

ANUNCIO

“DOÑA CLAUDIA RAVETLLAT VERGÉS, SECRETARIA GENERAL DEL AYUNTAMIENTO DE PÁJARA (FUERTEVENTURA),

CERTIFICO: Que el Pleno Municipal, en sesión celebrada el día 25 de julio de 2017, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

“QUINTO.- MODIFICACIÓN DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE PÁJARA, LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y EL MANUAL DE FUNCIONES.

Dada cuenta de la Propuesta de la Concejalía Delegada de personal, de fecha 18 de julio de 2017, que reza literalmente:

PROPUESTA DE ACUERDO AL PLENO

ANTECEDENTES

Primero.- Visto que en fecha de 10 de Julio de 2017, la Concejalía Delegada de Personal, emite propuesta con la finalidad de modificar el Acuerdo de Productividad del Ayuntamiento de Pájara.

Segundo.- Visto que en fecha de 10 de Julio de 2017, el Alcalde emite providencia de Alcaldía, ordenando a la Secretaria General que emita informe en relación a la modificación propuesta.

Tercero.- Visto que en fecha de 10 de Julio de 2017, se pide a la Intervención que emita informe en relación a la modificación propuesta.

Cuarto.- Visto que en fecha de 13 de Julio de 2017 tiene lugar la Comisión General de Negociación, pertinente en aras llevar a cabo el trámite perceptivo de Negociación Colectiva, y en virtud del cual se modifica ligeramente la propuesta conforme consta en la Diligencia emitida por el Concejal Delegado de Personal obrante en el expediente, a la vista del criterio de la Intervención Municipal.

Quinto.- Visto que dicha propuesta se aprueba con aprueba con 5 votos a favor de (UGT, IC, CSIF, CCOO y REPRESENTANTES DE LA CORPORACIÓN), y 1 abstención (SEPCA), por lo que queda aprobada por mayoría.

Sexto.- Visto que mediante providencia la secretaria General pone de manifiesto que el contenido de su informe no sufre modificaciones dada la falta de relevancia jurídica de la modificación operada en la propuesta inicial. Se reproduce a continuación el informe de la Secretaria General:

“Legislación aplicable.

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público. Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical. Normativa estatal y/o autonómica que resulte aplicable.
- Los artículos 22.2.i) y 90.2 de la Ley de 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local.

- Los artículos 126.4, 127 y 129.3.a) del Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril.
- El artículo 15 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.
- Los artículos 61 a 64 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
- El Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local.
- Ley de presupuestos Generales del Estado para el año 2017.

1. Competencia para la adopción del Acuerdo de Modificación de la Relación de Puestos de Trabajo.

De acuerdo con el artículo 69 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante TRLEBEP), la planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

Las relaciones de puestos de trabajo son el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto.

Por su parte, el artículo 74 del TRLEBEP expresa: "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."

Sin embargo, antes de su aprobación, deberá seguir el trámite de negociación colectiva pertinente, y ello dado que afecta las materias del artículo 37 TREBEP, y teniendo por lo tanto carácter perceptivo.

La Legislación básica de régimen local, en el número 2 del Art. 90 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (LBRL), se remite a la normativa básica sobre función pública, al establecer que:

"Las Corporaciones locales formarán la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública. Corresponde al Estado establecer las normas con arreglo a las cuales hayan de confeccionarse las relaciones de puestos de trabajo, la descripción de puestos de trabajo tipo y las condiciones requeridas para su creación, así como las normas básicas de la carrera administrativa, especialmente por lo que se refiere a la promoción de los funcionarios a niveles y grupos superiores".

En parecidos términos el 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 (TRRL) establece, en su Art. 126, apartado 4 que:

“Las relaciones de los puestos de trabajo, que tendrán en todo caso el contenido previsto en la legislación básica sobre función pública, se confeccionarán con arreglo a las normas previstas en el Art. 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril”.

El artículo 127 del Real Decreto Legislativo 781/1986, establece que una vez aprobada la plantilla y la Relación de Puestos de Trabajo, se remitirá copia a la Administración del Estado y, en su caso, a la de la Comunidad Autónoma respectiva, dentro del plazo de treinta días, sin perjuicio de su publicación íntegra en el Boletín Oficial de la Provincia, junto con el resumen del Presupuesto.

Básicamente, deducimos de toda esta normativa que la aprobación de las Relaciones de Puestos de Trabajo está ligada a la de los presupuestos municipales.

Procedimiento General de aprobación de la RPT:

- Se formulará propuesta motivada de modificación de la Relación de Puestos de Trabajo para su tramitación.*
- Dicha propuesta deberá ser objeto de consulta o negociación con los representantes de los funcionarios y del personal laboral (procedimiento que deberá reunir los requisitos que se explicitan en el siguiente apartado). La Relación de Puestos de Trabajo deberá ser informada por la Intervención Municipal y por el Jefe del Servicio correspondiente.*
- Previo Dictamen de la Comisión Informativa correspondiente, compete al Pleno la aprobación inicial de la Relación de Puestos de Trabajo, por mayoría simple.*
- En tal sentido ha de tenerse en cuenta la siguiente normativa específica: Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas locales ya que en su artículo 168 se establece el procedimiento de elaboración y aprobación inicial de los presupuestos de las corporaciones locales.*
- En consecuencia, es evidente que la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo en las Corporaciones Locales, supone una aprobación inicial, apertura de plazo de información pública para presentación de reclamaciones y aprobación definitiva con íntegra publicación en el Boletín Oficial correspondiente durante el plazo de 15 días hábiles durante los cuales los interesados podrán examinarla y presentar reclamaciones ante el Pleno.; La relación se considerará definitivamente aprobada si durante el citado plazo no se hubieren presentado reclamaciones; en caso contrario, el Pleno dispondrá del plazo de un mes para resolverlas.*
- Una vez aprobada la Relación de Puestos de Trabajo, en el plazo de treinta días, se remitirá copia a la Administración del Estado y, en su caso, a la de la Comunidad Autónoma respectiva. La Relación de Puestos de Trabajo se publicará íntegramente en el Boletín Oficial de la Provincia, junto con el resumen del presupuesto.*

Todo ello después de la necesaria negociación con las organizaciones sindicales en las correspondientes Mesas, tramitación ésta que contiene las mismas garantías que las previstas para normas generales de carácter municipal. Como se ha puesto ya de manifiesto, la regulación actual atribuye la competencia para la aprobación de la RPT y consecuentemente de sus modificaciones al Ayuntamiento constituido en Pleno, en virtud de lo previsto en el art. 22.2.i) LRBRL, sin que tal

atribución pueda ser objeto de delegación (art. 22.4 LRBRL), y en los municipios de gran población a la Junta de Gobierno Local (art. 127 LRBRL).

Aprobada por el Pleno de la Corporación Local la RPT o su modificación, para lo cual resulta suficiente el voto de la mayoría simple, al no exigirse específicamente para la válida adopción del acuerdo el quórum de la mayoría absoluta del número legal de miembros de la Corporación, según se desprende de los apartados 1 y 2 del art. 47 LRBRL, considero que no es legalmente exigible el informe de la Secretaría e intervención, interpretando en sentido contrario el art. 54.1 b) TRRL, siendo, por tanto, suficiente el informe del departamento de personal.

Ahora bien, no podemos olvidar que, de acuerdo con lo establecido en el art. 4.h del Decreto 1174/1987, de 18 de septiembre, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, se deberá recabar el informe de intervención sobre la procedencia de nuevos servicios o reforma de los existentes a los solos efectos de la evaluación de la repercusión económico-financiera de las respectivas propuestas. Por ella será necesario recabar **informe de la Intervención General.**

2. Órgano de negociación: Mesa General de Negociación.

La negociación colectiva de los empleados públicos está regulada en el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, destacando los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad de la negociación, buena fe, publicidad y transparencia de deben presidir la negociación.

Dispone el artículo 34 del TREBEP que a los efectos de la negociación colectiva de los funcionarios públicos, se constituirá una Mesa General de Negociación en el ámbito de la Administración General del Estado, así como en cada una de las Comunidades Autónomas, ciudades de Ceuta y Melilla y **Entidades Locales.**

De conformidad con el artículo 36 del TREBEP, para la negociación de todas aquellas materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de cada Administración Pública, se constituirá una **Mesa General de Negociación.**

Son de aplicación a estas Mesas Generales los criterios establecidos sobre representación de las organizaciones sindicales en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, tomando en consideración en cada caso los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal funcionario y laboral del correspondiente ámbito de representación.

A este efecto, **se constituirán** para negociar aquellas materias que entren dentro del objeto de la negociación colectiva.

Las mesas generales de negociación son órganos de representación de carácter no permanente que deben constituirse en cada momento con los órganos de representación válidos para la apertura del correspondiente procedimiento de negociación encaminado a acordar con la administración las condiciones generales con las que se deben desarrollar las condiciones de trabajo. (STS de 6 de marzo de 1991, RJ 1991/2114).

Son competencias propias de las Mesas Generales la negociación de las materias relacionadas con condiciones de trabajo comunes a los funcionarios y personal laboral de su ámbito.

En las normas de desarrollo del presente Estatuto se establecerá la composición numérica de las Mesas correspondientes a sus ámbitos, sin que ninguna de las partes pueda superar el número de quince miembros.

De este modo, el EBEP no establece el número de puestos de las Mesas negociadoras, sino que remite su concreción a las normas que lo desarrollen, esto es, a las Leyes de función pública que aprueben las Cortes Generales y las Asambleas Legislativas de las CC.AA. (art. 6 EBEP). No obstante, esta materia es encuadrable en el ámbito de los «derechos sindicales y de participación» y, consiguientemente, negociable [art. 37.1.h) TREBEP]. De este modo, serán los sujetos negociadores quienes fijarán el número de puestos de las Mesas negociadoras, sin que las AA.PP. puedan establecerlo de forma unilateral, dado el carácter obligatorio de la negociación y respetando en todo caso una proporción conforme a su representatividad en el ámbito territorial por prescripción del TREBEP.

2.1 Legitimación para negociar: estarán presentes en estas Mesas Generales, las organizaciones sindicales que formen parte de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas siempre que hubieran obtenido el 10 por 100 de los representantes a personal funcionario o personal laboral en el ámbito correspondiente a la Mesa de que se trate.

Los órganos específicos de representación de los funcionarios son los Delegados de Personal y las **Juntas de Personal**. En la Entidades Locales, como es el caso en la que exista un número de funcionarios superior a 50, se constituirán Juntas de Personal. Las Juntas de Personal que tengan un número de funcionarios inferior a 100, habrá 5 representantes. Actualmente la Corporación se encuentra en periodo de elecciones de representantes sindicales en la Junta de Personal, por lo tanto ello deberá ser objeto de fiscalización.

El órgano específico de representación del personal laboral es el **Comité de Empresa**: De conformidad con el TRET, el comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de cincuenta o más trabajadores. Por ello el Ayuntamiento de Pájara cuenta con dicho órgano de representación y en el seno del cual se encuentran los representantes sindicales que serán llamados a la comisión negociadora siempre que cumplan con los requisitos mínimos.

2.2 Constitución válida de las Mesas de Contratación. Las Mesas a que se refieren los artículos 34, 36.3 y disposición adicional duodécima de este Estatuto **quedarán válidamente constituidas cuando**, además de la representación de la Administración correspondiente, y sin perjuicio del derecho de todas las organizaciones sindicales legitimadas a participar en ellas en proporción a su representatividad, tales organizaciones sindicales representen, como mínimo, la mayoría absoluta de los miembros de los órganos unitarios de representación en el ámbito de que se trate. Este requisito deberá constar en el acta para que la negociación sea válida, por prescripción del TREBEP.

