



Ayuntamiento de XXX

Asunto: Solicitud de reclasificación de puesto de trabajo / Falta de respuesta

Ilma. Sra.:

De nuevo nos dirigimos a V.I. una vez recibido el informe solicitado en relación con el expediente **80/2019**, referencia a la que rogamos haga mención en ulteriores contactos que llegue a tener con nosotros.

Como recordará, en dicho expediente se hace alusión a la funcionaria de ese Ayuntamiento, XXX. En concreto, refiere el reclamante que la citada funcionaria presentó *“con fecha 19/05/2018 solicitud de reclasificación del puesto de trabajo que no ha sido contestada”*. Añadía el autor de la queja que, en dicho escrito, XXX ponía de manifiesto que, desde el 3 de mayo de 2007, fecha en la que tomó posesión como Administrativa de Administración General, desempeña el puesto de trabajo de *“Administrativa de RRHH”*, y en consecuencia, solicitaba *“en base a las funciones, tareas, así como obligaciones y responsabilidad asignadas al puesto de trabajo que ocupa, la reclasificación del citado puesto de trabajo”*.

Como recordará también, con fecha de salida 13 de junio de 2019 nos dirigimos a V.I. solicitando copia de la respuesta a la citada solicitud de reclasificación del puesto de trabajo, trámite que fue cumplimentado por V.I mediante un escrito de fecha de entrada 26 de junio de 2019.

A la vista del contenido de su escrito (fecha de entrada 26 de junio) se remitió a ese Ayuntamiento, con fecha 1 de agosto de 2019, copia de la instancia que XXX presentó en ese Ayuntamiento, y se solicitó nuevamente que nos informara si dicha solicitud de reclasificación había sido objeto de respuesta (solicitud que se reiteró el pasado 13 de febrero de 2020).

Transcurrido un plazo de tiempo prudencial sin que por parte de ese Ayuntamiento se atendieran nuestros requerimientos, y en concreto con fecha 24 de marzo de 2020, nos dirigimos nuevamente a V.I mediante escrito en el que le indicábamos que el reclamante puso en nuestro conocimiento que, por error, hizo constar en el escrito de queja que la solicitud de reclasificación se presentó *“con fecha 19/05/2018”* y que donde dice *“19/05/2018”* debe decir *“10/05/2018”*. En cualquier caso, le indicábamos también que, no obstante lo anterior, con fecha 1 de agosto de



2019, se remitió a ese Ayuntamiento copia de la instancia cuya falta de respuesta constituye el objeto del presente expediente, en la que consta la fecha correcta, es decir, **10 de mayo de 2018**.

En este último escrito de 24 de marzo de 2020 también hacíamos referencia a la falta de respuesta a dos escritos posteriores (escritos de 9 de mayo y 27 de noviembre de 2019). En concreto, con fecha **9 de mayo de 2019**, XXX presentó un nuevo escrito en el que se señala que desempeña *“las tareas y funciones que vienen establecidas en la descripción del puesto de trabajo de Gestión de Recursos Humanos y no de administrativo”*, y solicita que su actual puesto de trabajo (Administrativo en el Departamento de Recursos Humanos del Grupo C1) se reclasifique como Gestor de Recursos Humanos del Grupo A2, así como *“el abono de la diferencia salarial entre la retribución del Grupo A2 y la del C1 durante los últimos 4 años, que no he percibido y asciende a la cantidad de 12.486,48 euros”*. Dicho escrito de 9 de mayo de 2019 se reiteró con fecha **27 de noviembre de 2019**.

En definitiva, en el escrito de 24 de marzo de 2020 solicitábamos a V.I. que nos ampliara la información remitida, adjuntando copia de la respuesta a la solicitud de reclasificación del puesto de trabajo de fecha 10 de mayo de 2018, así como copia de las respuestas a los escritos de 9 de mayo y 27 de noviembre de 2019.

En atención a dicha petición de información se remitió por ese Ayuntamiento un informe, de fecha de entrada 13 de abril de 2020, al cual se adjunta la Resolución de la Presidencia, de 8 de abril de 2020, que acuerda *“denegar la reclasificación del puesto (...) así como “denegar el abono de la diferencia salarial entre la retribución del puesto que desempeña como Administrativo (Grupo C1) y la de Gestor de Recursos Humanos (Grupo A2) durante los últimos 4 años”*.

En el informe emitido por Secretaría, que sirve de fundamento a esta Resolución, se indica que *“lo que en su instancia solicita la funcionaria como reclasificación de su puesto de trabajo no es sino una modificación de la Relación de Puestos de Trabajo”*. También se indica que *“(...) puesto definido en RPT. Si, como parece ser, esta ha devenido obsoleta y no ajustada a la realidad de los recursos humanos del Ayuntamiento de XXX, se debería elaborar y aprobar un nuevo expediente, pues es un instrumento obligatorio y previo a la Plantilla”*.

A la vista de lo informado, así como de la restante documentación que obra en poder de esta Institución, procede realizar las siguientes consideraciones.

Teniendo en cuenta cuanto ha quedado expuesto, y dada la relación con la problemática planteada, creemos conveniente citar y seguir el razonamiento de la



Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-administrativo nº 1 de Vitoria-Gasteiz de 16 de marzo de 2012. Dicha sentencia considera conforme a derecho la Resolución 779/10, de 6 de octubre, del Director Gerente del Hospital de Txagorritxu, desestimatoria de una solicitud de reclasificación de puesto de trabajo. También en este caso alegaba el recurrente que desempeña el puesto de “Auxiliar Administración y Atención Usuario”, pero que realiza funciones propias del puesto de “Auxiliar Administrativo de Especial Responsabilidad” y solicitaba, en consecuencia, el cambio de denominación de su puesto (Auxiliar Administrativo de Especial Responsabilidad), con todos los derechos que dicha denominación lleve aparejados.

