

ACTA

Expediente nº	Órgano Colegiado
PLN/2025/2	El Pleno

DATOS DE CELEBRACIÓN DE LA SESIÓN

Tipo Convocatoria:

Extraordinaria urgente

Motivo: «Los plazos»

Fecha:

24 de febrero de 2025

Duración:

Desde las 9:15 hasta las 9:41

Lugar:

Salón de Plenos

Presidida por:

D. Rafael Esteban Santamaría

Secretario:

D. Javier Chiva Ibáñez

ASISTENCIA A LA SESIÓN

Nº de identificación	Nombre y Apellidos	Asiste
50550088K	Ana Isabel Yuste Aparicio	SÍ
03122629B	Barbara María Rodríguez Gomez	SÍ
03131268W	FELIPE PRIETO GAMO	SÍ
03109185E	Maria del Carmen Martin Santamaría	SÍ
75709409X	Patricia Veloso Hidalgo	SÍ
03103040H	Rafael Esteban Santamaría	SÍ
11962087V	Raquel Rodríguez Ballesteros	SÍ
03098747A	Rosa Ana Solano Gutiérrez	SÍ
03079654T	Santiago Martín Pajares	SÍ
03206438P	Sergio Gil Monge	NO
03139647D	Sergio Sanchez Isidro	NO
03094403Y	Susana Alcalde Adeva	SÍ
03133702K	Vicente Prieto Isidro	SÍ



Excusas de asistencia presentadas:

1. Sergio Gil Monge:
«motivos personales»
2. Sergio Sanchez Isidro:
«motivos personales»

Una vez verificada por el Secretario la válida constitución del órgano, el Presidente abre sesión, procediendo a la deliberación sobre los asuntos incluidos en el Orden del Día.

A) PARTE RESOLUTIVA

Ratificación urgencia sesión

Favorable	Tipo de votación: Unanimidad/Asentimiento
------------------	--

Resolución:

Por unanimidad de los asistentes, se ratifica la celebración de esta sesión extraordinaria y urgente.

Expediente 1752/2024. Subvenciones Solicitadas a Otra Administración

Favorable	Tipo de votación: Unanimidad/Asentimiento
------------------	--

Resolución:

PROPUESTA DE ACUERDO DE ALCALDÍA PARA PLENO MUNICIPAL DE

APROBACIÓN PLAN DE ACTUACIÓN INTEGRADA (PAI): “CICLO DEL AGUA: FICIENCIA, RELILIENCIA Y BIENESTAR” DEL ÁREA URBANA FUNCIONAL FORMADA POR LOS MUNICIPIOS DE CABANILLAS DEL CAMPO, MARCHAMALO Y FONTANAR.

Vista la Providencia de Alcaldía, de fecha 9 de diciembre de 2024, que establece que por los Servicios Técnicos municipales, se elabore la documentación necesaria para el desarrollo de protocolo de colaboración entre los municipios solicitantes, así como toda aquella documentación que debe acompañar la solicitud de subvención, en base a la Orden HAC/1072/2024, de 2 de octubre, por la que se aprueban las bases reguladoras para la asignación de senda financiera FEDER a Planes de actuación integrados de entidades locales, en el marco del Desarrollo Urbano Sostenible, con cargo al Fondo Europeo de Desarrollo Regional en el periodo de programación 2021-2027.

Visto el documento PAI (Plan de Actuación Integrada) elaborado por los Ayuntamiento de Cabanillas del Campo, Marchamalo y Fontanar, con el apoyo de la Consultora IDEL, según Decreto 2024-1708, de 20 de diciembre de 2024, denominado “**Ciclo del Agua: Eficiencia, Resiliencia y Bienestar**”, del **Área Urbana Funcional formada por los municipios de Cabanillas del Campo, Marchamalo y Fontanar**.

Visto el informe técnico de los Servicios Técnicos Municipales, de fecha 20 de febrero de 2025, sobre el PAI (Plan de Actuación Integrada) elaborado por los Ayuntamiento de Cabanillas del Campo, Marchamalo y Fontanar, denominado “**Ciclo del Agua: Eficiencia, Resiliencia y Bienestar**”, del **Área Urbana Funcional formada por los municipios de Cabanillas del Campo, Marchamalo y Fontanar**.

ANTECEDENTES



Con fecha 2 de octubre de 2024, se publica la Orden HAC/1072/2024, por la que se aprueban las bases reguladoras para la asignación de senda financiera FEDER a Planes de actuación integrados de entidades locales, en el marco del Desarrollo Urbano Sostenible, con cargo al Fondo Europeo de Desarrollo Regional en el periodo de programación 2021-2027.

Con fecha 10 de diciembre de 2024 se firma Protocolo de Colaboración entre los Ayuntamientos de Cabanillas del Campo, Marchamalo y Fontanar para la creación de un Área Urbana Funcional y la solicitud de Fondos Europeos FEDER en el marco del Programa Plurirregional de España 2021-2027.

Con fecha 23 de diciembre de 2024, la Dirección General de Fondos Europeos aprueba la convocatoria para la asignación de senda financiera FEDER a Planes de Actuación Integrados de Entidades Locales, en el marco del Desarrollo Urbano Sostenible, con cargo al Fondo Europeo de Desarrollo Regional en el periodo de Programación 2021-2027.

El Objetivo principal de esta línea de ayudas es el apoyo a las Estrategias de Desarrollo Integrado Local. El desarrollo urbano sostenible se hará a través de la elaboración de Planes de Actuación Integrados que se deberán enmarcar en un documento estratégico más amplio concebido como una Estrategia de Desarrollo Integrado Local (EDIL) que promueva la transformación de la realidad urbana del ámbito al que se circunscriba, de conformidad con lo establecido por los términos del artículo 29 del Reglamento (UE) 2021/1060, de disposiciones comunes. Sobre este documento de carácter estratégico se configurarán los Planes de Actuación Integrados como mecanismo para la consecución de objetivos estratégicos.

Los municipios podrán ser beneficiarios de un Plan de Actuación Integrado de gran ciudad, de ciudad intermedia o de un área urbana funcional, en este último caso únicamente cuando se trate de un municipio de al menos 10.000 habitantes actuando como cabecera de un área urbana funcional que alcance un mínimo de 20.000 habitantes, habiendo conformado los Ayuntamiento de Cabanillas del Campo, Marchamalo y Fontanar un área Urbana Funcional cumpliendo con lo establecido para las citadas ayudas.

Los tres municipios, Cabanillas del Campo, Marchamalo y Fontanar hemos conformado un Área Urbana Funcional, trabajando de forma conjunta en la identificación de problemas y retos comunes, estableciendo objetivos a alcanzar para dar respuesta a las necesidades planteadas con el objetivo común de conformar un territorio más eficiente, resiliente y cohesionado socialmente.

El AUF conformada ha desarrollado desarrolla el PAI (Plan de Actuación Integrado) mediante un enfoque integrado con la selección de una serie de proyectos con los que el AUF (Área Urbana Funcional) hará frente a los retos planteados para llegar a ser un territorio más sostenible medioambientalmente, cohesionado socialmente y competitivo económicamente, y garantizando un impacto real en la calidad de vida de nuestros ciudadanos.

El objetivo común del PAI es mejorar en tres ámbitos **Eficiencia Resiliencia y Bienestar**, todo se ha enfocado desde un punto común que es **El Ciclo del Agua como elemento vertebrador** de la cohesión social de los tres municipios.

El PAI una previsión de actuaciones a desarrollar equilibrada en el ámbito temporal y proporcional tanto en las áreas a desarrollar (bienestar y cohesión social, eficiencia y digitalización y lucha contra el cambio climático y sostenibilidad) como en el reparto por municipio participante.

Asimismo, se establece un presupuesto proporcional y equilibrado tanto en las áreas a desarrollar (bienestar y cohesión social, eficiencia y digitalización y lucha contra el cambio climático y sostenibilidad) como en el reparto por municipio participante.

Por todo lo anteriormente expuesto,

Visto el artículo 4.c de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, el cual atribuye a los municipios la potestad de programación o planificación, en relación con el artículo 25 de la misma ley, que establece las competencias propias municipales.



Visto que el objetivo principal de esta línea de ayudas es el apoyo a las Estrategias de Desarrollo Integrado Local. El desarrollo urbano sostenible se hará a través de la elaboración de Planes de Actuación Integrados que se deberán enmarcar en un documento estratégico más amplio concebido como una Estrategia de Desarrollo Integrado Local (EDIL) que promueva la transformación de la realidad urbana del ámbito al que se circunscriba, de conformidad con lo establecido por los términos del artículo 29 del Reglamento (UE) 2021/1060, de disposiciones comunes. Sobre este documento de carácter estratégico se configurarán los Planes de Actuación Integrados como mecanismo para la consecución de objetivos estratégicos.

Por todo lo anterior, al PLENO MUNICIPAL se propone la adopción del siguiente ACUERDO:

Primero.- Aprobar el documento PAI (Plan de Actuación Integrada) elaborado por los Ayuntamiento de Cabanillas del Campo, Marchamalo y Fontanar, denominado **“Ciclo del Agua: Eficiencia, Resiliencia y Bienestar”, del Área Urbana Funcional formada por los municipios de Cabanillas del Campo, Marchamalo y Fontanar.**

Segundo.- Acordar el compromiso del Ayuntamiento a habilitar el crédito adecuado y suficiente para financiar la ejecución del Plan de Actuación Integrado que le corresponda, siguiendo la planificación establecida en el PAI, en su caso.

Tercero.- Dar a conocer el documento PAI (Plan de Actuación Integrada) elaborado por los Ayuntamiento de Cabanillas del Campo, Marchamalo y Fontanar, denominado **“Ciclo del Agua: Eficiencia, Resiliencia y Bienestar”, del Área Urbana Funcional formada por los municipios de Cabanillas del Campo, Marchamalo y Fontanar,** mediante su publicación en la página web y portal de transparencia del Ayuntamiento de Marchamalo.

Se aprueba por unanimidad de los asistentes.