3. Procedimiento de negociación.

De acuerdo con el artículo 34.6 del TREBEP, el proceso de negociación se abrirá en cada mesa, en la fecha que, de común acuerdo, fijen la Administración correspondiente y la mayoría de la representación sindical, y, a falta de acuerdo, el proceso se iniciará en el plazo máximo de un mes desde que la mayoría de una de las partes legitimadas lo promueva, salvo que existan causas legales o pactadas que lo impidan.

3.1 A Instancia de la Administración competente: Por lo tanto se legitima que tal como se pretende, el proceso negociador se inicie a instancia de una de las partes, y por lo tanto a instancia de la Administración Pública, el Ayuntamiento de Pájara. La promoción corresponderá al órgano competente para negociar los Pactos y Acuerdos aunque la competencia para la aprobación formal de estos incumba al órgano gubernamental. El órgano competente lo podrá adoptar el acuerdo de inicio por propia iniciativa o bien a petición razonada de otro órgano.

Hay que subrayar que la negociación colectiva está sujeta al principio de "obligatoriedad", tiene un carácter obligatorio, se logre o no el consenso y requiera o no el Acuerdo alcanzado con la aprobación expresa y formal del órgano de gobierno de la Administración.

En el escrito de inicio de las negociaciones deberá constar:

- La competencia o la legitimación con que se cuenta para convenir: deba acompañarse el decreto o resolución en virtud del cual el Alcalde designa los representantes integrantes de la mesa de negociación.
- Las materias que se pretendan negociar. No obstante, esta circunstancia no puede interpretarse en un sentido rígido que impida jurídicamente el planteamiento de cuestiones nuevas a lo largo de la negociación.

3.2 Efectos del acuerdo o escrito de iniciación.

El procedimiento de negociación se iniciará en la fecha que de común acuerdo fijen las partes o en el plazo máximo de un mes desde que una de las partes lo promueva (art. 34.6 EBEP). El acuerdo o escrito de iniciación de las negociaciones determinará la existencia del procedimiento de negociación y, por consiguiente, el deber de negociar para las partes contratantes, el derecho de los sindicatos a participar activamente en su tramitación y desarrollo y el deber de la Administración de impulsarlo hasta su finalización, sin necesidad de que su actividad sea excitada por los sindicatos (art. 74.1 LRJAP). Ahora bien, para que el acuerdo o el escrito de iniciación de las negociaciones produzcan los efectos que le son propios ha de cumplimentar los requisitos legales y convencionales antes expuestos. De lo contrario, ni la Administración ni los sindicatos estarán obligados a negociar. El efecto general más importante del procedimiento de negociación, una vez iniciado, es el deber de negociar.

3.3 La convocatoria de la Mesa General negociadora corresponde a la Administración Pública.

La constitución de la Mesa General negociadora. En la fecha que, de común acuerdo, fijen las partes y, a falta de acuerdo, en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción del escrito de iniciación de las negociaciones, se deberá proceder a constituir la Mesa General de negociación (art. 34.6 EBEP). El legislador no predetermina a quién corresponde convocar la Mesa General negociadora. No obstante, teniendo en cuenta que la Administración Pública está obligada a impulsar de oficio el proceso negociador en todos sus trámites, hay que concluir que es ella y, más concretamente, sus representantes, quienes están específicamente obligados a efectuar la convocatoria de la Mesa negociadora.

3.4 Buena fe negocial. Las manifestaciones principales del deber de negociar de buena fe son las siguientes: 1.ª) El deber de negociación misma (a). 2.ª) El deber de información a la contraparte (b). 3.ª) La prohibición de violencia (c).

3.5 Válida adopción de acuerdos: El EBEP sigue sin colmar la laguna que, en punto al régimen de adopción de los acuerdos negociales, presentaba la LORAP; laguna especialmente problemática respecto de la representación sindical, habida cuenta que la misma ostenta una representación parcial que obstaculiza la conclusión de Pactos y Acuerdos de eficacia general. Para cubrir el vacío legal la doctrina mayoritaria proponía la aplicación del criterio de carácter mayoritario, de forma que los Pactos y Acuerdos se entendían aprobados por la representación funcional cuando así lo decidían por mayoría los sindicatos presentes en la Mesa negociadora y aplicable por ende a la Mesa General de Negociación, siendo éste el criterio que, pese al silencio del EBEP, debe mantenerse. Ahora bien, para calibrar en su justa medida el alcance de esta regla en el nuevo sistema de negociación, la misma ha de ponerse en relación con lo dispuesto en el art. 35.1 del EBEP a propósito de la válida constitución de las Mesas de negociación. Aplicada dicha regla al caso concreto, puesto que se trata de una modificación de la Relación de Puestos de Trabajo, se entenderá que se ha obtenido una negociación colectiva favorable si se alcanzan dichas mayorías.

4. Límites contenidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017.

La Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, establece en su artículo 18, apartado segundo:

“Dos. En el año 2017, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 1 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2016, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo(...)

Conviene al respeto citar, el artículo publicado en la revista “es publico”, interpretando dicho precepto y que dispone:

“Este requisito de homogeneidad significa que los créditos destinados a las retribuciones del personal al servicio de una administración concreta no podrán experimentar un incremento superior al 1 % respecto a los vigentes a 31 de diciembre de 2016, siempre que sea igual el número de empleados, que en dicha fecha, es decir, que no se haya incorporado nuevo personal en los casos permitidos, y que las retribuciones en concepto de antigüedad no deban sufrir un aumento como consecuencia del perfeccionamiento de trienios o complementos de antigüedad. Es decir, no se trata de que el capítulo I de gastos de personal no aumente, lo que permitiría aumentar las retribuciones simplemente amortizando plazas existentes, sino que debe compararse las retribuciones globales del personal que efectivamente prestaba servicios el 31 de diciembre de 2016 y el que presta servicios durante 2017 de tal manera que si el número de empleados es el mismo la masa global retributiva no puede aumentar más de 1 %, sin perjuicio de las adaptaciones en función de la antigüedad y de las excepciones permitidas en el número Siete del mismo artículo 18.”

El apartado Cinco 1 de este artículo 18 LPGE/ 17 dispone que **«los funcionarios a los que resulta de aplicación el artículo 76 TRLEBEP, e incluidos en el ámbito de aplicación de la LMRFP, en los términos de la disposición final cuarta del TRLEBEP o de las Leyes de Función Pública dictadas en desarrollo de aquél, percibirán, en concepto de sueldo y trienios, en las nóminas ordinarias de enero a diciembre de 2017, las cuantías referidas a doce mensualidades»** que se recogen en el mismo y que ya incluyen el 1 % de incremento.

Y a la vista de lo anterior resulta necesario entrar a analizar en qué medida dicho precepto resulta de aplicación al personal al servicio de la Administración Local, y haciendo la oportuna diferenciación entre el personal funcionario y el personal laboral.

En relación al PERSONAL FUNCIONARIO. Dispone taxativamente el citado artículo:

“Obsérvese que la LPGE/17 dice que los funcionarios percibirán las cantidades fijadas, ya incrementadas en el 1 %, en las nóminas ordinarias de enero a diciembre de 2017.

E incluye además

“Las retribuciones de los funcionarios de administración local, en cuanto que se encuentran dentro del ámbito de aplicación de LMRFP vienen fijadas taxativamente en el artículo 22 LPGE/17 sin que la Corporación Local respectiva pueda negociar al respecto cantidades distintas. La corporación se debe limitar a aplicar las cantidades previstas para el año 2017 según el grupo o subgrupo de clasificación al que pertenezca el funcionario para las retribuciones básicas, el nivel de complemento de destino correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe y a aumentar un 1% el importe de complemento específico asignado al puesto de trabajo desempeñado vigente a 31 de diciembre de 2016.”

Téngase en cuenta que el artículo 153.1 del Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto legislativo 781/1986, de 18 de abril (TRRL), establece que «los funcionarios de Administración local sólo serán remunerados por las Corporaciones respectivas, por los conceptos establecidos en el artículo 23 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto».

Y añade en su número 3: «La estructura, criterios de valoración objetiva, en su caso, y cuantías de las diversas retribuciones de los funcionarios de Administración local, se regirán por lo dispuesto en el artículo 93 de la Ley 7/1985, de 2 de abril». Por su parte, el Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las retribuciones de los funcionarios de administración local, dictado en desarrollo del artículo 93 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LBRL) y del artículo 23 LMRFP estipula en su artículo 2.1 que «la cuantía de las retribuciones básicas de los funcionarios de Administración Local será la que se fije, para cada uno de los grupos A, B, C, D y E a que se refiere el artículo 25 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente y deberán reflejarse anualmente en el presupuesto de cada Corporación Local».

El artículo 3.1 del mismo cuerpo legal preceptúa que «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». No olvidemos que el artículo 23 LMRFP se encuentra vigente de conformidad con la Disposición final 4ª de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, que se reitera en el TRLEBEP.

Es decir, las retribuciones de los funcionarios de administración local se encuentran incluidas en el ámbito de aplicación de la LMRFP.

Por lo tanto, en aplicación del artículo 22 Uno LPGE/17, en el año 2017 las retribuciones de los funcionarios de administración local serán las siguientes:

A) El sueldo y los trienios que correspondan al Grupo o Subgrupo en que se halle clasificado el Cuerpo o Escala a que pertenezca el funcionario, en las cuantías reflejadas en el artículo 18. Cinco.1 de esta Ley.

B) Las pagas extraordinarias, que serán dos al año, una en el mes de junio y otra en el mes de diciembre, y que se devengarán de acuerdo con lo previsto en el artículo 33 de la Ley 33/1987, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1988. Cada una de dichas pagas incluirá las cuantías de sueldo y trienios fijadas en el artículo 18. Cinco.2 de esta Ley y del complemento de destino mensual que se perciba. Cuando los funcionarios hubieran prestado una jornada de trabajo reducida durante los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria experimentará la correspondiente reducción proporcional.

C) El complemento de destino correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe, en las cuantías que se relacionan en dicho **artículo que incluyen el incremento del 1% respecto a las fijadas en el artículo 23 Uno C) LPGE/16 referidas a doce mensualidades:**

D) El complemento específico que, en su caso, esté asignado al puesto que se desempeñe, cuya cuantía anual se incrementará en un 1 por ciento respecto de la vigente a 31 de diciembre de 2016, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 19. Siete de la presente Ley. El complemento específico anual se percibirá en catorce pagas iguales de las que doce serán de percibo mensual y dos adicionales, del mismo importe que una mensual, en los meses de junio y diciembre, respectivamente (...)"

En relación al PERSONAL LABORAL.

"De los artículos 177.2 del Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto legislativo 781/1986, de 18 de abril (TRRL), y 7 TRLEBEP se deduce con toda claridad que establece que el personal laboral de las Entidades Locales se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan.

El artículo 27 TRLEBEP, relativo a las retribuciones del personal laboral, señala que las retribuciones del personal laboral se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 21 del presente Estatuto que en su número 2 especifica que «no podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal».

Por su parte, el artículo 26.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (TRET), estipula que mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, y, en su caso, los complementos salariales.

