resulta del contenido de los puestos de trabajo, teniendo carácter singular y excepcional, atendiendo a una situación inusual como es la revisión íntegra de los puestos de trabajo tras más de veinte años sin ser abordada.

La documentación del expediente incluye los puestos de trabajo debidamente clasificados que se verán afectados por la revisión realizada, la cuantificación económica de los mismos, y el personal ocupante de cada tipología de puestos, con objeto de realizar una previsión de los gastos en materia de personal para consignar los créditos necesarios en el presupuesto.

Atendiendo a la jurisprudencia citada anteriormente, cabe la posibilidad de que las retribuciones complementarias derivadas de la modificación de la RPT, no se ejecuten en un solo ejercicio presupuestario, difiriendo su imputación a ejercicios posteriores tal y como se contempla en la documentación aportada.

## **QUINTO.- Conclusiones.**

Conforme lo dispuesto en el artículo 4.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, la Diputación de Badajoz ostenta la potestad de autoorganización, que en materia de personal, se lleva a cabo mediante la RPT, que constituye el instrumento técnico que permite formar la relación de todos los puestos de trabajo existentes en una organización.

Las actuaciones objeto del presente informe han sido objeto de negociación colectiva en la Mesa General de Negociación celebrada el 17 de octubre de 2024, en aplicación del artículo 37.1 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y artículo 79.1 de la Ley 13/2015 de abril, de Función Pública de Extremadura.

De la tramitación de la propuesta dictaminará Comisión Informativa de Recursos Humanos y Régimen Interior que se celebrará en el mes de noviembre de 2024.

En relación al quórum exigido para el acuerdo del Pleno para su aprobación, bastará con la mayoría simple, a tenor de lo dispuesto en los artículos 33.2.c) y 47.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases de Régimen Local.

En base a lo anterior, se **INFORMA FAVORABLEMENTE**, salvo criterio u opinión mejor fundados en derecho, la aprobación de la revisión y consiguiente modificación de la relación de puestos de trabajo de la Diputación de Badajoz y sus Organismos Autónomos, a los efectos de adecuarla a las necesidades organizativas de la Corporación.

En Badajoz, a fecha de firma electrónica.

### **El Jefe de Servicio de Apoyo Jurídico e Inspección.**

CARDENAL GUIJARRO  
ALEJANDRO JOSE

Firmado digitalmente por  
CARDENAL GUIJARRO  
ALEJANDRO JOSE  
Fecha: 2024.10.29 12:59:55 +01'00'

**Fdo.: Alejandro José Cardenal Guijarro.**

### **NOTA DE CONFORMIDAD**

El Secretario General que suscribe, de conformidad con lo establecido en el artículo 3.4 del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional, expresa su informe jurídico mediante NOTA DE CONFORMIDAD con el informe emitido por el jefe del departamento correspondiente.

### **SECRETARIO GENERAL**

**Fdo.: D. Enrique Pedrero Balas.**

Ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de Servicios Electrónicos de Confianza.