Expediente 257/2025. Interposición Recurso Reposición D ^a . Mónica Correa Millos	
Favorable	Tipo de votación: Unanimidad/Asentimiento

Resolución:

PROPUESTA DE ALCALDÍA A PLENO RESOLUCIÓN RECURSO REPOSICIÓN

1. Visto que en fecha 20-12-24, se aprobó en Pleno la Relación de Puestos de Trabajo.
2. Visto que contra dicho acuerdo se ha presentado recurso de reposición por parte de la empleada municipal D^a Mónica Correa Millos.
3. Visto que por parte del Técnico de Recursos Humanos se ha emitido el informe que se transcribe literalmente:

“INFORME TÉCNICO DE RECURSOS HUMANOS

Examinado el recurso potestativo de reposición que tiene entrada en el Ayuntamiento con número de registro 2025-E-RE-280 el 29 de enero de 2025 presentado por la trabajadora municipal D^a Mónica Correa Millos con DNI 03116931V en relación al acuerdo adoptado por el Pleno de la Corporación donde se acuerda la Relación de Puestos de Trabajo, a solicitud verbal de Alcaldía y de conformidad con lo establecido en el artículo 172 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, emito el siguiente:

INFORME



LEGISLACIÓN APLICABLE

- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.
- 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.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local.

ANTECEDENTES

Visto el acuerdo adoptado por el Pleno de la Corporación con fecha 20 de diciembre de 2024 en el que se acuerda la nueva Relación de Puestos de Trabajo (en adelante RPT), notificado a los empleados del Ayuntamiento de Marchamalo, tanto funcionarios como personal laboral con fecha 17 de enero de 2025.

Visto el recurso potestativo de reposición presentado por D^a Mónica Corea Millos con DNI 03116931V, trabajadora municipal que desempeña el puesto de Educadora Social del departamento de Servicios Sociales de este Ayuntamiento.

Sobre los referidos antecedentes han de considerarse los siguientes:

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En cuanto al recurso interpuesto por la reclamante, tras la aprobación de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (en adelante LPAC), de acuerdo con el artículo 115.1 LPAC cumple con los requisitos establecidos en cuanto a su contenido y forma, persiguiendo una revisión del acto dictado, por lo que tratándose de un acto que pone fin a la vía administrativa según lo establecido en el artículo 114 LPAC está correctamente calificado el recurso.

SEGUNDO.- El órgano que dictó el acto que se pretende recurrir fue el Pleno de la Corporación Municipal en tanto que era el que ostentaba la competencia para ello de acuerdo con el artículo 22.2.1) de la Ley /1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (en adelante LRBRL).

La competencia para resolver el presente recurso, por tanto, corresponde al Pleno de acuerdo con lo establecido en el artículo 123.1 LPAC.

TERCERO.- El recurso de reposición se ha interpuesto dentro del plazo establecido, de acuerdo con lo dispuesto en el 124.1 LPAC.



CUARTO.- A los efectos de determinar la legitimación activa (art. 112.1 de la LPAC), habrá que estar a lo dispuesto en el artículo 4 de la LPAC, del que se desprende que estarán legitimados los titulares de derechos o de intereses legítimos individuales o colectivos que pudieran resultar afectados por el acuerdo. En este sentido, la legitimación implica una relación del sujeto con lo que constituye el objeto del procedimiento, una especial posición del sujeto respecto del acto que ha de dictarse en el procedimiento.

El sujeto se encuentra legitimado, ya que con el acuerdo adoptado se pudieron ver afectados los intereses de la recurrente, ya que la RPT es un instrumento de ordenación de los puestos de trabajo de las Corporaciones con vocación de permanencia en la que se llevan a cabo la descripción objetiva de los cometidos de cada puesto de trabajo, establece las normas de confección, las condiciones requeridas para su creación, forma de provisión del puesto...

QUINTO.- El plazo para resolver es de un mes de conformidad con lo recogido en el artículo 124 de la LPAC, habiendo vencido el plazo para la resolución el silencio será desestimatorio de conformidad con el artículo 24.1 de la LPAC, por lo que la obligación de dictar resolución expresa se adoptará sin vinculación alguna (artículo 24.3.b) LPAC).

SEXTO.- Entrando en el fondo del asunto, en cuanto a la reclamación de la relación laboral que concierne a la recurrente con el Ayuntamiento de Marchamalo, procede la estimación de dicha reclamación en tanto se trata de un error material ya que de los datos obrantes en este departamento y de los aportados por la trabajadora, no existe duda alguna de que la relación laboral que une a D^a Mónica Correa Millos con el Ayuntamiento de Marchamalo es de condición fija no encontrándose por tanto vacante y que por ello se trata de un simple error material el cual procederá ser corregido en tantas ocasiones ocurra a lo largo del documento.

SÉPTIMO.- En relación con la forma de provisión del puesto en la que la recurrente alega haber accedido por concurso-oposición haciéndose alusión a esto en varias ocasiones a lo largo del recurso y en el propio suplico del mismo, procede la desestimación de la modificación pretendida en tanto que ello no supone un error material pues se debe indicar que la forma de provisión del puesto y la forma de acceso a la plaza son en cierto modo ajenas la una de la otra.

Pues bien, el artículo 78 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 (en adelante EBEP) dispone en relación a la provisión de puestos de trabajo que estos se proveerán mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad llevándose a cabo por los procedimientos de "concurso y de libre designación con convocatoria pública".

Ello no se debe confundir con la forma de acceso al empleo público el cual las Administraciones Públicas deberán velar porque se garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad además de los establecidos en el artículo 55.2 LPAC. Dicho esto, y en el mismo sentido continúa el artículo 61.7 LPAC estableciendo que "los sistemas selectivos de personal laboral fijo serán los de oposición, concurso-oposición, con las características establecidas en el apartado anterior, o concurso de valoración de méritos". En el caso que nos ocupa, concurso-oposición.

La cuestión a dirimir aquí es la diferencia entre la forma de acceso a la plaza y la forma de provisión del puesto de trabajo en concreto, entendiéndose que hay ciertos conceptos relacionados con la RPT que generan confusión y que a veces incluso se utilizan de forma intercambiable pero cuya naturaleza es distinta y conviene clarificar tal como ocurre con plaza y puesto de trabajo.

Los conceptos de "puesto" y "plaza" en la Administración Pública son dos términos que conviene diferenciar y, sobre todo, no confundir. Para comprender sus diferencias, se debe comenzar por ubicar estos conceptos dentro de la administración. El puesto es un concepto meramente organizativo, sin embargo, la plaza es un concepto contable (presupuestario). Las plazas están incluidas en la plantilla presupuestaria, siendo parte del capítulo I de gastos publicados anualmente por las instituciones públicas.



Las plazas las crea la administración local y se convocan en la Oferta de Empleo Público (en adelante OEP) para su cobertura. Se agrupan en cuerpos, escalas, subescalas, clases y categoría en lo funcional. Los puestos de trabajo son los elementos en los que se organiza internamente la Administración y no son objeto de la OEP. El puesto de trabajo se adquiere una vez obtenida la plaza que será objeto de la correspondiente OEP, de acuerdo con la correspondiente asignación presupuestaria.

Los puestos de trabajo forman parte del documento organizativo que nos ocupa denominado RPT, en este documento organizativo se encuentra el organigrama jerárquico de los puestos de trabajo y la definición de las funciones y actividades de los mismos. Además de esto, los puestos de trabajo establecen la denominación, grupo/subgrupo, vínculo, titulación específica, escala/subescala, sistema de provisión y retribución de cada uno de los diferentes puestos que puede tener la institución. Es decir, el puesto de trabajo establece las necesidades a cubrir en la institución para prestar los servicios, definiendo las particularidades de cada uno de ellos y dando la estimación económica que supone para la institución.

Una institución puede tener mayor número de puestos que de plazas, teniendo así, una plantilla deficitaria, pero nunca podremos tener mayor número de plazas que de puestos.

Las plazas tienen que estar dotadas presupuestariamente y formar parte del anexo de personal, aunque puede que haya plazas que no estén ocupadas. Las plazas dotadas presupuestariamente que no están ocupadas serán objeto de la OEP.

Los puestos vacantes recogidos en la RPT serán objeto de la provisión de puestos según establece el Estatuto Básico del Empleado Público.

Los puestos vacantes serán ocupados mediante la adscripción de las plazas. Estas plazas deben cubrir las necesidades fijadas en la descripción del puesto y cumplir con los requisitos recogidos en dicha descripción.

Por todo ello procede la desestimación de la modificación pretendida en tanto que es correcto calificar la provisión del puesto como concurso de valoración de méritos.

OCTAVO.- *En relación con el apellido que aparece en la ficha del puesto, procede estimar dicha solicitud en tanto que se trata de un error material de transcripción y conociendo que el apellido correcto es “Millos” y no “Milos”.*

NOVENO.- *En cuanto a la jornada establecida en la ficha correspondiente al puesto de trabajo, aparece que esta es la ordinaria, es decir, de lunes a viernes en forma continuada en horario de mañana excepto dos días que la jornada es partida y se realizará parte de la misma en horario de tarde. La recurrente alega que dicha jornada no se lleva a cabo durante los meses de verano como viene siendo habitual desde que ocupa dicho puesto, coincidiendo durante dichos meses con la jornada ordinaria.*

Procede estimar la solicitud en tanto que en la actualidad el horario de la ficha y el que se viene realizando no coinciden y por tanto puede inducir a error. No obstante, nada dice que ello no pueda cambiar en cualquier momento en aras a cubrir un servicio más completo en pro del interés público y general, aunque ello supusiese una modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecido en el artículo 41 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET).

La Constitución Española en su artículo 140 garantiza la autonomía de los municipios, los cuales gozarán de personalidad jurídica plena. De dicho precepto constitucional surge la capacidad de autoorganización de los municipios establecida en el artículo 4 de la LRRL, de ello surge la posibilidad del Ayuntamiento en concurrencia con la citada capacidad de autoorganización de cambiar en cualquier momento el horario de prestación de un servicio si las necesidades lo requiriesen y siempre debidamente justificado.

Es por todo ello que procede estimar dicha reclamación en aras a hacer coincidir el horario de prestación real del servicio, no el horario que se pretenda o pueda pretender en un futuro, al que viene establecido en la ficha del puesto.



NOVENO.- En relación a la disconformidad con el complemento de destino asignado, la recurrente alega dicha disconformidad en un informe presentado en este Ayuntamiento en el que se realiza una comparativa del mismo en relación con las categorías profesionales y el Nivel de Complemento de los diferentes ayuntamientos de la provincia de Guadalajara, sujetos a la Demarcación Territorial del Plan Concertado.

En el artículo tercero del RD 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local se indica la regulación del Complemento de destino, señalando lo siguiente:

“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 mínimos 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.

4. Los complementos de destino asignados por la Corporación deberán figurar en el presupuesto anual de la misma con la cuantía que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada nivel.