Es decir, en el caso de los trabajadores laborales el importe y estructura de sus retribuciones se establece mediante la negociación colectiva o en el contrato de trabajo individual. Por eso la LPGE/17 no fija los importes de los conceptos retributivos para el personal laboral, tal y como hace en el caso del

personal funcionario en su artículo 22, sino que únicamente establece el límite que el que la masa salarial no podrá incrementare más del 1%. De la LPGE/17 se extrae la conclusión de que cualquier concepto salarial no puede aumentar más del 1%, puesto que su artículo 18 Cuatro especifica que «la masa salarial del personal laboral, que se incrementará en el porcentaje máximo previsto en el apartado Dos de este artículo, está integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales y los gastos de acción social devengados por dicho personal en el año anterior, en términos de homogeneidad para los dos períodos objeto de comparación. Se exceptúan, en todo caso: a) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social. b) Las cotizaciones al sistema de la Seguridad Social a cargo del empleador. c) Las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos. d) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera realizado el trabajador»

Por lo tanto, en el caso de personal laboral se debe llevar a cabo un proceso de negociación colectiva con el objeto de fijar el porcentaje de incremento salarial para el año 2017 o aplicar el convenio colectivo sectorial correspondiente, sin perjuicio de en cualquier caso el aumento acordado no puede superar el 1% respecto las retribuciones vigentes en 2016.

Téngase en cuenta que el propio artículo 18 preceptúa en su apartado ocho que los acuerdos, convenios o pactos que impliquen crecimientos retributivos superiores a los fijados deberán experimentar la oportuna adecuación, deviniendo inaplicables las cláusulas que se opongan al mismo. Es decir, se trata de un proceso de negociación y no de una imposición unilateral de la entidad Local, si bien en muchos Ayuntamientos, normalmente, se acuerda una subida salarial para el personal laboral idéntica a la prevista para los funcionarios en las leyes de presupuestos **«En el caso de personal laboral se debe llevar a cabo un proceso de negociación colectiva con el objeto de fijar el porcentaje de incremento salarial para el año 2017 o aplicar el convenio colectivo sectorial correspondiente.»**

La LPGE/17 no contiene una norma, como en el caso de personal funcionario, de la que se desprenda que al aumento retributivo que se pacte deba percibirse de enero a diciembre de 2017 y, en consecuencia, con carácter retroactivo, por lo que, en el seno de la negociación, podrán arbitrarse otras medidas para que las subidas del 1% que, sin duda se alcanzarán, se refieran a la anualidad completa, si bien, seguramente, en la solución que se arbitre para el personal funcionario (posiblemente la percepción de una paga extra en julio por el importe correspondiente a las cantidades dejadas de cobrar en el primer semestre) podrá incluirse al personal laboral.”

Por ello por la Intervención Municipal procede se informe, si considerando lo anteriormente expuesto, la modificación pretendida deba justificarse sobre la base de la singularidad y la excepcionalidad. Y ello, visto que de conformidad con el apartado 7 del artículo 18, implica que el límite del incremento de la masa retributiva global del 1%, debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo.

Así el 18.7 LPGE dispone textualmente:

“Lo dispuesto en los apartados anteriores debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter **singular y excepcional**, resulten imprescindibles por:

- el contenido de los puestos de trabajo.
- por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o
- por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo.”

Así mismo, se exceptúan del cómputo de la limitación del incremento salarial, aquellas adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles, y que se produzcan por alguna de las siguientes circunstancias, las cuales se deberán justificar, sin conforme criterio de intervención nos hallamos en dicha circunstancia, atendiendo los límites expuestos, sobre la siguiente base:

1.- Adecuaciones retributivas por el contenido del puesto de trabajo. En todos aquellos casos en que se produzca una modificación de las condiciones de un puesto de trabajo, o la reclasificación del mismo, normalmente mediante una rectificación de la RPT de la corporación, que suponga una nueva valoración del puesto y por lo tanto una adecuación retributiva; en estos supuestos el límite del 1 por ciento de subida salarial estará excluido, y el importe aplicable a la masa salarial total será la que resulte de esa nueva valoración.

2.- Por la variación del número de efectivos asignados a cada programa. En todos aquellos casos en que se produzca una variación de efectivos, puede producirse al crear nuevas plazas en la plantilla, de acuerdo siempre con la limitación establecida para la oferta pública de empleo prevista en el artículo 20.Uno 3 de la LPGE sobre tasa de reposición de efectivos, o como consecuencia de jubilaciones, amortización de plazas, etc.

3.- Por el grado de consecución de los objetivos fijados al puesto de trabajo, cuando así esté establecido. Dichas medidas singulares y excepcionales pertenecen al ámbito de la potestad de auto organización administrativa de las corporaciones locales, y puede generar incrementos retributivos superiores al 1 por ciento; si bien, puesto que se trata de una excepción a la norma, deberá interpretarse de manera restrictiva y justificarse en todo caso su necesidad.

La jurisprudencia ha venido interpretando la singularidad y excepcionalidad en los siguientes términos:

El adjetivo “excepcional”: que el incremento obedezca a una modificación, **suficientemente justificada e imprescindible**, en las condiciones de los puestos de trabajo que que venían desempeñando el personal al servicio del Ayuntamiento.

El adjetivo “singular” debe ser interpretado como impeditivo de que la modificación de la RPT suponga un incremento retributivo generalizado para el personal municipal por encima del límite establecido en las Leyes de Presupuestos Generales. Por lo tanto, si las modificaciones pretendidas a criterio de la Intervención Municipal, superan el límite del 1%, deberá justificarse: (i) en cual de las 3 circunstancias previstas en la LPGE se encuentra; (i) la excepcionalidad; (ii) y la singularidad.

En dicho sentido se puede citar varia jurisprudencia al efecto:

1. “La Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en su Sentencia de 9 de febrero de 2000 (Ar. RJCA 2000\1023), ha dicho que: En cuanto ala alegación de haberse rebasado el 3,5% de incremento retributivo, es cierto que el artículo 4.1 del Real Decreto-ley 12/1995, de 28 de diciembre (convalidado por Acuerdo de la Diputación Permanente del Congreso de los Diputados en su sesión de 30

de enero de 1996), establece que a partir de 1 de enero de 1996 el límite máximo de incremento de las retribuciones del personal al servicio del sector público a que se refiere el artículo 18.2 de la Ley 41/1994, de 30 de diciembre, será del 3,5% respecto a las de 1995. Ahora bien, al prorrogarse los Presupuestos del Estado del año anterior y remitirse el citado RD-ley a la Ley 41/1994, hay que tener presente que el artículo 19.1 a dispone que el crecimiento del 3,5%, es sin perjuicio, en su caso, de la adecuación de las retribuciones complementarias cuando sea necesario para asegurar que las asignadas a cada puesto de trabajo guarden la relación procedente con el contenido, especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, peligrosidad o penosidad del mismo, con lo que se deja abierta la posibilidad de exceder del 3,5% cuando existen circunstancias objetivas como las señaladas." (...) Indica que se trata de un supuesto excepcional y singularizado, en tanto que afecta únicamente a seis puestos de trabajo, entendiéndose que está suficientemente detallado y justificado en el informe de Gerencia relativo a la organización de las funciones y retribuciones del personal del Consell Comarcal. En dicho informe, obrante en los folios 101 a 104 del expediente administrativo, se justifica el aumento en la asunción de nuevas competencias, que inciden especialmente sobre determinados puestos de trabajo afectados por el incremento retributivo."

2. La Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, en su Sentencia de 25 de marzo de 2003 (Ar. RJCA 2003\604), dijo, al respecto, de lo siguiente: "La Sala considera que el propio concepto de «singular», que se contrapone por definición con el de «general» **excluye una actuación general sobre la total organización del Organismo** que es la que se describe producida en la sentencia y se da por supuesta por las partes.

Finalmente, añadir que debe interpretarse restrictivamente, pues de otra forma supondría un subterfugio fácil para eludir las limitaciones expuestas más atrás, lo que constituiría un verdadero fraude de ley, repudiado por el artículo 6.4 del Código Civil; debiendo, por tanto, el incremento superador de las limitaciones establecidas por el Estado reunir los requisitos de singularidad y excepcionalidad y obedecer a una modificación, suficientemente justificada e imprescindible, en las condiciones de los puestos de trabajo que venían desempeñando el personal al servicio del Ayuntamiento.

CONCLUSIÓN

5. En conclusión y a la vista de los documentos obrantes en el expediente, únicamente, memoria justificativa de la concejalía Delegada de Personal, procede hacer las siguientes consideraciones:

- Deberá pasar el trámite de Negociación colectiva ante la Mesa General de Negociación, que deberá ser convocada en los términos descritos en el presente informe.
- Se deberá recabar informe de la Intervención Municipal para que se pronuncie sobre viabilidad de la modificación considerando las limitaciones impuestas por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017 y se pronuncie sobre la necesidad de tramitar dicha modificación como singular y excepcional, y ello atendiendo a los límites expuestos en el cuerpo de dicho informe.

En caso de que conforme los parámetros económicos se determinara la necesidad de que la misma tenga carácter singular por existir un incremento de la masa salarial global superior al 1%, se deba tomar en consideración lo siguiente:

- Son dos los tipos de modificaciones de carácter singular que se pretender acometer: (i) para la variación del número de efectivos vinculados a cada área; (ii) para la adecuación retributiva del contenido del puesto de trabajo.
- En relación a las primeras, quien suscribe entiende que encuentra dentro de la potestad organizativa la creación de nuevas plazas en la RPT, si bien para su cobertura se deberán respetar los límites establecidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.
- En relación a las segundas, quien suscribe entiende que en la medida que justifica caso a caso, los motivos que conllevan a una rectificación de la valoración del puesto ya sea como consecuencia de un aumento de funciones, con la correspondiente modificación del manual, como en aquellos casos en que se debe a un error en la valoración inicial del puesto, debidamente fundamentado, **el acto carece de arbitrariedad y por lo tanto, reviste legalidad suficiente, a los efectos de cumplir con la obligada justificación del mismo.**

Séptimo.- Visto el informe de la Intervención municipal cuyo contenido se reproduce a continuación:

“ASUNTO: APROBACIÓN DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE PÁJARA.

I.- ANTECEDENTES:

Primero.- Se ha recibido en esta Intervención Municipal, en fecha 5 de julio de 2017, providencia de Alcaldía para la emisión de informe relativo al expediente de medicación de la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Pájara (RPT) a los efectos de su fiscalización.

Segundo.- La documental que integra el expediente está formada por:

- Informe propuesta del Concejal Delegado de Personal de fecha 10 de julio de 2017.
- Informe de Concejales delegados de las áreas de
- Informe de Secretaría de fecha 10 de julio de 2017.
- Tabla de valoración.
- Valoración de los puestos de trabajo.
- Fichas de manual de funciones.
- Organigrama.
- Informe de valoración económica.
- Tabla de informe económico.
- Acta de la mesa general de negociación de fecha 13 de julio de 2017.

A los efectos previstos en el artículo 214 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales aprobado por RD Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se emite el siguiente informe:

II.- LEGISLACIÓN APLICABLE

- 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.
- Ley 7/1985, de 2 de abril de Bases de Régimen Local.

- Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local.
- Real Decreto 861/1986, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de la Administración Local.
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.
- Artículo 7.3 de la Ley Orgánica 2/2012 de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.
- Bases de Ejecución de los Presupuestos para el Ejercicio 2017

III.- CONSIDERACIONES JURÍDICAS:

Primera.- De las Relaciones de Puestos de Trabajo: contenido.

