

Secretaría de Administración local y Servicios a la Comunidad

**¿Puede una Corporación Local convocar una Oferta de Empleo Público sin haber elaborado una Relación de Puestos de Trabajo? Ante esta pregunta cabe decir:**

La Relaciones de Puestos de Trabajo, RPT, constituyen “el instrumento técnico a través del cual, se realiza por la administración, estatal, autonómica y local, la ordenación de su personal de acuerdo con las necesidades de los servicios y con expresión de los requisitos exigidos para su desempeño. De modo que en función de ellas, se definen las plantillas de las administraciones públicas y se determinan las ofertas públicas de empleo”.

La obligación de elaborar la RPT para las Corporaciones Locales deriva del art. 16 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, el cual fue derogado por el EBEP, siendo su actual regulación la contemplada en el art. 74 de Real Decreto legislativo 5/2105, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto del Empleado Público (TREBEP)

En el art. 74 del TREBEP “ Ordenación de los puestos de trabajo” determina 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.”.*

Asimismo, según la Disposición final cuarta del TREBEP, hasta que se dicten las leyes de función pública y las normas reglamentarias de desarrollo 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 Estatuto. Dado que ni existe ley de desarrollo de la administración del Estado, ni tampoco ley de desarrollo de la Administración de Andalucía, subsiste la vigencia del artículo 126.4 del R.D.L.

Secretaría de Administración local y Servicios a la Comunidad

781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local

Art. 126

*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*

Si nos atenemos a lo regulado en la normativa, es obligatorio elaborar una RPT por parte de un ayuntamiento, su no elaboración supone un incumplimiento de una obligación jurídica (STSJ de Andalucía de 26-1-2007), además, es contraria a la más elemental exigencia de buena fe que debe dispensar la Administración.

El tema de las RPT ha deparado bastante jurisprudencia y en concreto cabría destacar la STS 25/6/2008 en la que se planteó un asunto de gran importancia también, la Oferta de Empleo Público y su encaje con la RPT. En la Sentencia reseñada se precisó que la RPT es el presupuesto previo a la convocatoria de la oferta de empleo, aunque no existe obligación de ofertar todas las vacantes de la relación. Luego, a nivel judicial la Oferta de Empleo no subsana la ausencia de RPT, ya que **"sin RPT no es posible aprobar la oferta de empleo"**.

Es comprensible entender que es necesario tener un panorama general del personal para conseguir planificar y gestionar el mismo, por parte de la Administración Pública, y así prever la evolución tanto cuantitativa como cualitativa de la plantilla.

El instrumento organizativo de planificación de efectivos de personal que se utiliza es la Oferta de Empleo Público, la cual se podría definir como "relación de plazas vacantes de la plantilla que no pueden ser cubiertas con los efectivos de personal existente, ordenadas por grupos y especialidades profesionales y comprometidas para su ulterior convocatoria pública".

A través de la OEP se produce una concreción de los puestos en que se va invertir el gasto de personal que permite y habilita las correspondientes Leyes de Presupuestos.

Secretaría de Administración local y Servicios a la Comunidad

Si nos acercamos a la jurisprudencia del Tribunal Supremo, en la ya mencionada STS 25/6/2008, el Alto Tribunal dictamina que la RPT es el presupuesto previo a la convocatoria de la oferta de empleo; por tanto, la inexistencia de misma será motivo de ilegalidad de las convocatorias que lo sortean (STS 22/5/2000, que anula la RPT por falta de negociación sindical).

En consecuencia, qué hacer cuando una Corporación Local no haya cumplido con el requisito legal de elaborar una RPT y quiere proceder a una convocatoria de Oferta de Empleo Público.

En primer lugar, según lo contemplado en el mencionado art. 74 del TREBEP tendremos que acudir a 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.**

Así pues, como alternativa a la inexistencia de una RPT en un Ayuntamiento habría que optar por otros instrumentos organizativos que siguen vigente, tal como específica la Disposición Final Cuarta del TREBEP, que sirven de ordenación, planificación y gestión de recursos humanos y cumplan los requisitos exigidos en el art. 74 del Estatuto del Empleado Público, a saber, podría ser el Catálogo de Puestos de trabajo, o bien, la Plantilla Orgánica.

Los Catálogos de Puestos de Trabajo surgieron como medio de aplicar el sistema retributivo que instaura la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Públicas y como instrumentos descriptivos del personal existente.

Se define como **instrumento provisional y transitorio** hasta tanto no se dicten por la Administración del Estado las normas con arreglo a las cuales hayan de confeccionarse las RPT, conteniendo la descripción de los puestos de trabajo tipo y las condiciones requeridas para su creación; fijándose en los mismos el complemento específico.

Secretaría de Administración local y Servicios a la Comunidad

En consecuencia, aunque el Catálogo de Puesto de Trabajo tiene carácter transitorio y provisional, funcionando como documento preparatorio para la elaboración de la RPT; en tanto y cuanto sea sustituido por la misma, puede servir como "instrumento similar" y con ello hacer viable la convocatoria de una Oferta de Empleo Público.

Otra herramienta a tener en cuenta, en caso de no se haya confeccionado una RPT ni tampoco se cuente con un Catálogo de Puestos de Trabajo, sería la Plantilla Orgánica, la cual determina el número de efectivos, siendo normalmente su finalidad la de ordenación presupuestaria. Sin embargo, para ser considerada como un "instrumento similar, tal como lo recoge el art. 74 del TREBEP, debe contener las especificaciones que contempla dicha norma, a saber, determinación de las características esenciales del puesto, requisitos para su ocupación, retribuciones específicas, etc.

Por último, comentar que la nómina de los empleados municipales es un reflejo resumido de la organización de la Entidad Local con su correspondiente consignación retributiva que se extraen de los instrumentos organizativos mencionados anteriormente. Pudiendo en su caso implementar la plantilla orgánica, para de esta forma contener todos los aditamentos exigidos por la norma.

En conclusión, si se cuenta con alguno de estos mecanismos organizativos del personal en los que se incluya los distintos apartados reseñados en la norma, se podría convocar la Oferta de Empleo Públicos de una Entidad Local que todavía no haya hecho efectiva elaboración de una RPT.