5. Los funcionarios sólo podrán consolidar grados incluidos en el intervalo correspondiente al grupo en que figure clasificada su Escala, Subescala, clase o categoría, de conformidad con lo establecido en el artículo 21 de la Ley de Medidas para la reforma de la Función Pública, y de acuerdo con lo establecido en el presente Real Decreto”.

El Pleno municipal está facultado para asignar a los puestos de trabajo el nivel de complemento de destino que estime atendiendo a las circunstancias establecidas en el citado artículo.

A lo largo de la fase de negociación de la RPT se ha repetido en diversas ocasiones que la intención del Ayuntamiento es asimilar complementos de destino y retribuciones a mismos puestos de trabajo dentro de la Corporación, sin tener en cuenta comparaciones con otros municipios. De otro lado también se ha incidido en la intención de llevar a cabo de forma posterior a la finalización de la RPT un Reglamento de evaluación del desempeño con el que fomentar la carrera horizontal del personal de este Ayuntamiento.

Dicho esto, el Complemento de Destino está correctamente asignado siguiendo la normativa aplicable, aunque pueda no ser del agrado de la interesada, más esto no es fundamento jurídico que justifique la estimación de esta parte del recurso ni si quiera la comparativa con otros municipios, ya que cada municipio cuenta con un presupuesto y una idiosincrasia propia que nos diferencia a unos de otros.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Por este técnico se propone la **admisión** a trámite del Recurso de Reposición interpuesto por D^a Mónica Correa Millos contra el acuerdo del Pleno adoptado en el marco de la modificación de la RPT y **estimar** parcialmente su recurso de conformidad con lo recogido en los fundamentos de derecho del presente informe.

El Pleno acordará lo que estime conveniente.



Es cuanto tengo el deber de informar, advirtiéndole que la opinión jurídica recogida en el presente Informe se somete a cualquier otra mejor fundada en Derecho, y no sufre en caso alguno a otros informes que se hayan podido solicitar o que preceptivamente se deban emitir para la válida adopción de los acuerdos.

En Marchamalo,

4. Visto que en fecha 21-02-25, por Secretaría se valida el anterior informe con el único añadido siguiente:

“SEGUNDO. Solamente añadir al informe validado, lo referente a lo solicitado por la recurrente en cuanto a la ausencia de desglose del complemento específico, que entiendo ha sido omitido en este informe pero que si ha sido objeto de análisis en otros recursos de reposición presentados por otros empleados municipales. Hay que decir que se debe desestimar el desglose de puntuación que determinan el complemento específico en tanto que celebrada una reunión con todas las personas que conforman el departamento de servicios sociales tras la notificación de la RPT, en la que estuvo presente la persona que suscribe este informe, el Ayuntamiento se comprometió a dar traslado del manual de valoración junto con el desglose de puntuación de cada complemento específico, por lo que el acto requerido a se ha llevado a cabo.”

De acuerdo con todo lo anterior, al Pleno se propone la adopción del acuerdo siguiente:

PRIMERO. Estimar parcialmente el recurso de reposición interpuesto por la empleada municipal D^a. Mónica Correa Millos, de conformidad con lo recogido en los fundamentos de derecho del informe y la diligencia de validación de Secretaría.

SEGUNDO. Notificar a la interesada el presente acuerdo.

Se aprueba por unanimidad de los asistentes.

Expediente 258/2025. Interposición Recurso Reposición D ^a . Carmen Ibáñez Martínez	
Favorable	Tipo de votación: Unanimidad/Asentimiento

Resolución:

PROPUESTA DE ALCALDÍA A PLENO RESOLUCIÓN RECURSO REPOSICIÓN

- Visto que en fecha 20-12-24, se aprobó en Pleno la Relación de Puestos de Visto que en fecha 20-12-24, se aprobó en Pleno la Relación de Puestos de Trabajo.
- Visto que contra dicho acuerdo se ha presentado recurso de reposición por parte de la empleada municipal D^a. Carmen Ibáñez Martínez
- Visto que por parte del Técnico de Recursos Humanos se ha emitido el informe que se transcribe literalmente:

“INFORME TÉCNICO DE RECURSOS HUMANOS

Examinado el recurso potestativo de reposición que tiene entrada en el Ayuntamiento con número de registro 2025-E-RC-399 el 29 de enero de 2025 presentado por la trabajadora municipal D^a Carmen Ibáñez Martínez con DNI 03105310B en relación al acuerdo adoptado por el Pleno de la Corporación donde se acuerda la Relación de Puestos de Trabajo, a solicitud verbal de Alcaldía y de conformidad con lo establecido en el artículo 172 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, emito el siguiente:

INFORME



LEGISLACIÓN APLICABLE

- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.
- 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.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local.

ANTECEDENTES

Visto el acuerdo adoptado por el Pleno de la Corporación con fecha 20 de diciembre de 2024 en el que se acuerda la nueva Relación de Puestos de Trabajo (en adelante RPT), notificado a los empleados del Ayuntamiento de Marchamalo, tanto funcionarios como personal laboral con fecha 17 de enero de 2025.

Visto el recurso potestativo de reposición presentado por D^a Carmen Ibáñez Martínez con DNI 03105310B, trabajadora municipal que desempeña el puesto de Coordinadora del departamento de Servicios Sociales de este Ayuntamiento.

Sobre los referidos antecedentes han de considerarse los siguientes:

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En cuanto al recurso interpuesto por la reclamante, tras la aprobación de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (en adelante LPAC), de acuerdo con el artículo 115.1 LPAC cumple con los requisitos establecidos en cuanto a su contenido y forma, persiguiendo una revisión del acto dictado, por lo que tratándose de un acto que pone fin a la vía administrativa según lo establecido en el artículo 114 LPAC está correctamente calificado el recurso.

SEGUNDO.- El órgano que dictó el acto que se pretende recurrir fue el Pleno de la Corporación Municipal en tanto que era el que ostentaba la competencia para ello de acuerdo con el artículo 22.2.1) de la Ley /1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (en adelante LRBRL).

La competencia para resolver el presente recurso, por tanto, corresponde al Pleno de acuerdo con lo establecido en el artículo 123.1 LPAC.

TERCERO. - El recurso de reposición se ha interpuesto dentro del plazo establecido, de acuerdo con lo dispuesto en el 124.1 LPAC.



CUARTO. - A los efectos de determinar la legitimación activa (art. 112.1 de la LPAC), habrá que estar a lo dispuesto en el artículo 4 de la LPAC, del que se desprende que estarán legitimados los titulares de derechos o de intereses legítimos individuales o colectivos que pudieran resultar afectados por el acuerdo. En este sentido, la legitimación implica una relación del sujeto con lo que constituye el objeto del procedimiento, una especial posición del sujeto respecto del acto que ha de dictarse en el procedimiento.

El sujeto se encuentra legitimado, ya que con el acuerdo adoptado se pudieron ver afectados los intereses de la recurrente, ya que la RPT es un instrumento de ordenación de los puestos de trabajo de las Corporaciones con vocación de permanencia en la que se llevan a cabo la descripción objetiva de los cometidos de cada puesto de trabajo, establece las normas de confección, las condiciones requeridas para su creación, forma de provisión del puesto...

QUINTO. - El plazo para resolver es de un mes de conformidad con lo recogido en el artículo 124 de la LPAC, habiendo vencido el plazo para la resolución el silencio será desestimatorio de conformidad con el artículo 24.1 de la LPAC, por lo que la obligación de dictar resolución expresa se adoptará sin vinculación alguna (artículo 24.3.b) LPAC).

SEXTO.- Entrando en el fondo del asunto, en cuanto a la reclamación de la relación laboral que concierne a la recurrente con el Ayuntamiento de Marchamalo, procede la estimación de dicha reclamación en tanto se trata de un error material ya que de los datos obrantes en este departamento y de los aportados por la trabajadora, no existe duda alguna de que la relación laboral que une a D^a Carmen Ibáñez Martínez con el Ayuntamiento de Marchamalo es de condición fija no encontrándose por tanto vacante y que por ello se trata de un simple error material el cual procederá ser corregido en tantas ocasiones ocurra a lo largo del documento.

SÉPTIMO. - En relación con el apellido que aparece en la ficha del puesto, procede estimar dicha solicitud en tanto que se trata de un error material de transcripción y conociendo que el apellido correcto es "Martínez" y no "Martín".

OCTAVO. - En cuanto a la jornada establecida en la ficha correspondiente al puesto de trabajo, aparece que esta es la ordinaria, es decir, de lunes a viernes en de forma continuada en horario de mañana excepto dos días que la jornada es partida y se realizará parte de la misma en horario de tarde. La recurrente alega que dicha jornada no se corresponde con la que ella viene prestando desde que ocupa el citado puesto siendo la jornada habitual la jornada ordinaria de trabajo, es decir, de lunes a viernes en horario de mañana de forma continuada de 08:00 horas a 15:00 horas.

Procede estimar la solicitud en tanto que en la actualidad el horario de la ficha y el que se viene realizando no coinciden y por tanto puede inducir a error.

No obstante, nada dice que ello no pueda cambiar en cualquier momento en aras a cubrir un servicio más completo en pro del interés público y general, aunque ello supusiese una modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecido en el artículo 41 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET).

La Constitución Española en su artículo 140 garantiza la autonomía de los municipios, los cuales gozarán de personalidad jurídica plena. De dicho precepto constitucional surge la capacidad de autoorganización de los municipios establecida en el artículo 4 de la LRBRL, de ello surge la posibilidad del Ayuntamiento en concurrencia con la citada capacidad de autoorganización de cambiar en cualquier momento el horario de prestación de un servicio si las necesidades lo requiriesen y siempre debidamente justificado.

Es por todo ello que procede estimar dicha reclamación en aras a hacer coincidir el horario de prestación real del servicio, no el horario que se pretenda o pueda pretender en un futuro, al que viene establecido en la ficha del puesto.

NOVENO. - En relación a la disconformidad con el complemento de desino asignado, la recurrente alega dicha disconformidad en un informe presentado en este Ayuntamiento en el que se realiza una comparativa del mismo



en relación con las categorías profesionales y el Nivel de Complemento de los diferentes ayuntamientos de la provincia de Guadalajara, sujetos a la Demarcación Territorial del Plan Concertado.

En el artículo tercero del RD 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local se indica la regulación del Complemento de destino, señalando lo siguiente:

“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 mínimos 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.

4. Los complementos de destino asignados por la Corporación deberán figurar en el presupuesto anual de la misma con la cuantía que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada nivel.