El artículo 74 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) determina que: "Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos".

El marco normativo para la Administración Local, en todo lo que no se oponga al citado precepto del TREBEP de carácter básico, viene constituido por artículo 90.2 y 93.2 de la Ley 7/1985; 126.4 del RD Legislativo 781/1986 de 18 de abril; artículo 3 y DT 2ª del R.D. 861/1986, de 25 de abril, y artículos 15 y 16 de la Ley 30/1984, según el régimen de vigencia que prevé la Disposición Final Cuarta del EBEP. La Relación de Puestos de Trabajo es un instrumento técnico de ordenación del personal y de racionalización de las estructuras administrativas de acuerdo con las necesidades de los servicios, mediante la que se determinan las necesidades de personal, se definen los requisitos exigidos para el desempeño de los puestos de trabajo y se clasifican cada uno de ellos.

Las Relaciones de Puestos de Trabajo indicarán, en todo caso, la denominación, tipo y sistema de provisión de los mismos, los requisitos exigidos para su desempeño; el nivel de complemento de destino y, en su caso, el complemento específico que corresponda a los mismos, cuando hayan de ser desempeñados por personal funcionario, o la categoría profesional y régimen jurídico aplicable cuando sean desempeñados por personal laboral, así como la titulación académica específica.

Del análisis de la documental presentada, al objeto de la emisión del presente informe, en relación con dichos requisitos mínimos, en términos generales en cuanto al contenido propio de la RPT, se observa:

En el Reglamento de elaboración de la Relación de Puestos de Trabajo se determina el marco retributivo particular (se especifica las retribuciones por delegación o descentralización de funciones, etc.), descripción de puestos de trabajo y su manual de funciones, la valoración de los puestos de trabajo (metodología, objetivos generales, método aplicar, manual de valoración) y el modelo de ficha de descripción de puestos de trabajo.

La valoración del puesto de trabajo es requisito procedimental que ha de observarse inexcusablemente en la elaboración de la Relación de Puestos de Trabajo de una Administración, en cumplimiento del deber de motivación que de la misma se exige por la jurisprudencia, debiendo observarse por la Intervención la conformidad a derecho

tanto del procedimiento como del contenido de la RPT; de hecho, el artículo 214 dispone en su apartado 2º que la función interventora comprenderá "la intervención crítica o previa de todo acto, documento o expediente susceptible de producir derechos u obligaciones de contenido económico...". Del mismo modo se manifiesta, las Bases de Ejecución del Presupuesto para el Ejercicio 2017 la Base 37ª que dice "Cuando de los informes preceptivos a los que se referencia en los siguientes apartados se dedujera que se han omitido requisitos o trámites que sean esenciales o que la continuación de la gestión administrativa pudiera causar quebrantos económicos a la Hacienda Municipal o a un tercero, se procederá al examen exhaustivo del documento o documentos objeto del informe y si, a juicio del interventor, se dan las mencionadas circunstancias, habrá de actuar conforme al artículo 215 del Texto Refundido de la ley Reguladora de las haciendas Locales".

La valoración que sirve de base para la asignación de las retribuciones complementarias de cada puesto de trabajo, tiene sin lugar a dudas un evidente contenido económico susceptible de fiscalización previa al amparo de lo dispuesto en el apartado 2º del art. 214 del TRLHL, reforzado a raíz de la Ley Orgánica 2/2012 de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera que impone la obligación de analizar que las disposiciones legales y reglamentarias, en su fase de elaboración y aprobación, los actos administrativos, los contratos y los convenios de colaboración, así como cualquier otra actuación de los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación de esta Ley que afecten a los gastos o ingresos públicos presentes o futuros, deberán valorar sus repercusiones y efectos, y supeditarse de forma estricta al cumplimiento de las exigencias de los principios de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera, debiendo analizarse por ello por la Intervención, atendiendo al deber de motivación que se exige a la Administración en este expediente.

Por consiguiente, siendo este documento esencial y básico en la determinación del complemento específico y de destino, y generador de contenido económico se procede a realizar las siguientes observaciones:

Primero.- Se opta por el sistema "método de punto por factor" para la valoración de los distintos puesto de trabajo, determinándose el valor del punto en veintiséis euros con cinco céntimos (26,05 €).

Segundo.- En lo que respecta a las retribuciones complementarias (CE y CD), el artículo 24 del RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, dispone que la cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios se establecerán por las correspondientes leyes de cada Administración Pública atendiendo, entre otros, a los siguientes factores: apartado b) "La especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo". En el Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las retribuciones de los funcionarios de administración local, que en su artículo 4 define y conceptúa jurídicamente el complemento específico como el que "está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad", se establecen los criterios que conformarán los factores objetivos a partir de los que debía determinarse tanto el nivel del complemento de destino, entre los marcados por Ley, como el complemento específico, de los puestos de trabajo del Ayuntamiento.

Se insta la modificación del complemento específico de varios puestos de la RPT atendiendo a lo dispuesto en el artículo 18 siete de la Ley Presupuestos Generales de Estado para el año 2017 que dice, "Lo dispuesto en los apartados anteriores debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo".

Las diferencias suponen un incremento de la masa salarial en la liquidación del presupuesto general para el presente ejercicio, por encima de lo establecido en el artículo 18 dos de la LPGE para 2017 que dice "En el año 2017, **las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 1 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2016**, en términos de homogeneidad para los dos periodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo.", a la vez que podría dar lugar al incumplimiento de la regla de gasto regulada en el artículo 12 de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, que exige que para las Entidades Locales la variación de gasto no supere la tasa de referencia de crecimiento del PIB, correspondiendo al Ministerio su determinación para cada año. En caso de que el resultado de la evaluación sea de incumplimiento de la regla de gasto, la Entidad Local formulará un Plan Económico-Financiero de conformidad con lo dispuesto en los artículos 21 y 23 de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, que permita en el año en curso y el siguiente el cumplimiento de la regla de gasto.

Las modificaciones propuestas obedecen a:

A.- Creación de nuevos puestos de trabajo.

- 1) Puesto 4.1.4.7 Técnico Trabajo Social, adscrito al Área de Servicios Sociales.
- 2) Puesto 4.1.5.1 Auxiliar Administrativo, adscrito al Área de Servicios Sociales.
- 3) Puesto 4.6.0 Técnico Agencia Desarrollo Local, adscrito al Área de Empleo y Desarrollo Local.
- 4) Puesto 6.6.4.3 Oficial de primera Capataz de obra, adscrito al Área de Obras y Servicios, mantenimiento y Gestión de Servicios Públicos.
- 5) Puesto 6.6.4.4 Oficial de primera Capataz de obra, adscrito al Área de Obras y Servicios, mantenimiento y Gestión de Servicios Públicos.
- 6) Puesto 6.6.15.8 Oficial de Segunda en Perrería Municipal, adscrito al Área de Obras y Servicios, mantenimiento y Gestión de Servicios Públicos.
- 7) Puesto 6.6.19.3 Operario de Colegios Responsable, adscrito al Área de Obras y Servicios, mantenimiento y Gestión de Servicios Públicos.
- 8) Puesto 6.6.24.1 Operario de Cementerios, adscrito al Área de Obras y Servicios, mantenimiento y Gestión de Servicios Públicos.
- 9) Puesto 6.7.3.1 Oficial de primero Capataz de Jardines, adscrito al Área de Jardines y Medio Ambiente.

Entra dentro de la potestad autoorganizativa de la administración, y por consiguiente, entiendo que su creación no está vinculada a lo dispuesto en el artículo 18 apartado siete de la LPGE para 2017, en lo que se refiere a su justificación por excepcional o singular.

La dotación económica de estas nuevas plazas para el ejercicio económico de 2017 (6 meses) se detalla a continuación:

CODIGO ID	SUB-GRUPO	PUESTO	TOTAL COSTES
4.1.5.1	C2	AUXIL.ADM.SERVICIO SOCIALES	15.708,98
6.6.4.3	C2	OFICIAL 1º CAPATAZ DE OBRA	17.217,14
6.6.4.4	C2	OFICIAL 1º CAPATAZ DE OBRA	17.217,14
6.6.15.8	C2	OFICIAL SEGUNDA PERRERA	14.474,09
6.6.19.3	OAP	OPERARIO DE COLEGIOS	15.039,79
6.6.24.1	OAP	OPERARIO DE CEMENTERIOS	14.758,47
6.7.3.1	C2	OFICIAL 1º CAPATAZ JARDINES	17.217,14
			111.632,75

El crédito presupuestario para dar cobertura económica a la creación de estas nuevas plazas vendrá de la tramitación del expediente de modificación de crédito que se tramitará una vez esté aprobada la RPT mediante bajas de los créditos de las siguientes plazas:

CODIGO ID	SUB-GRUPO	PUESTO	TOTAL COSTES
5.1.4.48	C1	POLICIA	41.953,06
5.1.4.49	C1	POLICIA	41.953,06
5.1.4.50	C1	POLICIA	41.953,06
6.6.1	C1	ENCARGADO GEN. MANT.OBRAS Y SERV.	44.849,11
6.7.1	C1	ENCARGADO GEN. MANT.OBRAS Y SERV	44.849,11
4.8.3.4	OAP	OPERARIO MANT. INSTALAC.DEPORTE	26.703,49
4.8.3.5	OAP	OPERARIO MANT. INSTALAC.DEPORTE	26.703,49
			268.964,38

B.- Modificación singular de puestos de trabajo.

- 1) Puesto 2.2.0 Asesor Letrado, se denominará Asesor Letrado Responsable, adscrito al Área de Asesoría Jurídica.
Se añaden nuevas funciones al puesto de trabajo.
- 2) Puesto 2.5.1 Técnico Administración General, adscrito al Área de Convenios y Contratación. Se modifica Tabla de Valoración del puesto y Ficha de Manual de Funciones.
Se añaden nuevas funciones al puesto de trabajo.
- 3) Puesto 2.11.3 Técnico Superior de Administración de Sistemas Informáticos y Redes, adscrito al Área de Nuevas Tecnologías. Se modifica Tabla de Valoración del puesto.
Se añaden nuevas funciones al puesto de trabajo.

- 4) Puestos del 4.1.6.1 al 4.1.6.6 de Auxiliar de Ayuda a Domicilio, adscrito al Área de Servicios Sociales.
Se procede a valorar el puesto debido a errores en la actual RPT.
- 5) Puesto 4.5.1 Auxiliar Administrativo Escuela Residencia, adscrito al Área de Hotel Escuela-Residencia. Se modifica Tabla de Valoración del puesto.
Se añaden nuevas funciones al puesto de trabajo.
- 6) Puesto 4.9.1 Auxiliar Administrativo de Comunicación y Prensa. Se modifica el área denominándose a partir de este momento "Comunicaciones".
Se añaden nuevas funciones al puesto de trabajo.
- 7) Puesto 5.1.1 Inspector Jefe de Policía Local, adscrito al Área de Policía Local. Se modifica Tabla de Valoración del puesto.
Se procede a valorar el puesto debido a errores en la actual RPT
- 8) Puesto 5.3.2.1 Cabo Bombero, pasando a denominarse Cabo Bombero Responsable, adscrito al Área de Servicio de Extinción de Incendios. Se modifica Tabla de valoración del puesto.
Se añaden nuevas funciones al puesto de trabajo.
- 9) Puesto 6.1.5 Técnico en Administración General, adscrito al Área de Servicios Comunes. Se modifica Relación de Puestos de Trabajo.

