

En igual sentido se pronuncia el Art. 126 apartado 4 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local (en adelante TRRL).

A mayor abundamiento, el 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 TREBEP) dispone en su Art. 74 respecto a la ordenación de puestos de trabajo que *"Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos"*.

Una vez desgranado cual es el régimen jurídico básico de la RPT, procede señalar que la naturaleza jurídica ha sido una cuestión controvertida sobre la que se han mantenido posiciones divergentes tanto en la doctrina jurisprudencial como en la doctrina, de forma que un sector consideraba que participaba de la naturaleza de las disposiciones administrativas, en tanto que otro se inclinaba por su caracterización de actos administrativo plúrimo, caracterización que en función de por la que nos inclinemos tiene incidencia sobre el tipo de recursos que contra la misma proceden. En la actualidad, esa disquisición acerca de la naturaleza jurídica de la RPT puede considerarse superada para el ámbito local a partir de la STS, Sala de lo contencioso de 25 de febrero de 2014, Rec. 4156/2012, que extiende también para el ámbito local las consideraciones señaladas en cuanto a la naturaleza jurídica de la RPT, expresadas en la STS, Sala de lo contencioso de 5 de febrero de 2014, Rec. 2986/2012, y que en síntesis vienen a reseñar que:

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

En cuanto al procedimiento para su modificación, por plena lógica jurídica, debe ser el mismo que para su aprobación, por lo que en síntesis implica la siguiente tramitación como es la aprobación de inicio del expediente por parte de la Consejera de Presidencia, Administración Pública e Igualdad, para proseguir con la elaboración de los informes pertinentes y acreditativos de las circunstancias que justifican su modificación, especialmente cuando a través de la misma se pretenda la modificación del complemento de destino y/o del complemento específico.

El TREBEP regula en el Capítulo III del Título III, artículos 21 y siguientes las retribuciones de todos los funcionarios, y entre ellos, los locales; no obstante, de acuerdo con su Disposición derogatoria única y su Disposición Final 4ª, la aplicación del referido Capítulo III del Título III sólo producirá efectos a partir de la entrada en vigor de las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de dicho Estatuto, resultando que en aquellas CCAA que no se hayan dictado las correspondientes normas de desarrollo, continúa vigente el régimen establecido en el RD 861/1986, de 25 de abril, siendo de especial relevancia atender a lo previsto en el art. 3.2 en lo que refiere al complemento específico y en el art. 4, apartados 1 y 2, en lo que respecta al complemento específico por lo que será necesario que por la Corporación se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias.

De manera que tal y como ha venido poniendo de relieve la doctrina jurisprudencial en la creación de nuevos puestos de trabajo como es nuestro caso ha de atenderse a las siguientes pautas:

1. En lo relativo a la creación, modificación o supresión de puestos de trabajo a través del acto administrativo de aprobación o modificación de la RPT, la Administración Pública goza de la amplia discrecionalidad que es inherente a su potestad de autoorganización.
2. Al realizar la RPT (o en su modificación) la Administración ha de tomar en consideración diversos parámetros, entre los que se encuentran como básicos, el perfil del puesto y las condiciones técnicas de quien ha de desempeñarlo.
3. Cada puesto de trabajo tendrá aprobado por el Pleno una cantidad de dinero en concepto de complemento de destino cuyo nivel mayor o menor dependerá de los criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como de la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto, de forma que los factores relevantes para la asignación de un complemento de destino ha de realizarse a través de una valoración objetiva y con el cómputo de cada uno de los parámetros que se recogen en el art. 3 del RD 861/1986.
4. Para la configuración del complemento específico la norma de referencia en el ámbito local es el RD 861/1986 de forma que la fijación del complemento específico está íntimamente ligado a la valoración del puesto de trabajo que se desempeñe dentro del cual han de ponderarse aquellos parámetros de especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad.
5. Ha de tenerse en cuenta que la creación de nuevos puestos de trabajo, así como la modificación de los complementos de destino y específico de otros puestos de trabajo sin la debida valoración y motivación, determina la anulación de la aprobación o modificación de la RPT.