5. Los funcionarios sólo podrán consolidar grados incluidos en el intervalo correspondiente al grupo en que figure clasificada su Escala, Subescala, clase o categoría, de conformidad con lo establecido en el artículo 21 de la Ley de Medidas para la reforma de la Función Pública, y de acuerdo con lo establecido en el presente Real Decreto”.

El Pleno municipal está facultado para asignar a los puestos de trabajo el nivel de complemento de destino que estime atendiendo a las circunstancias establecidas en el citado artículo.

A lo largo de la fase de negociación de la RPT se ha repetido en diversas ocasiones que la intención del Ayuntamiento es asimilar complementos de destino y retribuciones a mismos puestos de trabajo o similares dentro de la Corporación, sin tener en cuenta comparaciones con otros municipios. De otro lado también se ha incidido en la intención de llevar a cabo de forma posterior a la finalización de la RPT un Reglamento de evaluación del desempeño con el que fomentar la carrera horizontal del personal de este Ayuntamiento.

Dicho esto, el Complemento de Destino está correctamente asignado siguiendo la normativa aplicable, aunque pueda no ser del agrado de la interesada, más esto no es fundamento jurídico que justifique la estimación de esta parte del recurso ni si quiera la comparativa con otros municipios, ya que cada municipio cuenta con un presupuesto y una idiosincrasia propia que nos diferencia a unos de otros.

DÉCIMO.- *En relación a la disconformidad con las funciones de la ficha asignada al puesto, la Corporación ha tenido a bien aglutinar en una ficha las funciones que viene desarrollando la recurrente formando parte de la evaluación del puesto, alegando también que en un Ayuntamiento como en el que nos encontramos, el servicio no tiene un volumen tan amplio como para disponer de una figura que solo coordine a todo el departamento sino que se requiere de una figura mixta que además de coordinar, haga funciones propias de Trabajadora Social para lo que se encuentra perfectamente capacitada en tanto que además viene haciéndolo desde hace tiempo.*

La decisión del acuerdo tomado en Pleno al respecto de la ficha de la Coordinadora de Servicios Sociales es ajustada a derecho por lo que no procede estimar dicha pretensión.

UNDÉCIMO. - *En cuanto a la disconformidad con las personas a cargo, cabe decir que ciertamente se ha cometido un error material en la ficha del puesto que ocupa la recurrente en tanto en cuanto indica que no tiene personas a su cargo cuando en realidad tiene tres trabajadoras que coordina a su cargo, por lo que procede estimar y corregir el error tantas veces se repita a lo largo de la ficha.*



Bien es cierto que dicho error no ha conllevado un error en la valoración del puesto ya que en dicha valoración sí que se ha tenido en cuenta en tanto que se han otorgado 4 puntos tal como establece el manual de valoración de los puestos utilizado que los correspondientes a supervisar entre 1 y 3 personas trabajadoras.

No procede estimar revisar dicha puntuación en tanto que, aunque en el organigrama aparezcan 4 personas dependientes de la coordinadora, esto no ha pasado nunca en el Ayuntamiento desde que existe el servicio y actualmente son 3 las personas a cargo como desde hace ya varios años por lo que no se puede estimar lo que podría haber en un futuro, pero no hay. Dicho esto, si en algún momento crece el número de personas trabajadoras dentro del departamento de servicios sociales, será procedente revisar dicha puntuación.

DUODÉCIMO.- *Por último se debe desestimar el desglose de puntuación que determinan el complemento específico en tanto que celebrada una reunión con todas las personas que conforman el departamento de servicios sociales tras la notificación de la RPT, en la que estuvo presente la persona que suscribe este informe, el Ayuntamiento se comprometió a dar traslado del manual de valoración junto con el desglose de puntuación de cada complemento específico, por lo que el acto requerido a se ha llevado a cabo.*

CONCLUSIONES

PRIMERA.- *Por este técnico se propone la **admisión** a trámite del Recurso de Reposición interpuesto por D^a Carmen Ibáñez Martínez contra el acuerdo del Pleno adoptado en el marco de la modificación de la RPT y **estimar** parcialmente su recurso de conformidad con lo recogido en los fundamentos de derecho del presente informe.*

El Pleno acordará lo que estime conveniente.

Es cuanto tengo el deber de informar, advirtiéndole que la opinión jurídica recogida en el presente Informe se somete a cualquier otra mejor fundada en Derecho, y no sufre en caso alguno a otros informes que se hayan podido solicitar o que preceptivamente se deban emitir para la válida adopción de los acuerdos.

En Marchamalo, "

De acuerdo con todo lo anterior, al Pleno se propone la adopción del acuerdo siguiente:

PRIMERO. Estimar parcialmente el recurso de reposición interpuesto por la empleada municipal D^a. Carmen Ibáñez Martínez, de conformidad con lo recogido en los fundamentos de derecho del informe antes transcrito.

SEGUNDO. Notificar a la interesada el presente acuerdo.

Se aprueba por unanimidad de los asistentes.

Expediente 259/2025. Interposición Recurso Reposición D ^a . Carmen Medina Lacalle	
Favorable	Tipo de votación: Unanimidad/Asentimiento

Resolución:

PROPUESTA DE ALCALDÍA A PLENO RESOLUCIÓN RECURSO REPOSICIÓN

- Visto que en fecha 20-12-24, se aprobó en Pleno la Relación de Puestos de Trabajo.



2. Visto que contra dicho acuerdo se ha presentado recurso de reposición por parte de la empleada municipal D^a. Carmen Medina Lacalle.

3. Visto que por parte del Técnico de Recursos Humanos se ha emitido el informe que se transcribe literalmente:

"INFORME TÉCNICO DE RECURSOS HUMANOS

Examinado el recurso potestativo de reposición que tiene entrada en el Ayuntamiento con número de registro 2025-E-RE-295 el 30 de enero de 2025 presentado por la trabajadora municipal D^a M^a Carmen Medina Lacalle con DNI 08988632W en relación al acuerdo adoptado por el Pleno de la Corporación donde se acuerda la Relación de Puestos de Trabajo, a solicitud verbal de Alcaldía y de conformidad con lo establecido en el artículo 172 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, emito el siguiente:

INFORME

LEGISLACIÓN APLICABLE

— *Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.*

— *Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.*

— *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.*

— *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

— *Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local.*

ANTECEDENTES

Visto el acuerdo adoptado por el Pleno de la Corporación con fecha 20 de diciembre de 2024 en el que se acuerda la nueva Relación de Puestos de Trabajo (en adelante RPT), notificado a los empleados del Ayuntamiento de Marchamalo, tanto funcionarios como personal laboral con fecha 17 de enero de 2025.

Visto el recurso potestativo de reposición presentado por D^a M^a Carmen Medina Lacalle con DNI 08988632W, trabajadora municipal que desempeña el puesto de Educadora Social del departamento de Servicios Sociales de este Ayuntamiento.

Sobre los referidos antecedentes han de considerarse los siguientes:



FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En cuanto al recurso interpuesto por la reclamante, tras la aprobación de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (en adelante LPAC), de acuerdo con el artículo 115.1 LPAC cumple con los requisitos establecidos en cuanto a su contenido y forma, persiguiendo una revisión del acto dictado, por lo que tratándose de un acto que pone fin a la vía administrativa según lo establecido en el artículo 114 LPAC está correctamente calificado el recurso.

SEGUNDO.- El órgano que dictó el acto que se pretende recurrir fue el Pleno de la Corporación Municipal en tanto que era el que ostentaba la competencia para ello de acuerdo con el artículo 22.2.1) de la Ley /1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (en adelante LRBRL).

La competencia para resolver el presente recurso, por tanto, corresponde al Pleno de acuerdo con lo establecido en el artículo 123.1 LPAC.

TERCERO.- El recurso de reposición se ha interpuesto dentro del plazo establecido, de acuerdo con lo dispuesto en el 124.1 LPAC.

CUARTO.- A los efectos de determinar la legitimación activa (art. 112.1 de la LPAC), habrá que estar a lo dispuesto en el artículo 4 de la LPAC, del que se desprende que estarán legitimados los titulares de derechos o de intereses legítimos individuales o colectivos que pudieran resultar afectados por el acuerdo. En este sentido, la legitimación implica una relación del sujeto con lo que constituye el objeto del procedimiento, una especial posición del sujeto respecto del acto que ha de dictarse en el procedimiento.

El sujeto se encuentra legitimado, ya que con el acuerdo adoptado se pudieron ver afectados los intereses de la recurrente, ya que la RPT es un instrumento de ordenación de los puestos de trabajo de las Corporaciones con vocación de permanencia en la que se llevan a cabo la descripción objetiva de los cometidos de cada puesto de trabajo, establece las normas de confección, las condiciones requeridas para su creación, forma de provisión del puesto...

QUINTO.- El plazo para resolver es de un mes de conformidad con lo recogido en el artículo 124 de la LPAC, habiendo vencido el plazo para la resolución el silencio será desestimatorio de conformidad con el artículo 24.1 de la LPAC, por lo que la obligación de dictar resolución expresa se adoptará sin vinculación alguna (artículo 24.3.b) LPAC).

SEXTO.- Entrando en el fondo del asunto, en relación a la disconformidad con el complemento de desino asignado, la recurrente alega dicha disconformidad en un informe presentado en este Ayuntamiento en el que se realiza una comparativa del mismo en relación con las categorías profesionales y el Nivel de Complemento de los diferentes ayuntamientos de la provincia de Guadalajara, sujetos a la Demarcación Territorial del Plan Concertado.

En el artículo tercero del RD 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local se indica la regulación del Complemento de destino, señalando lo siguiente:

“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 mínimos 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.

4. Los complementos de destino asignados por la Corporación deberán figurar en el presupuesto anual de la misma con la cuantía que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada nivel.

5. Los funcionarios sólo podrán consolidar grados incluidos en el intervalo correspondiente al grupo en que figure clasificada su Escala, Subescala, clase o categoría, de conformidad con lo establecido en el artículo 21 de la Ley de Medidas para la reforma de la Función Pública, y de acuerdo con lo establecido en el presente Real Decreto”.

El Pleno municipal está facultado para asignar a los puestos de trabajo el nivel de complemento de destino que estime atendiendo a las circunstancias establecidas en el citado artículo.