En primer lugar, señala dicha Sentencia que *“es de advertir que la solicitud de reclasificación administrativa (...) ha de conllevar necesariamente la discusión sobre la relación de puestos de trabajo, por lo que, partiendo de que dicha relación constituye el instrumento técnico de la potestad autorganizativa de la Administración a efectos de la ordenación del personal y del establecimiento de los requisitos para el acceso y desempeño de cada puesto de trabajo, en ejercicio del amplio margen de discrecionalidad conferido legalmente a tal facultad administrativa, no se justifica objetivamente la improcedencia de la actual catalogación del puesto de trabajo (...) ni de su correspondiente asignado complemento retributivo”*.

Sin embargo, también es cierto que en el presente expediente, y según resulta del informe emitido por Secretaría, y que sirve de fundamento a la Resolución de la Presidencia de 8 de abril de 2020, se indica, tal y como ha quedado transcrito *“(...) puesto definido en RPT. Si, como parece ser, esta ha devenido obsoleta y no ajustada a la realidad de los recursos humanos del Ayuntamiento de XXX, se debería elaborar y aprobar un nuevo expediente, pues es un instrumento obligatorio y previo a la Plantilla”*. Por lo tanto, entiende esta Procuraduría que, por parte de ese Ayuntamiento, debería valorarse si, efectivamente, la RPT *“ha devenido obsoleta y no ajustada a la realidad de los recursos humanos del Ayuntamiento”*, y en este caso, proceder, en el plazo de tiempo más breve posible, a la aprobación de una nueva Relación de Puestos de Trabajo (RPT) o, en otro caso, a la modificación puntual de la RPT vigente.

No obstante, debemos tener en cuenta que la Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-administrativo nº 1 de Vitoria-Gasteiz de 16 de marzo de 2012 (después de referirse a *“la discusión sobre la relación de puestos de trabajo”*) continúa indicando que ello no impide que si se *“realizan funciones correspondientes a otros puestos de trabajo distintos a los que son titulares, tengan derecho a percibir el complemento de destino y el complemento específico correspondientes a dichos puestos de trabajo mientras realicen las citadas funciones”*, y que esta Institución entiende que responde al principio de *“igualdad retributiva a igualdad de desempeño efectivo de un puesto de*



trabajo".

En cualquier caso, y como señala la Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de diciembre de 2009 *“corresponde, en todo caso, a la Administración velar porque la distribución del trabajo en las diversas oficinas y dependencias (...) se lleve a cabo con arreglo a los diversos niveles que la Relación de Puestos de Trabajo establece para cada Grupo y categoría”*.

Por lo tanto, y con fundamento en la precitada Sentencia del Tribunal Supremo, considera esta Procuraduría que ese Ayuntamiento debe constatar que las funciones y la responsabilidad del puesto de trabajo que ocupa XXX se ajustan a la RPT vigente y, en otro caso, en aplicación del principio de *“igualdad retributiva a igualdad de desempeño efectivo de un puesto de trabajo”*, reconocer a la citada funcionaria los complementos retributivos que, en su caso, correspondan.

Finalmente, tampoco podemos dejar de poner de manifiesto que la solicitud de reclasificación de fecha 10 de mayo de 2018 fue objeto de respuesta en virtud de la Resolución de la Presidencia de 8 de abril de 2020 (transcurridos, por lo tanto, **casi dos años**, y solamente después de que se reiterara mediante escritos de 9 de mayo y 27 de noviembre de 2019). Sin embargo, y como V.I. conoce, el artículo 21 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre (*“Obligación de resolver”*), señala que la Administración está obligada a dictar resolución expresa y a notificarla en todos los procedimientos, y el artículo 12.2 de la Ley 2/1994, de 9 de marzo, del Procurador del Común de Castilla y León, dispone que *“en cualquier caso, velará porque las Administraciones resuelvan expresamente, en tiempo y forma, las peticiones y recursos que le hayan sido formulados”*.

En virtud de todo lo expuesto, y al amparo de las facultades conferidas por el Estatuto de Autonomía de Castilla y León y por la Ley 2/1994, de 9 de marzo, del Procurador del Común consideramos oportuno formular la siguiente **Resolución**:

1.-Que por parte de ese Ayuntamiento, y de conformidad con el informe emitido por Secretaría y que sirve de fundamento a la Resolución de la Presidencia de 8 de abril de 2020, se proceda, en el plazo de tiempo más breve posible, a valorar la aprobación de una nueva Relación de Puestos de Trabajo (RPT) o, en otro caso, a la modificación puntual de la RPT vigente.

2.- Que se constate que las funciones y la responsabilidad del puesto de trabajo que ocupa XXX se ajustan a la RPT vigente y, en otro caso, en aplicación del principio de *“igualdad retributiva a igualdad de desempeño efectivo de un puesto de trabajo”*, se reconozcan a la citada funcionaria los complementos retributivos que, en su caso, correspondan.



PROCURADOR DEL COMÚN
DE CASTILLA Y LEÓN

Esta es nuestra resolución y así se la hacemos saber, con el ruego de que nos comunique de forma motivada la aceptación o no aceptación de la misma en el plazo de dos meses, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19.2 de la Ley Reguladora de la Institución.

Una vez realizadas las comunicaciones oportunas, se acuerda publicar la presente Resolución en la página web de esta Institución, previa disociación de los datos de carácter personal que contuviera.

Pendiente de sus noticias, reciba un cordial saludo.

Atentamente,

EL PROCURADOR DEL COMÚN
Tomás Quintana López