Se modifique en la Relación de Puestos de Trabajo, en cuanto a que dicha plaza está ocupada por la incorporación de su titular, a efectos de modificación del epígrafe VAC (puesto vacante).

- 10) Puesto 6.1.6 Ingeniero Técnico de Obras Públicas, adscrito al Área de Servicios Comunes. Se modifica Tabla de Valoración del Puesto.
Se añaden nuevas funciones al puesto de trabajo.
- 11) Puesto 6.6.4.1 y 6.6.4.2 Oficial de primera Capataz de obra, adscrito al Área de Obras y Servicios, mantenimiento y Gestión de Servicios Públicos. Se modifica Tabla de Valoración del puesto.
Se modifica el CE por errores detectado en la RPT actual.
- 12) Puesto 6.6.7.15 Oficial de primera, se denominará Oficial de primera Responsable, adscrito al Área de obras y Servicios, mantenimiento y Gestión de Servicios Públicos. Se modifica Tabla de Valoración del puesto.
Se añaden nuevas funciones al puesto de trabajo.
- 13) Puesto 6.6.14 Oficial de primera Cementerios, adscrito al Área de Obras y Servicios, mantenimiento y Gestión de Servicios Públicos. Se modifica Tabla de valoración del puesto.
Se modifica el CE por errores detectado en la RPT actual.
- 14) Puesto 6.6.21 Oficial de primera Encargado Responsable de Taller, adscrito al Área de Obras y Servicios, mantenimiento y Gestión de Servicios Públicos. Se modifica tabla de valoración del puesto.
Se modifica el CE por errores detectado en la RPT actual.
- 15) Puesto 6.7.3 Oficial de primera Capataz de Medio ambiente, adscrito al Área de Jardines y Medio Ambiente. Se modifica Tabla de Valoración del puesto.

Se modifica el CE por errores detectado en la RPT actual.

La modificación de los apartados 1, 2, 3, 5, 8, 10 y 12 obedece a una modificación por nuevas funciones al puesto de trabajo. Quien suscribe no entra a valorar si estas funciones que se añaden ya están contenidas entre las funciones del puesto en la

actual RPT o son funciones que se le suponen tienen que estar contempladas en el puesto.

El resto de modificaciones obedece a errores en la asignación de puntos a esos puestos de trabajo.

Por tanto, desde un punto de vista cuantitativo se propone una variación al alza del complemento específico de los puestos de trabajo, si bien, hace referencia a lo dispuesto en el artículo 18 siete "...resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo basado", y más concretamente al hecho del contenido del puesto de trabajo, no se puede enjuiciar si esta variación del contenido del puesto de trabajo es sustancial e imprescindible para ejecutar la modificación.

Por su parte, en lo que se refiere al término «excepcional», las adecuaciones retributivas sólo se pueden basar en el contenido de los puestos de trabajo, variación del número de efectivos o grado de consecución de objetivos fijados (Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de diciembre de 2004 y Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 05 de mayo de 2008). Por tanto parece que estemos ante una variación excepcional de los puestos de trabajo, en función a su contenido.

La modificación de estos puestos supone un cambio sustancial en la política retributiva del Ayuntamiento de Pájara en el sentido que por primera vez se valoran puestos de análoga naturaleza con un complemento específico distinto. Siguiendo la doctrina mayoritaria, podemos decir que **la aplicación de tratamientos diferenciados entre los empleados de la entidad no supone, por principio, que exista una discriminación ilegítima, siempre que existan motivos objetivos que justifique dicha diferencia de trato.** Ahora bien, en caso contrario, es decir, que ante idénticas situaciones se aplican medidas diferentes que supongan un **agravio comparativo entre los empleados que no esté justificado por motivos objetivos, en tal caso dicha medida sí atentaría contra el principio de igualdad de trato y podría estar viciada de nulidad.** Por tanto, no toda desigualdad de trato entraña una vulneración del Derecho Fundamental a la igualdad ante la norma que consagra el artículo 14 de la Constitución, sino únicamente aquéllas que introduzcan una diferencia de trato entre situaciones que puedan considerarse sustancialmente iguales y que no se encuentren fundamentadas en una justificación objetiva y razonable. A mayor abundamiento, y dada cuenta que no se ha instado en el procedimiento a todos los departamentos de esta administración a analizar si se da alguna variación singular y excepcional en los puestos de trabajo, puede darse el caso que se produzca un agravio comparativo. En este sentido aparentemente, y con el escaso tiempo que se le ha dado a esta Intervención para fiscalizar el expediente, parece no obedecer al principio de "proporcionalidad" la retribución que se le asigna, por ejemplo, el puesto 6.1.6 que se valora con 603 puntos de complemento específico superior al 1.6.4, e igualmente poco proporcionado respecto al puesto 6.1.1 del mismo departamento. En definitiva, lo que el precepto constitucional veda es la utilización de elementos de diferenciación que quepa calificar de arbitrarios, carentes de la mencionada justificación objetiva y razonable a lo que debe agregarse que también es necesario, para que la diferencia de trato sea constitucionalmente lícita, que las consecuencias jurídicas que se deriven de tal

diferenciación sean proporcionales a la finalidad perseguida, de suerte que se eviten resultados excesivamente gravosos o desmedidos.

Cuarto.- El sistema de provisión no se modifica, siendo este para la totalidad de los puestos de trabajo el concurso.

Quinto.- El valor del punto en la Relación de Puestos de Trabajo sigue establecido en 26,05 €.

Sexto.- En cuanto a los requisitos exigidos para el desempeño, se dispone la titulación académica necesaria para el desempeño de cada puesto en la Relación de Puestos de Trabajo, no sufriendo ninguna modificación.

Octavo.- Si bien, la Relación de Puestos de Trabajo entraña una previsión abstracta que se concreta con la aprobación de la plantilla, a través de la cual se especifican las plazas que en tanto dotadas presupuestariamente se cubren, o se prevén cubrir, en la anualidad, de forma que la RPT incluso puede contemplar mayor número de puestos que las plazas dotadas en plantilla. Igualmente hay que determinar que si de la aprobación de esta modificación habría que modificar igualmente la plantilla de personal aprobada por el Pleno Municipal.

Otro aspecto a destacar son las limitaciones que en materia de gastos de personal se vienen estableciendo por las distintas Leyes de Presupuestos generales del estado de los últimos años, las cuales han de ser observadas y comprobadas en la aprobación de la RPT, no siendo suficiente una mera afirmación de su cumplimiento. En relación con el personal laboral, el artículo 27 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público determina que las retribuciones del personal laboral se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 21 del Estatuto, en cuanto a que el incremento de la masa salarial del personal laboral deberá reflejarse para cada ejercicio presupuestario en la correspondiente Ley de Presupuestos y que no podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

No se trata de que el capítulo I de gastos de personal no aumente, lo que permitiría aumentar las retribuciones simplemente amortizando plazas existentes, sino que debe compararse las retribuciones globales del personal que efectivamente prestaba servicios el 31 de diciembre de 2016 y el que presta servicios durante 2017 de tal manera que si el número de empleados es el mismo la masa global retributiva no puede aumentar más de 1%, sin perjuicio de las adaptaciones en función de la antigüedad y de las excepciones permitidas en el número Siete del mismo artículo 18.

Noveno.- Análisis comparativo de la masa salarial en términos de homogeneidad de la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo que es objeto de este informe, es obvio que aumenta por encima de lo dispuesto en la LGPE para 2017, si bien, esta se plantea en términos de excepcionalidad y singularidad recogidos en el artículo 18 siete de esta Ley.

Tercera.- Procedimiento.

En relación con la modificación de la RPT, en el orden procedimental, la Secretaria General determina el procedimiento en su informe.

Cuarta.- Órgano competente.

El artículo 22 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, regula las competencias del Pleno, así en su apartado 2.i) establece que “La aprobación de la plantilla de personal y de la relación de puestos de trabajo, la fijación de la cuantía de las retribuciones complementarias fijas y periódicas de los funcionarios y el número y régimen del personal eventual”. En consecuencia, el órgano competente para su aprobación es el Pleno Municipal, en virtud de lo expresado en el citado artículo.

IV.- SE COMPRUEBA:

Que existe crédito presupuestario adecuado y suficiente para dar cobertura a las obligaciones que se deriven del expediente de la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo, en el momento que se tramite la modificación presupuestaria para dar cobertura las plazas que se detallan en el expediente que deben de dotarse presupuestariamente.

Que el órgano competente para su aprobación en virtud del artículo 22.2.i) de la LBRL es el Pleno Municipal.

V.- RESULTADO DE LA FISCALIZACIÓN

Por las observaciones manifestadas, y dada cuenta de la documentación remitida por el Departamento de Personal, los antecedentes y consideraciones jurídicas expuestas y de acuerdo con las funciones de control y fiscalización que le atribuye a esta Intervención Municipal los artículos 213 y ss del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de las Haciendas Locales, se informa DE CONFORMIDAD con las consideraciones manifestadas, el expediente de la Relación de Puestos de Trabajo, en cuanto a la existencia de crédito adecuado y suficiente y competencia del órgano.”

Y en virtud de lo anterior, emito la siguiente,

PROPUESTA DE ACUERDO AL PLENO

PRIMERO.- Aprobar inicialmente la modificación de la Relación de Puestos de trabajo del Ayuntamiento de Pájara que contiene los siguientes 5 puntos:

Primero.- *Crear en la Relación de puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Pájara los puestos que se indican en los siguientes términos:*

1. Puesto 4.1.4.7 Técnico Trabajo Social, adscrito al Área de Servicios Sociales.

Se pretende realizar una modificación de la relación de puestos de trabajo y consistente en la creación de dicho puesto de trabajo. En la RPT-2016, no se cuantificó correctamente el personal actualmente asignado a dicha área, por lo que se ajustan las plazas creadas a la realidad actual del departamento.

Sin embargo esta incorporación, para su cobertura, atenderá a las limitaciones relativas a la oferta de empleo público contenidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y crea esta plaza haciendo uso de la potestad organizativa que posee al efecto.

2. Puesto 4.1.5.1 Auxiliar Administrativo, adscrito al Área de Servicios

Sociales.

Se pretende realizar una modificación de la relación de puestos de trabajo y consistente en la creación de dicho puesto de trabajo. Actualmente en el área de Servicios Sociales la planificación y organización de la gestión, control general de procedimientos y apoyo y asistencia administrativa necesaria para el adecuado desarrollo de servicios, prestaciones del ámbito competencial de Servicios Sociales. El aumento del número de expedientes, gestiones, etc. a tramitar, hace necesario crear el puesto, ya que podría, su ausencia ocasionar una merma en el cumplimiento de los fines de dicha área.

Sin embargo esta corporación, para su cobertura, atenderá a las limitaciones relativas a la oferta de empleo público contenidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y crea esta plaza haciendo uso de la potestad organizativa que posee al efecto.

3. Puesto 4.6.0 Técnico Agencia Desarrollo Local, adscrito al Área de Empleo y Desarrollo Local.

Se pretende realizar una modificación de la relación de puestos de trabajo y consistente en la creación de dicho puesto de trabajo. En la RPT-2016, se estableció una nueva organización y estructura, estableciendo en dicha área sólo un puesto de administrativo, entendiéndose que las nuevas necesidades y un mejor funcionamiento de este servicio requiere de un puesto de técnico para la Agencia de Desarrollo local, ya que muchas de las funciones a realizar pertenecen a un nivel más técnico.