A lo largo de la fase de negociación de la RPT se ha repetido en diversas ocasiones que la intención del Ayuntamiento es asimilar complementos de destino y retribuciones a mismos puestos de trabajo dentro de la Corporación, sin tener en cuenta comparaciones con otros municipios. De otro lado también se ha incidido en la intención de llevar a cabo de forma posterior a la finalización de la RPT un Reglamento de evaluación del desempeño con el que fomentar la carrera horizontal del personal de este Ayuntamiento.

Dicho esto, el Complemento de Destino está correctamente asignado siguiendo la normativa aplicable, aunque pueda no ser del agrado de la interesada, más esto no es fundamento jurídico que justifique la estimación de esta parte del recurso ni si quiera la comparativa con otros municipios, ya que cada municipio cuenta con un presupuesto y una idiosincrasia propia que nos diferencia a unos de otros.

SÉPTIMO.- En cuanto a la jornada establecida en la ficha correspondiente al puesto de trabajo, aparece que esta es la ordinaria, es decir, de lunes a viernes en de forma continuada en horario de mañana excepto dos días que la jornada es partida y se realizará parte de la misma en horario de tarde. La recurrente alega que dicha jornada no se lleva a cabo durante los meses de verano como viene siendo habitual desde que ocupa dicho puesto, coincidiendo durante dichos meses con la jornada ordinaria.

Procede estimar la solicitud en tanto que en la actualidad el horario de la ficha y el que se viene realizando no coinciden y por tanto puede inducir a error. No obstante, nada dice que ello no pueda cambiar en cualquier momento en aras a cubrir un servicio más completo en pro del interés público y general, aunque ello supusiese una modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecido en el artículo 41 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET).

La Constitución Española en su artículo 140 garantiza la autonomía de los municipios, los cuales gozarán de personalidad jurídica plena. De dicho precepto constitucional surge la capacidad de autoorganización de los municipios establecida en el artículo 4 de la LRBRL, de ello surge la posibilidad del Ayuntamiento en concurrencia con la citada capacidad de autoorganización de cambiar en cualquier momento el horario de prestación de un servicio si las necesidades lo requiriesen y siempre debidamente justificado.

Es por todo ello que procede estimar dicha reclamación en aras a hacer coincidir el horario de prestación real del servicio, no el horario que se pretenda o pueda pretender en un futuro, al que viene establecido en la ficha del puesto.

OCTAVO.- Por último se debe desestimar el desglose de puntuación que determinan el complemento específico en tanto que celebrada una reunión con todas las personas que conforman el departamento de servicios sociales tras la notificación de la RPT, en la que estuvo presente la persona que suscribe este informe, el Ayuntamiento se comprometió a dar traslado del manual de valoración junto con el desglose de puntuación de cada complemento específico entendiendo que efectivamente podía causar indefensión a la otra parte, por lo que el acto requerido a se ha llevado a cabo.



Posteriormente además el Alcalde de la Corporación tuvo a bien mandar una carta a todos los trabajadores indicando entre otros asuntos que el expediente completo podía ser consultado por cualquier persona trabajadora del Ayuntamiento en cualquier momento.

CONCLUSIONES

PRIMERA. - Por este técnico se propone la **admisión** a trámite del Recurso de Reposición interpuesto por D^a M^a Carmen Medina Lacalle contra el acuerdo del Pleno adoptado en el marco de la modificación de la RPT y **estimar** parcialmente su recurso de conformidad con lo recogido en los fundamentos de derecho del presente informe.

El Pleno acordará lo que estime conveniente.

Es cuanto tengo el deber de informar, advirtiéndole que la opinión jurídica recogida en el presente Informe se somete a cualquier otra mejor fundada en Derecho, y no sufre en caso alguno a otros informes que se hayan podido solicitar o que preceptivamente se deban emitir para la válida adopción de los acuerdos.

En Marchamalo,

De acuerdo con todo lo anterior, al Pleno se propone la adopción del acuerdo siguiente:

PRIMERO. Estimar parcialmente el recurso de reposición interpuesto por la empleada municipal D^a. Carmen Medina Lacalle, de conformidad con lo recogido en los fundamentos de derecho del informe antes transcrito.

SEGUNDO. Notificar a la interesada el presente acuerdo.

Se aprueba por unanimidad de los asistentes.

Expediente 260/2025. Interposición Recurso Reposición D ^a . M ^a . Blanca Mesa Ortega	
Favorable	Tipo de votación: Unanimidad/Asentimiento

Resolución:

PROPUESTA DE ALCALDÍA A PLENO RESOLUCIÓN RECURSO REPOSICIÓN

- Visto que en fecha 20-12-24, se aprobó en Pleno la Relación de Puestos de Trabajo.
- Visto que contra dicho acuerdo se ha presentado recurso de reposición por parte de la empleada municipal D^a. M^a. Blanca Mesa Ortega.
- Visto que por parte del Técnico de Recursos Humanos se ha emitido el informe que se transcribe literalmente:

"INFORME TÉCNICO DE RECURSOS HUMANOS

Examinado el recurso potestativo de reposición que tiene entrada en el Ayuntamiento con número de registro 2025-E-RE-307 el 30 de enero de 2025 presentado por la trabajadora municipal D^a M^a Blanca Mesa Ortega con DNI 07214245L en relación al acuerdo adoptado por el Pleno de la Corporación donde se acuerda la Relación de Puestos de Trabajo, a solicitud verbal de Alcaldía y de conformidad con lo establecido en el artículo 172 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, emito el siguiente:



INFORME

LEGISLACIÓN APLICABLE

- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.
- 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.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local.

ANTECEDENTES

Visto el acuerdo adoptado por el Pleno de la Corporación con fecha 20 de diciembre de 2024 en el que se acuerda la nueva Relación de Puestos de Trabajo (en adelante RPT), notificado a los empleados del Ayuntamiento de Marchamalo, tanto funcionarios como personal laboral con fecha 17 de enero de 2025.

Visto el recurso potestativo de reposición presentado por D^a M^a Blanca Mesa Ortega con DNI 07214245L, trabajadora municipal que desempeña el puesto de Monitora de Personas Mayores del departamento de Servicios Sociales de este Ayuntamiento.

Sobre los referidos antecedentes han de considerarse los siguientes:

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En cuanto al recurso interpuesto por la reclamante, tras la aprobación de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (en adelante LPAC), de acuerdo con el artículo 115.1 LPAC cumple con los requisitos establecidos en cuanto a su contenido y forma, persiguiendo una revisión del acto dictado, por lo que tratándose de un acto que pone fin a la vía administrativa según lo establecido en el artículo 114 LPAC está correctamente calificado el recurso.

SEGUNDO.- El órgano que dictó el acto que se pretende recurrir fue el Pleno de la Corporación Municipal en tanto que era el que ostentaba la competencia para ello de acuerdo con el artículo 22.2.1) de la Ley /1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (en adelante LRRL).

La competencia para resolver el presente recurso, por tanto, corresponde al Pleno de acuerdo con lo establecido en el artículo 123.1 LPAC.



TERCERO.- El recurso de reposición se ha interpuesto dentro del plazo establecido, de acuerdo con lo dispuesto en el 124.1 LPAC.

CUARTO.- A los efectos de determinar la legitimación activa (art. 112.1 de la LPAC), habrá que estar a lo dispuesto en el artículo 4 de la LPAC, del que se desprende que estarán legitimados los titulares de derechos o de intereses legítimos individuales o colectivos que pudieran resultar afectados por el acuerdo. En este sentido, la legitimación implica una relación del sujeto con lo que constituye el objeto del procedimiento, una especial posición del sujeto respecto del acto que ha de dictarse en el procedimiento.

El sujeto se encuentra legitimado, ya que con el acuerdo adoptado se pudieron ver afectados los intereses de la recurrente, ya que la RPT es un instrumento de ordenación de los puestos de trabajo de las Corporaciones con vocación de permanencia en la que se llevan a cabo la descripción objetiva de los cometidos de cada puesto de trabajo, establece las normas de confección, las condiciones requeridas para su creación, forma de provisión del puesto...

QUINTO.- El plazo para resolver es de un mes de conformidad con lo recogido en el artículo 124 de la LPAC, habiendo vencido el plazo para la resolución el silencio será desestimatorio de conformidad con el artículo 24.1 de la LPAC, por lo que la obligación de dictar resolución expresa se adoptará sin vinculación alguna (artículo 24.3.b) LPAC).

SEXTO.- Entrando en el fondo del asunto, en cuanto a la reclamación de la relación laboral que concierne a la recurrente con el Ayuntamiento de Marchamalo, procede la estimación de dicha reclamación en tanto se trata de un error material ya que de los datos obrantes en este departamento y de los aportados por la trabajadora, no existe duda alguna de que la relación laboral que une a D^a M^a Blanca Mesa Ortega con el Ayuntamiento de Marchamalo es de condición fija no encontrándose por tanto vacante y que por ello se trata de un simple error material el cual procederá ser corregido en tantas ocasiones ocurra a lo largo del documento.

SÉPTIMO.- En relación a la disconformidad con el complemento de destino asignado, la recurrente alega dicha disconformidad en un informe presentado en este Ayuntamiento en el que se realiza una comparativa del mismo en relación con las categorías profesionales y el Nivel de Complemento de los diferentes ayuntamientos de la provincia de Guadalajara, sujetos a la Demarcación Territorial del Plan Concertado.

En el artículo tercero del RD 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local se indica la regulación del Complemento de destino, señalando lo siguiente:

"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 mínimos 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.

4. Los complementos de destino asignados por la Corporación deberán figurar en el presupuesto anual de la misma con la cuantía que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada nivel.

5. Los funcionarios sólo podrán consolidar grados incluidos en el intervalo correspondiente al grupo en que figure clasificada su Escala, Subescala, clase o categoría, de conformidad con lo establecido en el artículo 21 de la Ley de Medidas para la reforma de la Función Pública, y de acuerdo con lo establecido en el presente Real Decreto".



El Pleno municipal está facultado para asignar a los puestos de trabajo el nivel de complemento de destino que estime atendiendo a las circunstancias establecidas en el citado artículo.

A lo largo de la fase de negociación de la RPT se ha repetido en diversas ocasiones que la intención del Ayuntamiento es asimilar complementos de destino y retribuciones a mismos puestos de trabajo dentro de la Corporación, sin tener en cuenta comparaciones con otros municipios. De otro lado también se ha incidido en la intención de llevar a cabo de forma posterior a la finalización de la RPT un Reglamento de evaluación del desempeño con el que fomentar la carrera horizontal del personal de este Ayuntamiento.

Dicho esto, el Complemento de Destino está correctamente asignado siguiendo la normativa aplicable, aunque pueda no ser del agrado de la interesada, más esto no es fundamento jurídico que justifique la estimación de esta parte del recurso ni si quiera la comparativa con otros municipios, ya que cada municipio cuenta con un presupuesto y una idiosincrasia propia que nos diferencia a unos de otros.

OCTAVO.- *Por último se debe desestimar el desglose de puntuación que determinan el complemento específico en tanto que celebrada una reunión con todas las personas que conforman el departamento de servicios sociales tras la notificación de la RPT, en la que estuvo presente la persona que suscribe este informe, el Ayuntamiento se comprometió a dar traslado del manual de valoración junto con el desglose de puntuación de cada complemento específico entendiendo que efectivamente podía causar indefensión a la otra parte, por lo que el acto requerido a se ha llevado a cabo.*

Posteriormente además el Alcalde de la Corporación tuvo a bien mandar una carta a todos los trabajadores indicando entre otros asuntos que el expediente completo podía ser consultado por cualquier persona trabajadora del Ayuntamiento en cualquier momento.

Además la recurrente indica su disconformidad con la discrepancia que existe en el desglose final de puntuación que determina el complemento específico, más se debe reconocer que el puesto no es similar al de sus compañeras pues los ítem que están valorados más bajos son "complejidad", "esfuerzo psicológico" y "tipología de jornada", todo ello valorado en función del manual de valoración utilizado para valorar todos los puestos de trabajo y consensuado en la mesa de negociación de la RPT con la representación de los trabajadores, por lo que se debe desestimar también la pretensión de la recurrente.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- *Por este técnico se propone la **admisión** a trámite del Recurso de Reposición interpuesto por D^a M^a Blanca Mesa Ortega contra el acuerdo del Pleno adoptado en el marco de la modificación de la RPT y **estimar** parcialmente su recurso de conformidad con lo recogido en los fundamentos de derecho del presente informe.*

El Pleno acordará lo que estime conveniente.

Es cuanto tengo el deber de informar, advirtiéndole que la opinión jurídica recogida en el presente Informe se somete a cualquier otra mejor fundada en Derecho, y no sufre en caso alguno a otros informes que se hayan podido solicitar o que preceptivamente se deban emitir para la válida adopción de los acuerdos.

En Marchamalo, "

De acuerdo con todo lo anterior, al Pleno se propone la adopción del acuerdo siguiente:

PRIMERO. Estimar parcialmente el recurso de reposición interpuesto por la empleada municipal D^a. M^a. Blanca Mesa Ortega, de conformidad con lo recogido en los fundamentos de derecho del informe antes transcrito.

SEGUNDO. Notificar a la interesada el presente acuerdo.



Se aprueba por unanimidad de los asistentes.

Expediente 261/2025. Interposición Recurso Reposición D ^a . M ^a . Celia Díez Rotea	
Favorable	Tipo de votación: Unanimidad/Asentimiento

Resolución:

Expediente n.º: 261/2025

Procedimiento: Recurso de reposición D^a. M^a. Celia Díez Rotea contra acuerdo Pleno aprobación RPT

PROPUESTA DE ALCALDÍA A PLENO RESOLUCIÓN RECURSO REPOSICIÓN

- Visto que en fecha 20-12-24, se aprobó en Pleno la Relación de Puestos de Trabajo.
- Visto que contra dicho acuerdo se ha presentado recurso de reposición por parte de la empleada municipal D^a. M^a. Celia Díez Rotea.
- Visto que por parte del Técnico de Recursos Humanos se ha emitido el informe que se transcribe literalmente:

"INFORME TÉCNICO DE RECURSOS HUMANOS

Examinado el recurso potestativo de reposición que tiene entrada en el Ayuntamiento con número de registro 2025-E-RE-435 el 31 de enero de 2025 presentado por la funcionaria municipal D^a María Celia Díez Rotea con DNI 03092513W en relación al acuerdo adoptado por el Pleno de la Corporación donde se acuerda la Relación de Puestos de Trabajo, a solicitud verbal de Alcaldía y de conformidad con lo establecido en el artículo 172 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, emito el siguiente:

INFORME

LEGISLACIÓN APLICABLE

— Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

— Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

— 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.

— Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local.

ANTECEDENTES



Visto el acuerdo adoptado por el Pleno de la Corporación con fecha 20 de diciembre de 2024 en el que se acuerda la nueva Relación de Puestos de Trabajo (en adelante RPT), notificado a los empleados del Ayuntamiento de Marchamalo, tanto funcionarios como personal laboral con fecha 17 de enero de 2025.

Visto el recurso potestativo de reposición presentado por D^a María Celia Díez Rotea con DNI 03092513W, funcionaria municipal que desempeña el puesto de Ordenanza del departamento de Cultura de este Ayuntamiento.

Sobre los referidos antecedentes han de considerarse los siguientes:

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- *En cuanto al recurso interpuesto por la reclamante, tras la aprobación de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (en adelante LPAC), de acuerdo con el artículo 115.1 LPAC cumple con los requisitos establecidos en cuanto a su contenido y forma, persiguiendo una revisión del acto dictado, por lo que tratándose de un acto que pone fin a la vía administrativa según lo establecido en el artículo 114 LPAC está correctamente calificado el recurso.*

SEGUNDO.- *El órgano que dictó el acto que se pretende recurrir fue el Pleno de la Corporación Municipal en tanto que era el que ostentaba la competencia para ello de acuerdo con el artículo 22.2.1) de la Ley /1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (en adelante LRBRL).*

La competencia para resolver el presente recurso, por tanto, corresponde al Pleno de acuerdo con lo establecido en el artículo 123.1 LPAC.

TERCERO.- *El recurso de reposición se ha interpuesto dentro del plazo establecido, de acuerdo con lo dispuesto en el 124.1 LPAC.*

CUARTO.- *A los efectos de determinar la legitimación activa (art. 112.1 de la LPAC), habrá que estar a lo dispuesto en el artículo 4 de la LPAC, del que se desprende que estarán legitimados los titulares de derechos o de intereses legítimos individuales o colectivos que pudieran resultar afectados por el acuerdo. En este sentido, la legitimación implica una relación del sujeto con lo que constituye el objeto del procedimiento, una especial posición del sujeto respecto del acto que ha de dictarse en el procedimiento.*

El sujeto se encuentra legitimado, ya que con el acuerdo adoptado se pudieron ver afectados los intereses de la recurrente, ya que la RPT es un instrumento de ordenación de los puestos de trabajo de las Corporaciones con vocación de permanencia en la que se llevan a cabo la descripción objetiva de los cometidos de cada puesto de trabajo, establece las normas de confección, las condiciones requeridas para su creación, forma de provisión del puesto...

QUINTO.- *El plazo para resolver es de un mes de conformidad con lo recogido en el artículo 124 de la LPAC, habiendo vencido el plazo para la resolución el silencio será desestimatorio de conformidad con el artículo 24.1 de la LPAC, por lo que la obligación de dictar resolución expresa se adoptará sin vinculación alguna (artículo 24.3.b) LPAC).*

SEXTO.- *Entrando en el fondo del asunto, en cuanto a la reclamación del vínculo que une a la recurrente con el Ayuntamiento de Marchamalo, procede la estimación de dicha reclamación en tanto se trata de un error material ya que de los datos obrantes en este departamento, no existe duda alguna de que dicho vínculo es funcional, tratándose además de un puesto reservado a funcionarios de Administración General.*

Además, D^a María Celia Díez Rotea, es funcionaria de carrera pues en virtud de nombramiento legal, está vinculada a esta Administración Pública por una relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo, no



encontrándose por tanto vacante y que por ello se trata de un simple error material el cual procederá ser corregido en tantas ocasiones ocurra a lo largo del documento.

SÉPTIMO.- *En relación con la forma de provisión del puesto en la que la recurrente alega haber accedido por oposición libre, procede la desestimación de la modificación pretendida en tanto que ello no supone un error material ni una decisión desajustada a derecho pues se debe indicar que la forma de provisión del puesto y la forma de acceso a la plaza son en cierto modo ajenas la una de la otra.*

Pues bien, el artículo 78 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 (en adelante EBEP) dispone en relación a la provisión de puestos de trabajo que estos se proveerán mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad llevándose a cabo por los procedimientos de “concurso y de libre designación con convocatoria pública”.

Ello no se debe confundir con la forma de acceso al empleo público el cual las Administraciones Públicas deberán velar porque se garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad además de los establecidos en el artículo 55.2 LPAC. Dicho esto, y en el mismo sentido continúa el artículo 61.6 LPAC estableciendo que “los sistemas selectivos de funcionarios de carrera serán los de oposición y concurso-oposición”. En el caso que nos ocupa, oposición libre.

La cuestión a dirimir aquí es la diferencia entre la forma de acceso a la plaza y la forma de provisión del puesto de trabajo en concreto, entendiéndose que hay ciertos conceptos relacionados con la RPT que generan confusión y que a veces incluso se utilizan de forma intercambiable pero cuya naturaleza es distinta y conviene clarificar tal como ocurre con plaza y puesto de trabajo.

Los conceptos de “puesto” y “plaza” en la Administración Pública son dos términos que conviene diferenciar y, sobre todo, no confundir. Para comprender sus diferencias, se debe comenzar por ubicar estos conceptos dentro de la Administración. El puesto es un concepto meramente organizativo, sin embargo, la plaza es un concepto contable (presupuestario). Las plazas están incluidas en la plantilla presupuestaria, siendo parte del capítulo I de gastos publicados anualmente por las instituciones públicas.

Las plazas las crea la administración local y se convocan en la Oferta de Empleo Público (en adelante OEP) para su cobertura. Se agrupan en cuerpos, escalas, subescalas, clases y categoría en lo funcional. Los puestos de trabajo son los elementos en los que se organiza internamente la Administración y no son objeto de la OEP. El puesto de trabajo se adquiere una vez obtenida la plaza que será objeto de la correspondiente OEP, de acuerdo con la correspondiente asignación presupuestaria.

Los puestos de trabajo forman parte del documento organizativo que nos ocupa denominado RPT, en este documento organizativo se encuentra el organigrama jerárquico de los puestos de trabajo y la definición de las funciones y actividades de los mismos. Además de esto, los puestos de trabajo establecen la denominación, grupo/subgrupo, vínculo, titulación específica, escala/subescala, sistema de provisión y retribución de cada uno de los diferentes puestos que puede tener la institución. Es decir, el puesto de trabajo establece las necesidades a cubrir en la institución para prestar los servicios, definiendo las particularidades de cada uno de ellos y dando la estimación económica que supone para la institución.