Sin embargo esta corporación, para su cobertura, atenderá a las limitaciones relativas a la oferta de empleo público contenidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y crea esta plaza haciendo uso de la potestad organizativa que posee al efecto.

4. Puesto 6.6.4.3 Oficial de primera Capataz de obra, adscrito al Área de Obras y Servicios, mantenimiento y Gestión de Servicios Públicos.

Se pretende realizar una modificación de la relación de puestos de trabajo y consistente en la creación de dicho puesto de trabajo. El aumento notorio de las obras y servicios que se ejecutan actualmente y siendo un Municipio con varios núcleos poblacionales dispersos de gran recorrido de distancias, se ha optado por contemplar en la organización estructural puestos de Capataces de Obra, con el fin de ejecutar, fiscalizar, controlar con cierta responsabilidad las obras y servicios que se presten y ejecuten dentro del Municipio.

Sin embargo esta corporación, para su cobertura, atenderá a las limitaciones relativas a la oferta de empleo público contenidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y crea esta plaza haciendo uso de la potestad organizativa que posee al efecto.

5. Puesto 6.6.4.4 Oficial de primera Capataz de obra, adscrito al Área de Obras y Servicios, mantenimiento y Gestión de Servicios Públicos.

Se pretende realizar una modificación de la relación de puestos de trabajo y consistente en la creación de dicho puesto de trabajo. El aumento notorio de las obras y servicios que se ejecutan actualmente y siendo un Municipio con varios núcleos poblacionales dispersos de gran recorrido de distancias, se ha optado por contemplar en la organización estructural puestos de Capataces de Obra, con el fin de ejecutar, fiscalizar, controlar con cierta responsabilidad las obras y servicios que se presten y ejecuten dentro del Municipio.

Sin embargo esta corporación, para su cobertura, atenderá a las limitaciones relativas a la oferta de empleo público contenidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y crea esta plaza haciendo uso de la potestad organizativa que posee al efecto.

6. Puesto 6.6.15.8 Oficial de Segunda en Perrera Municipal, adscrito al Área de Obras y Servicios, mantenimiento y Gestión de Servicios Públicos.

Se pretende realizar una modificación de la relación de puestos de trabajo y consistente en la creación de dicho puesto de trabajo. Se pretende reforzar el área de Servicios de Perrera Municipal, ya que es un servicio con un gran volumen de recursos gestionados.

Sin embargo esta corporación, para su cobertura, atenderá a las limitaciones relativas a la oferta de empleo público contenidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y crea esta plaza haciendo uso de la potestad organizativa que posee al efecto.

7. Puesto 6.6.19.3 Operario de Colegios Responsable, adscrito al Área de Obras y Servicios, mantenimiento y Gestión de Servicios Públicos.

Se pretende realizar una modificación de la relación de puestos de trabajo y consistente en la creación de dicho puesto de trabajo. La existencia de una controversia entre el número de puestos efectivos de operarios de colegios y los centros de educación en el Municipio de Pájara, hace que se tengan que regularizar y adaptar el número de puestos, debido a ello, se crea el siguiente puesto con la particularidad de establecer sus funciones en un centro educativo amplio, de alto número de alumnos, y sin disposición de apoyo diario a las tareas habituales, lo que conllevará la valoración en la correspondiente Tabla del puesto y manual de funciones.

Sin embargo esta corporación, para su cobertura, atenderá a las limitaciones relativas a la oferta de empleo público contenidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y crea esta plaza haciendo uso de la potestad organizativa que posee al efecto.

8. Puesto 6.6.24.1 Operario de Cementerios, adscrito al Área de Obras y Servicios, mantenimiento y Gestión de Servicios Públicos.

Se pretende realizar una modificación de la relación de puestos de trabajo y consistente en la creación de dicho puesto de trabajo. La organización planteada en la RPT-2016, no ajustó determinados puestos a ésta área en base a las funciones a desempeñar y según las nuevas necesidades, ya que se dispone de dos centros de Cementerios en el Municipio, y debido a los extemporáneos servicios que se tienen que realizar en éste área todos los días de la semana y la consiguiente disposición de efectivos para el buen funcionamiento del departamento.

Sin embargo esta corporación, para su cobertura, atenderá a las limitaciones relativas a la oferta de empleo público contenidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y crea esta plaza haciendo uso de la potestad organizativa que posee al efecto.

9. Puesto 6.7.3.1 Oficial de primero Capataz de Jardines, adscrito al Área de Jardines y Medio Ambiente.

Se pretende realizar una modificación de la relación de puestos de trabajo y consistente en la creación de dicho puesto de trabajo. Se crea un nuevo puesto con motivo de la organización y control que se exige en el área, la amplitud y diversidad de competencias para el buen funcionamiento y control de los servicios obligan a tener equipamiento y recursos humanos capaces de responsabilizarse del quehacer diario de tareas con el fin de que se ejecuten con total y adecuada profesionalización.

Sin embargo esta corporación, para su cobertura, atenderá a las limitaciones relativas a la oferta de empleo público contenidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y crea esta plaza haciendo uso de la potestad organizativa que posee al efecto.

Segundo.- Modificar en la Relación de puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Pájara los puestos que se indican en los siguientes términos:

1. Puesto 2.2.0 Asesor Letrado, se denominará Asesor Letrado Responsable, adscrito al Área de Asesoría Jurídica.

Se pretende realizar una modificación singular y excepcional y consistente en una adecuación retributiva del contenido del puesto de trabajo. Y ello dado que se produce una modificación de las condiciones de un puesto de trabajo, añadiendo nuevas funciones al puesto, dado que pasará a denominarse ASESOR LETRADO RESPONSABLE y por lo tanto se exigirá de mayor responsabilidad por mando.

Por ello se deberá modificar el puesto en los siguientes términos:

Modificar el Manual de Funciones añadiendo que en calidad de responsable deberá desarrollar las siguientes funciones:

- Proceder al reparto de los asuntos entre los asesores letrados.
- Determinación de la estrategia jurídica a seguir en cada caso concreto.
- Determinación de los asuntos concretos que deban ser objeto de externalización siguiendo criterios, preferentemente económicos, de eficacia y eficiencia.
- Concretar con el Jefe del Departamento de la Secretaría General, las actuaciones administrativas necesarias para el acompañamiento del proceso judicial, así como trasladar cualquier información de carácter judicial que pudiera ser relevante para la corporación.

Modificar la valoración del puesto de conformidad con las nuevas funciones asumidas.

2. Puesto 2.5.1 Técnico Administración General, adscrito al Área de Convenios y Contratación. Se modifica Tabla de Valoración del puesto y Ficha de Manual de Funciones.

Se pretende realizar una modificación singular y excepcional y consistente en una adecuación retributiva del contenido del puesto de trabajo. Y ello dado que se produce una modificación de las condiciones de un puesto de trabajo, añadiendo nuevas funciones al puesto, así como exigir mayor disponibilidad al mismo. 1. Por ello procede:

1. modificar la Ficha del Manual de Funciones en cuanto a las Funciones Genéricas y añadir: "asesoramiento jurídico al órgano de contratación, actuar como secretario en las Mesas de Contratación de todo tipo de contratos levantado correspondiente acta y ordenando su publicación. Asumir la supervisión de los expedientes de contratación elaborados por otros miembros del departamento. Tramitar los expedientes relativos a la inspección y sanción de servicios públicos y actividades, incluidos los servicios de temporada de playas.

2. Modificar la valoración del puesto, dado que se exigirá disponibilidad fuera del horario normal de trabajo y ello debido al propio contenido del puesto de trabajo, que requiere de atención más allá del horario habitual fijado en la Administración, por la multitud de incidencias que genera la contratación que no pueden esperar debida su urgencia y a que actualmente el departamento de contratación no dispone de personal suficiente para el volumen de expedientes que se tramitan. Por ello se deberá modificar estableciendo en el factor de Jornada y Dedicación el grado 3.

3. Puesto 2.11.3 Técnico Superior de Administración de Sistemas Informáticos y Redes, adscrito al Área de Nuevas Tecnologías. Se modifica Tabla de Valoración del puesto.

Se pretende realizar una modificación singular y excepcional y consistente en una adecuación retributiva del contenido del puesto de trabajo. Y ello dado que se produce una modificación de las condiciones de un puesto de trabajo, añadiendo nuevas funciones al puesto, incluida la de responsable, así como exigir mayor disponibilidad al mismo.

Por ello se justifica la modificación en base las siguientes consideraciones:

Modificar la valoración del puesto: Modificar la valoración del puesto se debe, a la consecuencia de la rescisión de contrato de mantenimiento de software que venía desarrollándose por empresa externa, al producirse ésta, se ha asumido por parte de éste puesto de trabajo todo lo concerniente a las tareas propias que desarrollaba la empresa externa, habiendo abogado esta administración por no externalizar estas funciones puesto que son de carácter estructural. Así mismo asume la responsabilidad por mando de dicho departamento, la repercusión de éste puesto se aumenta de nivel, y por consiguiente el factor de Esfuerzo físico. Al mismo tiempo se aplica una modificación de valoración del puesto debido a la disponibilidad fuera del horario normal de trabajo por razones que actualmente el departamento de Nuevas Tecnologías no dispone de personal suficiente para el desarrollo tecnológico que está llevando a cabo el Ayuntamiento de Pájara.

Añadir nuevas funciones al puesto: Dentro de las funciones genéricas se añadirá: "Implantar la Administración electrónica de conformidad con las nuevas exigencias de comunicaciones surgidas tras la entrada en vigor de las Leyes 39/2015 y 40/2015, así como la implantación, renovación y actualización del Portal de la Transparencia". Y dentro de las funciones específicas se añadirá "Administración y mantenimiento de los servicios de video vigilancia, administración de seguridad de los datos e información, gestión y mantenimiento de las comunicaciones (voz y datos)."

4. Puestos del 4.1.6.1 al 4.1.6.6 de Auxiliar de Ayuda a Domicilio, adscrito al Área de Servicios Sociales.

Se pretende realizar una modificación singular y excepcional y consistente en una adecuación retributiva del contenido del puesto de trabajo. Dicha adecuación

retributiva queda justificada en un error en la valoración inicial del puesto, puesto que no se valoró adecuadamente, de conformidad con los parámetros de valoración de la propia RPT, las funciones y características especiales que el puesto tiene y exige, tales como la autonomía o la repercusión:

Esté grupo de puestos de Auxiliares de Ayuda a domicilio, en RPT que se realizó nueva en Mayo de 2016, no se tuvo en cuenta por error en la tabla de valoración de los puestos el factor autonomía, que debería ser factor 2, al encontrarse dichos puestos con un grado de autonomía en la que exigen un nivel de detalle bajo en las explicaciones de las tareas a realizar. Así mismo en cuanto al factor de repercusión no se consideró acertadamente en la valoración que el nivel de repercusión es moderado en los resultados, ya que dichos puestos están ejecutados con normas y control de puestos intermedios existiendo posibilidad de cometer errores pero que podrán ser detectados antes de que se produzca un perjuicio importante.

5. Puesto 4.5.1 Auxiliar Administrativo Escuela Residencia, adscrito al Área de Hotel Escuela-Residencia. Se modifica Tabla de Valoración del puesto.

Se pretende realizar una modificación singular y excepcional y consistente en una adecuación retributiva del contenido del puesto de trabajo. Y ello dado que se produce una modificación de las condiciones de un puesto de trabajo, añadiendo nuevas funciones al puesto, así como exigir mayor disponibilidad y responsabilidad al mismo.