Una institución puede tener mayor número de puestos que de plazas, teniendo así, una plantilla deficitaria, pero nunca podremos tener mayor número de plazas que de puestos.

Las plazas tienen que estar dotadas presupuestariamente y formar parte del anexo de personal, aunque puede que haya plazas que no estén ocupadas. Las plazas dotadas presupuestariamente que no están ocupadas serán objeto de la OEP.

Los puestos vacantes recogidos en la RPT serán objeto de la provisión de puestos según establece el Estatuto Básico del Empleado Público.



Los puestos vacantes serán ocupados mediante la adscripción de las plazas. Estas plazas deben cubrir las necesidades fijadas en la descripción del puesto y cumplir con los requisitos recogidos en dicha descripción.

Por todo ello procede la desestimación de la modificación pretendida en tanto que es correcto calificar la provisión del puesto como concurso de valoración de méritos.

OCTAVO.- *En referencia a la titulación exigida en la celebración del proceso selectivo de oposición, se debe estar a la normativa vigente y ello viene establecido en el artículo 76 del EBEP.*

En el citado artículo ha desaparecido el grupo E ya que el legislador ha tenido a bien eliminarlo de los grupos de clasificación existentes más esto no se llevará a cabo hasta tanto no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios a que se refiere el artículo 76.

Hasta entonces debemos atenernos a lo establecido en la disposición transitoria tercera del EBEP que dispone que para el acceso a la función pública seguirán siendo válidos los títulos universitarios oficiales vigentes a la entrada en vigor de este Estatuto.

En la citada disposición transitoria hace alusión al grupo E que nos ocupa remitiéndose a la disposición adicional sexta del EBEP que dispone que “además de los Grupos clasificatorios establecidos en el artículo 76 del presente Estatuto, las Administraciones Públicas podrán establecer otras agrupaciones diferentes de las enunciadas anteriormente, para cuyo acceso no se exija estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.

Los funcionarios que pertenezcan a estas agrupaciones cuando reúnan la titulación exigida podrán promocionar de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 de este Estatuto”.

Dicho esto, cabe decir que la normativa aplicable a la RPT que se ha llevado a cabo en la actualidad es la que esté vigente en el momento de su elaboración, en tanto que no se pueden aplicar normas derogadas ni incluso si dicho requisito fue previsto en las bases de la convocatoria en su momento ello no aplicaría al resto de procesos selectivos o al puesto que en la actualidad quiere tener previsto el Ayuntamiento.

Lo que es claro es que en la normativa vigente las plazas previstas de agrupaciones profesionales están destinadas a cubrir puestos sin requisito de titulación exigido.

Por todo ello procede la desestimación de la modificación pretendida.

NOVENO.- *En cuanto a la jornada establecida en la ficha correspondiente al puesto de trabajo, aparece que forman parte de esta los días festivos, cuando en realidad la jornada que se viene realizando en este puesto es la ordinaria, es decir, de lunes a viernes en de forma continuada en horario de mañana y la ordinaria de tarde, es decir, de lunes a viernes de forma continuada en horario de tarde, alternándose ambas semanas. La recurrente alega que dicha jornada no se lleva a cabo en tanto que los días festivos no entran dentro de su jornada.*

Procede estimar la solicitud en tanto que en la actualidad el horario de la ficha y el que se viene realizando no coinciden y por tanto puede inducir a error. No obstante, nada dice que ello no pueda cambiar en cualquier momento en aras a cubrir un servicio más completo en pro del interés público y general.

La Constitución Española en su artículo 140 garantiza la autonomía de los municipios, los cuales gozarán de personalidad jurídica plena. De dicho precepto constitucional surge la capacidad de autoorganización de los municipios establecida en el artículo 4 de la LRBRL, de ello surge la posibilidad del Ayuntamiento en concurrencia con la citada capacidad de autoorganización de cambiar en cualquier momento el horario de prestación de un servicio si las necesidades lo requiriesen y siempre debidamente justificado.

El artículo 94 LRBRL dispone que la jornada de trabajo de los funcionarios de la administración local es, en cómputo anual, la misma que la de los funcionarios de la Administración Civil del Estado, aplicándose las mismas normas sobre equivalencia y reducción de jornada, siendo la Resolución de 28 de febrero de 2019, de la



Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, la norma de referencia en esta materia.

El art. 47 EBEP, dispone que las Administraciones Públicas establecerán la jornada general y las especiales de trabajo de sus funcionarios públicos, y añade que la jornada de trabajo podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial.

La entidad local puede, en ejercicio de su potestad de autoorganización, fijar el horario de su personal funcionario y el régimen de dedicación, todo ello en atención a una adecuada prestación de los servicios públicos, aun cuando no se cuente con la conformidad de la persona interesada, aunque sí deberá ser sometiendo dicho acuerdo a la oportuna negociación colectiva.

El art. 37.1.m) EBEP señala que 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, entre otras, las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas. Podría pensarse que al tratarse de una cuestión organizativa la cuestión quedaría excluida de la obligación de negociar, pero el mismo art. 37.2 EBEP añade que cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre condiciones de trabajo de los funcionarios públicos contempladas en el apartado anterior, procederá la negociación de dichas condiciones con las organizaciones sindicales a que se refiere este Estatuto.

Es por todo ello que procede estimar dicha reclamación en aras a hacer coincidir el horario de prestación real del servicio, no el horario que se pretenda o pueda pretender en un futuro, al que viene establecido en la ficha del puesto.

CONCLUSIONES

PRIMERA. - Por este técnico se propone la **admisión** a trámite del Recurso de Reposición interpuesto por D^{ca} María Celia Díez Rotea contra el acuerdo del Pleno adoptado en el marco de la modificación de la RPT y **estimar** parcialmente su recurso de conformidad con lo recogido en los fundamentos de derecho del presente informe.

El Pleno acordará lo que estime conveniente.

Es cuanto tengo el deber de informar, advirtiendo que la opinión jurídica recogida en el presente Informe se somete a cualquier otra mejor fundada en Derecho, y no supe en caso alguno a otros informes que se hayan podido solicitar o que preceptivamente se deban emitir para la válida adopción de los acuerdos.

En Marchamalo, "

De acuerdo con todo lo anterior, al Pleno se propone la adopción del acuerdo siguiente:

PRIMERO. Estimar parcialmente el recurso de reposición interpuesto por la empleada municipal D^a. M^a. Celia Díez Rotea, de conformidad con lo recogido en los fundamentos de derecho del informe antes transcrito.

SEGUNDO. Notificar a la interesada el presente acuerdo.

Se aprueba por unanimidad de los asistentes.

Expediente 262/2025. Interposición Recurso Reposición D^a. M^a. Lourdes Calvo García

Favorable

Tipo de votación: Unanimidad/Asentimiento



Resolución:

PROPUESTA DE ALCALDÍA A PLENO RESOLUCIÓN REPOSICIÓN

1. Visto que en fecha 20-12-24, se aprobó en Pleno la Relación de Puestos de Trabajo.
2. Visto que contra dicho acuerdo se ha presentado recurso de reposición por parte de la empleada municipal D^a. M^a. Lourdes Calvo García.
3. Visto que por parte del Técnico de Recursos Humanos se ha emitido el informe que se transcribe literalmente:

"INFORME TÉCNICO DE RECURSOS HUMANOS

Examinado el recurso potestativo de reposición que tiene entrada en el Ayuntamiento con número de registro 2025-E-RC-436 el 31 de enero de 2025 presentado por la funcionaria municipal D^a María Lourdes Calvo García con DNI 03101580F en relación al acuerdo adoptado por el Pleno de la Corporación donde se acuerda la Relación de Puestos de Trabajo, a solicitud verbal de Alcaldía y de conformidad con lo establecido en el artículo 172 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, emito el siguiente:

INFORME

LEGISLACIÓN APLICABLE

- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.
- 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.
- Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local.

ANTECEDENTES

Visto el acuerdo adoptado por el Pleno de la Corporación con fecha 20 de diciembre de 2024 en el que se acuerda la nueva Relación de Puestos de Trabajo (en adelante RPT), notificado a los empleados del Ayuntamiento de Marchamalo, tanto funcionarios como personal laboral con fecha 17 de enero de 2025.

Visto el recurso potestativo de reposición presentado por D^a María Lourdes Calvo García con DNI 03101580F, funcionaria municipal que desempeña el puesto de Ordenanza del departamento de Cultura de este Ayuntamiento.

Sobre los referidos antecedentes han de considerarse los siguientes:



FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En cuanto al recurso interpuesto por la reclamante, tras la aprobación de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (en adelante LPAC), de acuerdo con el artículo 115.1 LPAC cumple con los requisitos establecidos en cuanto a su contenido y forma, persiguiendo una revisión del acto dictado, por lo que tratándose de un acto que pone fin a la vía administrativa según lo establecido en el artículo 114 LPAC está correctamente calificado el recurso.

SEGUNDO.- El órgano que dictó el acto que se pretende recurrir fue el Pleno de la Corporación Municipal en tanto que era el que ostentaba la competencia para ello de acuerdo con el artículo 22.2.1) de la Ley /1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (en adelante LRBRL).

La competencia para resolver el presente recurso, por tanto, corresponde al Pleno de acuerdo con lo establecido en el artículo 123.1 LPAC.

TERCERO.- El recurso de reposición se ha interpuesto dentro del plazo establecido, de acuerdo con lo dispuesto en el 124.1 LPAC.

CUARTO.- A los efectos de determinar la legitimación activa (art. 112.1 de la LPAC), habrá que estar a lo dispuesto en el artículo 4 de la LPAC, del que se desprende que estarán legitimados los titulares de derechos o de intereses legítimos individuales o colectivos que pudieran resultar afectados por el acuerdo. En este sentido, la legitimación implica una relación del sujeto con lo que constituye el objeto del procedimiento, una especial posición del sujeto respecto del acto que ha de dictarse en el procedimiento.

El sujeto se encuentra legitimado, ya que con el acuerdo adoptado se pudieron ver afectados los intereses de la recurrente, ya que la RPT es un instrumento de ordenación de los puestos de trabajo de las Corporaciones con vocación de permanencia en la que se llevan a cabo la descripción objetiva de los cometidos de cada puesto de trabajo, establece las normas de confección, las condiciones requeridas para su creación, forma de provisión del puesto...

QUINTO.- El plazo para resolver es de un mes de conformidad con lo recogido en el artículo 124 de la LPAC, habiendo vencido el plazo para la resolución el silencio será desestimatorio de conformidad con el artículo 24.1 de la LPAC, por lo que la obligación de dictar resolución expresa se adoptará sin vinculación alguna (artículo 24.3.b) LPAC).

SEXTO.- Entrando en el fondo del asunto, en cuanto a la reclamación del vínculo que une a la recurrente con el Ayuntamiento de Marchamalo, procede la estimación de dicha reclamación en tanto se trata de un error material ya que de los datos obrantes en este departamento, no existe duda alguna de que dicho vínculo es funcional, tratándose además de un puesto reservado a funcionarios de Administración General.

Además, D^a María Lourdes Calvo García, es funcionaria de carrera pues en virtud de nombramiento legal, está vinculada a esta Administración Pública por una relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo, no encontrándose por tanto vacante y que por ello se trata de un simple error material el cual procederá ser corregido en tantas ocasiones ocurra a lo largo del documento.

SÉPTIMO.- En relación con la forma de provisión del puesto en la que la recurrente alega haber accedido por oposición libre, procede la desestimación de la modificación pretendida en tanto que ello no supone un error material ni una decisión desajustada a derecho pues se debe indicar que la forma de provisión del puesto y la forma de acceso a la plaza son en cierto modo ajenas la una de la otra.

Pues bien, el artículo 78 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 (en adelante EBEP) dispone en relación a la



provisión de puestos de trabajo que estos se proveerán mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad llevándose a cabo por los procedimientos de “concurso y de libre designación con convocatoria pública”.

Ello no se debe confundir con la forma de acceso al empleo público el cual las Administraciones Públicas deberán velar porque se garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad además de los establecidos en el artículo 55.2 LPAC. Dicho esto, y en el mismo sentido continúa el artículo 61.6 LPAC estableciendo que “los sistemas selectivos de funcionarios de carrera serán los de oposición y concurso-oposición”. En el caso que nos ocupa, oposición libre.

La cuestión a dirimir aquí es la diferencia entre la forma de acceso a la plaza y la forma de provisión del puesto de trabajo en concreto, entendiéndose que hay ciertos conceptos relacionados con la RPT que generan confusión y que a veces incluso se utilizan de forma intercambiable pero cuya naturaleza es distinta y conviene clarificar tal como ocurre con plaza y puesto de trabajo.

Los conceptos de “puesto” y “plaza” en la Administración Pública son dos términos que conviene diferenciar y, sobre todo, no confundir. Para comprender sus diferencias, se debe comenzar por ubicar estos conceptos dentro de la Administración. El puesto es un concepto meramente organizativo, sin embargo, la plaza es un concepto contable (presupuestario). Las plazas están incluidas en la plantilla presupuestaria, siendo parte del capítulo I de gastos publicados anualmente por las instituciones públicas.

Las plazas las crea la administración local y se convocan en la Oferta de Empleo Público (en adelante OEP) para su cobertura. Se agrupan en cuerpos, escalas, subescalas, clases y categoría en lo funcional. Los puestos de trabajo son los elementos en los que se organiza internamente la Administración y no son objeto de la OEP. El puesto de trabajo se adquiere una vez obtenida la plaza que será objeto de la correspondiente OEP, de acuerdo con la correspondiente asignación presupuestaria.

Los puestos de trabajo forman parte del documento organizativo que nos ocupa denominado RPT, en este documento organizativo se encuentra el organigrama jerárquico de los puestos de trabajo y la definición de las funciones y actividades de los mismos. Además de esto, los puestos de trabajo establecen la denominación, grupo/subgrupo, vínculo, titulación específica, escala/subescala, sistema de provisión y retribución de cada uno de los diferentes puestos que puede tener la institución. Es decir, el puesto de trabajo establece las necesidades a cubrir en la institución para prestar los servicios, definiendo las particularidades de cada uno de ellos y dando la estimación económica que supone para la institución.

Una institución puede tener mayor número de puestos que de plazas, teniendo así, una plantilla deficitaria, pero nunca podremos tener mayor número de plazas que de puestos.

Las plazas tienen que estar dotadas presupuestariamente y formar parte del anexo de personal, aunque puede que haya plazas que no estén ocupadas. Las plazas dotadas presupuestariamente que no están ocupadas serán objeto de la OEP.

Los puestos vacantes recogidos en la RPT serán objeto de la provisión de puestos según establece el Estatuto Básico del Empleado Público.

Los puestos vacantes serán ocupados mediante la adscripción de las plazas. Estas plazas deben cubrir las necesidades fijadas en la descripción del puesto y cumplir con los requisitos recogidos en dicha descripción.

Por todo ello procede la desestimación de la modificación pretendida en tanto que es correcto calificar la provisión del puesto como concurso de valoración de méritos.

OCTAVO.- *En referencia a la titulación exigida en la celebración del proceso selectivo de oposición, se debe estar a la normativa vigente y ello viene establecido en el artículo 76 del EBEP.*



En el citado artículo ha desaparecido el grupo E ya que el legislador ha tenido a bien eliminarlo de los grupos de clasificación existentes más esto no se llevará a cabo hasta tanto no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios a que se refiere el artículo 76.

Hasta entonces debemos atenernos a lo establecido en la disposición transitoria tercera del EBEP que dispone que para el acceso a la función pública seguirán siendo válidos los títulos universitarios oficiales vigentes a la entrada en vigor de este Estatuto.

En la citada disposición transitoria hace alusión al grupo E que nos ocupa remitiéndose a la disposición adicional sexta del EBEP que dispone que "además de los Grupos clasificatorios establecidos en el artículo 76 del presente Estatuto, las Administraciones Públicas podrán establecer otras agrupaciones diferentes de las enunciadas anteriormente, para cuyo acceso no se exija estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.

Los funcionarios que pertenezcan a estas agrupaciones cuando reúnan la titulación exigida podrán promocionar de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 de este Estatuto".

Dicho esto, cabe decir que la normativa aplicable a la RPT que se ha llevado a cabo en la actualidad es la que esté vigente en el momento de su elaboración, en tanto que no se pueden aplicar normas derogadas ni incluso si dicho requisito fue previsto en las bases de la convocatoria en su momento ello no aplicaría al resto de procesos selectivos o al puesto que en la actualidad quiere tener previsto el Ayuntamiento.

Lo que es claro es que en la normativa vigente las plazas previstas de agrupaciones profesionales están destinadas a cubrir puestos sin requisito de titulación exigido.

Por todo ello procede la desestimación de la modificación pretendida.

NOVENO.- *En cuanto a la jornada establecida en la ficha correspondiente al puesto de trabajo, aparece que forman parte de esta los días festivos, cuando en realidad la jornada que se viene realizando en este puesto es la ordinaria, es decir, de lunes a viernes en de forma continuada en horario de mañana y la ordinaria de tarde, es decir, de lunes a viernes de forma continuada en horario de tarde, alternándose ambas semanas. La recurrente alega que dicha jornada no se lleva a cabo en tanto que los días festivos no entran dentro de su jornada.*

Procede estimar la solicitud en tanto que en la actualidad el horario de la ficha y el que se viene realizando no coinciden y por tanto puede inducir a error. No obstante, nada dice que ello no pueda cambiar en cualquier momento en aras a cubrir un servicio más completo en pro del interés público y general.

La Constitución Española en su artículo 140 garantiza la autonomía de los municipios, los cuales gozarán de personalidad jurídica plena. De dicho precepto constitucional surge la capacidad de autoorganización de los municipios establecida en el artículo 4 de la LRBRL, de ello surge la posibilidad del Ayuntamiento en concurrencia con la citada capacidad de autoorganización de cambiar en cualquier momento el horario de prestación de un servicio si las necesidades lo requiriesen y siempre debidamente justificado.

El artículo 94 LRBRL dispone que la jornada de trabajo de los funcionarios de la administración local es, en cómputo anual, la misma que la de los funcionarios de la Administración Civil del Estado, aplicándose las mismas normas sobre equivalencia y reducción de jornada, siendo la Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, la norma de referencia en esta materia.

El art. 47 EBEP, dispone que las Administraciones Públicas establecerán la jornada general y las especiales de trabajo de sus funcionarios públicos, y añade que la jornada de trabajo podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial.



La entidad local puede, en ejercicio de su potestad de autoorganización, fijar el horario de su personal funcionario y el régimen de dedicación, todo ello en atención a una adecuada prestación de los servicios públicos, aun cuando no se cuente con la conformidad de la persona interesada, aunque sí deberá ser sometiendo dicho acuerdo a la oportuna negociación colectiva.

El art. 37.1.m) EBEP señala que 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, entre otras, las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas. Podría pensarse que al tratarse de una cuestión organizativa la cuestión quedaría excluida de la obligación de negociar, pero el mismo art. 37.2 EBEP añade que cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre condiciones de trabajo de los funcionarios públicos contempladas en el apartado anterior, procederá la negociación de dichas condiciones con las organizaciones sindicales a que se refiere este Estatuto.

Es por todo ello que procede estimar dicha reclamación en aras a hacer coincidir el horario de prestación real del servicio, no el horario que se pretenda o pueda pretender en un futuro, al que viene establecido en la ficha del puesto.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Por este técnico se propone la **admisión** a trámite del Recurso de Reposición interpuesto por D^a María Lourdes Calvo García contra el acuerdo del Pleno adoptado en el marco de la modificación de la RPT y **estimar** parcialmente su recurso de conformidad con lo recogido en los fundamentos de derecho del presente informe.

El Pleno acordará lo que estime conveniente.

Es cuanto tengo el deber de informar, advirtiéndole que la opinión jurídica recogida en el presente Informe se somete a cualquier otra mejor fundada en Derecho, y no sufre en caso alguno a otros informes que se hayan podido solicitar o que preceptivamente se deban emitir para la válida adopción de los acuerdos.

En Marchamalo, "

De acuerdo con todo lo anterior, al Pleno se propone la adopción del acuerdo siguiente:

PRIMERO. Estimar parcialmente el recurso de reposición interpuesto por la empleada municipal D^a. M^a. Lourdes Calvo García, de conformidad con lo recogido en los fundamentos de derecho del informe antes transcrito.

SEGUNDO. Notificar a la interesada el presente acuerdo.

Se aprueba por unanimidad de los asistentes.

B) ACTIVIDAD DE CONTROL

No hay asuntos

C) RUEGOS Y PREGUNTAS



No hay asuntos

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