Por ello se justifica la modificación en base las siguientes consideraciones:

Actualmente no existir en la RPT ninguna figura de Director de la escuela, por que se ha apostado por un funcionamiento bajo parámetros de autorresponsabilidad, los puestos que conforman este servicio, cada uno de ellos, debe tener un alto grado de autonomía y auto exigencia y por ello son una pieza clave para garantizar el funcionamiento del servicio. A su vez siendo necesario para coordinar el personal del área o departamento así como para dar respuesta a los recursos gestionados, desempeñando funciones de control, dirección, etc.

Por ello se debe proceder a:

Una modificación de la valoración del puesto: el grado de autonomía se estime en un nivel 3, ya que las explicaciones de las tareas a realizar con inexistentes, existiendo un alto grado de autonomía en las tareas. Así como el factor de responsabilidad por mando aumenta de nivel, al ser dicho puesto quien ejerce las labores de dirección del personal adscrito a dicha Escuela, así mismo el nivel de repercusión se establece como medio en los resultados, al ser de relativa importancia, sin ser los errores que se pueda cometer de máxima gravedad. Por ello se debe modificar en la Tabla de Valoración del puesto (se modifique el factor de autonomía se pase al grado 3, el factor de Responsabilidad por mando se establezca en el grado 2 y el factor de repercusión se fije en el grado 3).

Una modificación del Manual de funciones: Por ello proceda modificar su manual de funciones añadiendo: corresponderá a este puesto, ejercer un control de la actividad de la escuela, debiendo informar a la Concejala de las actuaciones que considere oportunas para garantizar una correcta fiscalización y funcionamiento de la actividad de la escuela. El nivel de control exigible en todo caso, será conforme y acorde con la titulación que exige el puesto. Coordinar y Organizar el personal empleado en la escuela

residencia, según las instrucciones de la concejalía.

6. Puesto 4.9.1 Auxiliar Administrativo de Comunicación y Prensa. Se modifica el área denominándose a partir de este momento "Comunicaciones".

Se pretende realizar una modificación singular y excepcional, consistente en el cambio de denominación del Área de Comunicación y Prensa, denominándose Área de Comunicación. Y dado que se produce una modificación de las condiciones del puesto de trabajo señalado, suprimiendo funciones al puesto en lo relativo a prensa. Por ello procede modificar la Ficha de Manual de Funciones, organigramas estructurales, no procede cambio económico en la Tabla de Valoración y Relación de Puestos de Trabajo, sólo cambio de denominación. Este puesto sólo contemplará la comunicación interna y apoyo a los diferentes departamentos, no ejerciendo funciones de Prensa que requieran publicación y redacción de noticias y ello dado que se trata de un puesto de auxiliar, a los cuales, por la propia nomenclatura del puesto, no se les pueden exigir trabajos de carácter técnico. Por ello, se entiende que la RPT inicial incluyó por error funciones propias de un técnico que no fueron objeto de valoración.

7. Puesto 5.1.1 Inspector Jefe de Policía Local, adscrito al Área de Policía Local. Se modifica Tabla de Valoración del puesto.

Se pretende realizar una modificación singular y excepcional y consistente en una adecuación retributiva del contenido del puesto de trabajo. Dicha adecuación retributiva queda justificada en un error en la valoración inicial del puesto, puesto que no se valoró adecuadamente, de conformidad con los parámetros de valoración de la propia RPT, las funciones y las características especiales que el puesto tiene y exige, tales como el nivel de autonomía que exige el puesto.

Se modifique Tabla de Valoración del puesto (Corrección de error numérico en nivel de autonomía). Se corrige un error aritmético cometido en la tabla de valoración en cuanto a la autonomía.

8. Puesto 5.3.2.1 Cabo Bombero, pasando a denominarse Cabo Bombero Responsable, adscrito al Área de Servicio de Extinción de Incendios. Se modifica Tabla de valoración del puesto.

Se pretende realizar una modificación singular y excepcional y consistente en una adecuación retributiva del contenido del puesto de trabajo. Y ello dado que se produce una modificación de las condiciones de un puesto de trabajo, añadiendo nuevas funciones al puesto, así como a exigir mayor esfuerzo intelectual y responsabilidad al mismo.

Por ello se justifica la modificación en base las siguientes consideraciones:
Se modifique Tabla de valoración del puesto en cuanto a los siguientes factores y grados (en el factor de esfuerzo intelectual se fije en el grado 3 y el factor de Repercusión se fije también en el grado 3).

Así mismo se modifique la Ficha del Manual de Funciones en cuanto a la denominación y funciones genéricas añadiendo lo siguiente: establecimiento las funciones de Responsabilidad ante la falta o ausencia del Jefe del Servicio. Realización de cuadrantes con guardias y turnos del servicio, realizar aquellas funciones relacionadas con el desempeño de su puesto que

le sean encomendadas por el superior jerárquico para contribuir al buen funcionamiento del Servicio de Bomberos, y en general, de la corporación.

Ante tales cambios efectuados en el manual, la valoración del puesto se varía en los niveles o grados de esfuerzo intelectual (al realizar funciones de control, coordinación y supervisión operativa), así mismo el nivel de repercusión se establece como medio en los resultados, al ser de relativa importancia, sin ser los errores que se pueda cometer de máxima gravedad.

9. Puesto 6.1.5 Técnico en Administración General, adscrito al Área de Servicios Comunes. Se modifica Relación de Puestos de Trabajo.

Se modifique en la Relación de Puestos de Trabajo, en cuanto a que dicha plaza está ocupada por la incorporación de su titular, a efectos de modificación del epígrafe VAC (puesto vacante).

10. Puesto 6.1.6 Ingeniero Técnico de Obras Públicas, adscrito al Área de Servicios Comunes. Se modifica Tabla de Valoración del Puesto.

Se pretende realizar una modificación singular y excepcional y consistente en una adecuación retributiva del contenido del puesto de trabajo. Y ello dado que se produce una modificación de las condiciones de un puesto de trabajo, añadiendo nuevas funciones, y también se debe a un error en la valoración inicial del puesto, puesto que no se valoró adecuadamente, de conformidad con los parámetros de valoración de la propia RPT, la funciones que el puesto exige, tales como la responsabilidad y la autonomía.

La modificación deberá consistir en modificar la valoración del puesto así como en la modificación del Manual de Funciones.

- Correcciones de la valoración del puesto: En cuanto al grado de autonomía sube al nivel 4, por error en la valoración inicial del puesto, ya que posee un grado de autonomía alto, las explicaciones de las tareas a realizar son inexistentes. Así mismo el factor de responsabilidad por mando es existente en un grado 3, ya que realiza la supervisión y control del personal directo de playas, así como debe tenerse en cuenta también la supervisión del personal indirecto de las subcontratas de abastecimiento de agua y servicios de recogida de residuos. Por lo tanto, se modifica por error la Tabla de Valoración del Puesto (se modifica el factor de autonomía se pase al grado 4 y el factor de Responsabilidad por mando se fije en el grado 3).
- Corrección del Manual de funciones: Deberá añadirse como funciones específicas dentro del Manual de funciones, y ello como consecuencia del control meticuloso que esta administración debe tener de los siguientes servicios, atendiendo a las dificultades que generan los siguientes contratos a causa de la problemática dada la falta de recepción de las urbanizaciones del municipio: "desempeñar las tareas de fiscalización, control, seguimiento e instrumentalización de los contratos mercantiles de Abastecimiento de agua, servicios de recogida de residuos y las concesiones administrativas otorgadas en servicios de playas."

11. Puesto 6.6.4.1 y 6.6.4.2 Oficial de primera Capataz de obra, adscrito al Área de Obras y Servicios, mantenimiento y Gestión de Servicios Públicos. Se modifica Tabla de Valoración del puesto.

Se pretende realizar una modificación singular y excepcional y consistente en

una adecuación retributiva del contenido del puesto de trabajo. Dicha adecuación retributiva queda justificada en un error en la valoración inicial del puesto, puesto que no se valoró adecuadamente, de conformidad con los parámetros de valoración de la propia RPT, las funciones y características especiales que el puesto tiene y exige, tales como el nivel de autonomía y experiencia que exige el puesto.

En la valoración inicial planteada en el año 2016 en la Relación de puestos de trabajo, que era la primera relación que se ejecutaba en el Ayuntamiento de Pájara, se valoró erróneamente el factor de autonomía y el factor de experiencia. En el caso del primer factor, dicho puesto alberga alta autonomía, ya que las explicaciones de las tareas a realizar son inexistentes, y en cuanto al factor de experiencia se considera un puesto de aprendizaje medio de 7 a 12 meses, por las características propias del mismo.

Se modifique por error en la Tabla de Valoración del puesto (el factor de autonomía se pase a grado 3, se modifique el factor de experiencia se pase a grado 3).

12. Puesto 6.6.7.15 Oficial de primera, se denominará Oficial de primera Responsable, adscrito al Área de obras y Servicios, mantenimiento y Gestión de Servicios Públicos. Se modifica Tabla de Valoración del puesto.

Se pretende realizar una modificación singular y excepcional y consistente en una adecuación retributiva del contenido del puesto de trabajo. Y ello dado que se produce una modificación de las condiciones de un puesto de trabajo, añadiendo nuevas funciones al puesto, dado que pasará a denominarse OFICIAL DE PRIMERA RESPONSABLE y por lo tanto se exigirá de mayor esfuerzo autonomía y responsabilidad por mando, experiencia y repercusión al mismo.

Por ello se deberá modificar el puesto en los siguientes términos:

Modificación de la denominación del puesto en el Manual de Funciones: En primer lugar clasificar correctamente el puesto que pasará a denominarse Oficial de primera Responsable, ya que realizará labores de Responsabilidad en función a otros oficiales de primera, regulando y coordinando las tareas que surjan del habitual desempeño de labor diaria.

Modificación de la valoración del puesto: En cuanto a la nueva clasificación produce un cambio en los niveles o factores tales como: Autonomía (las explicaciones de tareas a realizar son inexistentes), Experiencia (consideración de aprendizaje medio de 7 a 12 meses, por las características propias del mismo), Responsabilidad por mando (albergará la responsabilidad de tener a su cargo la coordinación de otros empleados públicos), Repercusión (moderada repercusión en los resultados, puesto de control intermedio). Por lo tanto Se modifique la Tabla de Valoración del puesto y Ficha del Manual de Funciones (se modifique en la valoración el factor de autonomía se pase al grado 3, el factor de experiencia se pase al grado 3, el factor de Responsabilidad por mando se pasa al grado 2, el factor de repercusión se pase al grado 2).

13. Puesto 6.6.14 Oficial de primera Cementerios, adscrito al Área de Obras y Servicios, mantenimiento y Gestión de Servicios Públicos. Se modifica Tabla de valoración del puesto.

Se pretende realizar una modificación singular y excepcional y consistente en una adecuación retributiva del contenido del puesto de trabajo. Dicha adecuación retributiva queda justificada en un error en la valoración inicial del puesto, puesto que no se valoró adecuadamente, de conformidad con los parámetros de valoración de la propia RPT, las funciones y características especiales que el puesto exige y tiene, tales como la turnicidad y disponibilidad horaria que exige el puesto.

La modificación de la tabla de valoración se debe a un cambio en la Dedicación y Jornada (aplicando el nivel 5), ya que dichos servicios en cementerios, requieren de turnos de guardias los fines de semana, así como disponibilidad fuera del horario normal de trabajo, ya que los servicios se desconocen con suficiente antelación para prevenir turnos u horarios.

Se modifica por error la Tabla de valoración del puesto (Se modifique el nivel de Dedicación y Jornada se fije en el grado 5).

14. Puesto 6.6.21 Oficial de primera Encargado Responsable de Taller, adscrito al Área de Obras y Servicios, mantenimiento y Gestión de Servicios Públicos. Se modifica tabla de valoración del puesto.

Se pretende realizar una modificación singular y excepcional y consistente en una adecuación retributiva del contenido del puesto de trabajo. Dicha adecuación retributiva queda justificada en un error en la valoración inicial del puesto, puesto que no se valoró adecuadamente, de conformidad con los parámetros de valoración de la propia RPT, las características especiales que el puesto exige, tales como los niveles de autonomía en que debe ser desarrollado el trabajo, la experiencia que exige y en nivel de repercusión del mismo.

Este puesto se modifica la tabla de valoración por error en la valoración inicial que se ejecutó en la RPT-2016, primera RPT que realizaba el ayuntamiento de Pájara, en ella se produjo erróneamente la valoración en algunos factores, tales como: Autonomía (las explicaciones de tareas a realizar son inexistentes), Experiencia (Puesto de aprendizaje medio), Repercusión (moderada repercusión, puesto de ejecución con normas de control intermedio).

Se modifique por error la tabla de valoración del puesto (se modifique el factor de autonomía se pase a grado 3, se modifique el nivel de experiencia se pase a grado 3 y el factor de repercusión se pase al grado 2).

15. Puesto 6.7.3 Oficial de primera Capataz de Medio ambiente, adscrito al Área de Jardines y Medio Ambiente. Se modifica Tabla de Valoración del puesto.

Se pretende realizar una modificación singular y excepcional y consistente en una adecuación retributiva del contenido del puesto de trabajo. Dicha adecuación retributiva queda justificada en un error en la valoración inicial del puesto, puesto que no se valoró adecuadamente, de conformidad con los parámetros de valoración de la propia RPT, las características especiales que el puesto exige, tales como los niveles de autonomía en que debe ser desarrollado el trabajo, la experiencia que exige y en nivel de repercusión del mismo.

En la valoración inicial planteada en el año 2016 en la Relación de puestos de trabajo, que era la primera relación que se ejecutaba en el Ayuntamiento de Pájara, se valoró

erróneamente el factor de autonomía, experiencia y repercusión. En el caso del primer factor, dicho puesto alberga alta autonomía, ya que las explicaciones de las tareas a realizar son inexistentes, y en cuanto al factor de experiencia se considera un puesto de aprendizaje medio de 7 a 12 meses, por las características propias del mismo. En la repercusión se establece en su valoración moderada, puesto de ejecución con normas y control intermedio.

Se modifique debido al error de la Tabla de Valoración del puesto (El factor de autonomía se pasa al grado 3, factor de experiencia se pasa al grado 3 y el factor de repercusión se pasa al grado 2).

Tercero.- Modificar el texto del Manual de Reglas de Elaboración de RPT.

Se suprime del apartado 3.- Marco Retributivo Particular, el apartado 2.5, el punto 2.6 y el punto 2.7.

Se incorpora al texto dentro del apartado 3.- Marco Retributivo Particular, un apartado nuevo denominado con el número 3 y siguientes, que queda redactado como sigue:

3) En el supuesto de desempeño de funciones relacionadas en este punto, se percibirán las siguientes retribuciones complementarias:

3.1. Desempeño de la representación del Ayuntamiento en juicios: 500 euros/mes en complemento específico.

3.2. Desempeño de labores auxiliares en la preparación de documentación para la representación del Ayuntamiento en juicios: 150 euros/mes en concepto de complemento específico.

3.3 En el supuesto de desempeño accidental o provisional de puesto de trabajo como responsable o encargado, dentro de la misma categoría que ocupa el funcionario o trabajador en cuestión, percibirá mensualmente la cantidad de 250 euros/mes en concepto de complemento específico, previa evaluación del rendimiento del funcionario o trabajador.

Cuarto.- Modificación del Manual de Funciones en lo relativo a la creación de fichas de las nuevas plazas y modificación de las fichas de las plazas propuestas para su modificación del puesto.

Quinto.- Modificación de los organigramas del Ayuntamiento de Pájara, tras la creación de las plazas nuevas y las plazas modificadas."

SEGUNDO.- Publicar la modificación de la Relación de Puestos de trabajo en el Boletín Oficial de la Provincia, durante un plazo de 15 días hábiles durante los cuales los interesados podrán examinarla y presentar reclamaciones ante el Pleno. La relación se considerará definitivamente aprobada si durante el citado plazo no se hubieren presentado reclamaciones; en caso contrario, el Pleno dispondrá del plazo de un mes para resolverlas.

TERCERO.- Una vez aprobada la Relación de Puestos de Trabajo, en el plazo de treinta días, remitir copia a la Administración del Estado y al órgano Competente del Gobierno de Canarias.

CUARTO.- La Relación de Puestos de Trabajo se publicará íntegramente en el Boletín Oficial de la Provincia, junto con el resumen del presupuesto, en el Portal de la Transparencia y en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento de Pájara.”

Teniendo presente el dictamen favorable de la Comisión Especial de Cuentas, Economía, Hacienda y Patrimonio, de fecha 20 de julio de 2017, por el Sr. Alcalde se abre turno de debate, y sometido el asunto a votación, el Pleno, por unanimidad de los miembros presentes, lo que implica mayoría absoluta legal, **ACUERDA:**

Primero.- Aprobar inicialmente la modificación de la Relación de Puestos de trabajo del Ayuntamiento de Pájara que contiene los siguientes 5 puntos:

Primero.- Crear en la Relación de puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Pájara los puestos que se indican en los siguientes términos:

10. Puesto 4.1.4.7 Técnico Trabajo Social, adscrito al Área de Servicios Sociales.

Se pretende realizar una modificación de la relación de puestos de trabajo y consistente en la creación de dicho puesto de trabajo. En la RPT-2016, no se cuantificó correctamente el personal actualmente asignado a dicha área, por lo que se ajustan las plazas creadas a la realidad actual del departamento.

Sin embargo esta corporación, para su cobertura, atenderá a las limitaciones relativas a la oferta de empleo público contenidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y crea esta plaza haciendo uso de la potestad organizativa que posee al efecto.

11. Puesto 4.1.5.1 Auxiliar Administrativo, adscrito al Área de Servicios Sociales.

Se pretende realizar una modificación de la relación de puestos de trabajo y consistente en la creación de dicho puesto de trabajo. Actualmente en el área de Servicios Sociales la planificación y organización de la gestión, control general de procedimientos y apoyo y asistencia administrativa necesaria para el adecuado desarrollo de servicios, prestaciones del ámbito competencial de Servicios Sociales. El aumento del número de expedientes, gestiones, etc. a tramitar, hace necesario crear el puesto, ya que podría, su ausencia ocasionar una merma en el cumplimiento de los fines de dicha área.

Sin embargo esta corporación, para su cobertura, atenderá a las limitaciones relativas a la oferta de empleo público contenidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y crea esta plaza haciendo uso de la potestad organizativa que posee al efecto.

12. Puesto 4.6.0 Técnico Agencia Desarrollo Local, adscrito al Área de Empleo y Desarrollo Local.

Se pretende realizar una modificación de la relación de puestos de trabajo y consistente en la creación de dicho puesto de trabajo. En la RPT-2016, se estableció una nueva organización y estructura, estableciendo en dicha área sólo un puesto de administrativo, entendiéndose que las nuevas necesidades y un mejor funcionamiento de este servicio requiere de un puesto de técnico para la Agencia de Desarrollo local, ya que muchas de las funciones a realizar pertenecen a un nivel más técnico.

Sin embargo esta corporación, para su cobertura, atenderá a las limitaciones

relativas a la oferta de empleo público contenidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y crea esta plaza haciendo uso de la potestad organizativa que posee al efecto.

13. Puesto 6.6.4.3 Oficial de primera Capataz de obra, adscrito al Área de Obras y Servicios, mantenimiento y Gestión de Servicios Públicos.

Se pretende realizar una modificación de la relación de puestos de trabajo y consistente en la creación de dicho puesto de trabajo. El aumento notorio de las obras y servicios que se ejecutan actualmente y siendo un Municipio con varios núcleos poblacionales dispersos de gran recorrido de distancias, se ha optado por contemplar en la organización estructural puestos de Capataces de Obra, con el fin de ejecutar, fiscalizar, controlar con cierta responsabilidad las obras y servicios que se presten y ejecuten dentro del Municipio.

Sin embargo esta corporación, para su cobertura, atenderá a las limitaciones relativas a la oferta de empleo público contenidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y crea esta plaza haciendo uso de la potestad organizativa que posee al efecto.

14. Puesto 6.6.4.4 Oficial de primera Capataz de obra, adscrito al Área de Obras y Servicios, mantenimiento y Gestión de Servicios Públicos.

Se pretende realizar una modificación de la relación de puestos de trabajo y consistente en la creación de dicho puesto de trabajo. El aumento notorio de las obras y servicios que se ejecutan actualmente y siendo un Municipio con varios núcleos poblacionales dispersos de gran recorrido de distancias, se ha optado por contemplar en la organización estructural puestos de Capataces de Obra, con el fin de ejecutar, fiscalizar, controlar con cierta responsabilidad las obras y servicios que se presten y ejecuten dentro del Municipio.

Sin embargo esta corporación, para su cobertura, atenderá a las limitaciones relativas a la oferta de empleo público contenidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y crea esta plaza haciendo uso de la potestad organizativa que posee al efecto.

15. Puesto 6.6.15.8 Oficial de Segunda en Perrera Municipal, adscrito al Área de Obras y Servicios, mantenimiento y Gestión de Servicios Públicos.

Se pretende realizar una modificación de la relación de puestos de trabajo y consistente en la creación de dicho puesto de trabajo. Se pretende reforzar el área de Servicios de Perrera Municipal, ya que es un servicio con un gran volumen de recursos gestionados.

Sin embargo esta corporación, para su cobertura, atenderá a las limitaciones relativas a la oferta de empleo público contenidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y crea esta plaza haciendo uso de la potestad organizativa que posee al efecto.

16. Puesto 6.6.19.3 Operario de Colegios Responsable, adscrito al Área de Obras y Servicios, mantenimiento y Gestión de Servicios Públicos.

Se pretende realizar una modificación de la relación de puestos de trabajo y

consistente en la creación de dicho puesto de trabajo. La existencia de una controversia entre el número de puestos efectivos de operarios de colegios y los centros de educación en el Municipio de Pájara, hace que se tengan que regularizar y adaptar el número de puestos, debido a ello, se crea el siguiente puesto con la particularidad de establecer sus funciones en un centro educativo amplio, de alto número de alumnos, y sin disposición de apoyo diario a las tareas habituales, lo que conllevará la valoración en la correspondiente Tabla del puesto y manual de funciones.

Sin embargo esta corporación, para su cobertura, atenderá a las limitaciones relativas a la oferta de empleo público contenidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y crea esta plaza haciendo uso de la potestad organizativa que posee al efecto.

17. Puesto 6.6.24.1 Operario de Cementerios, adscrito al Área de Obras y Servicios, mantenimiento y Gestión de Servicios Públicos.

Se pretende realizar una modificación de la relación de puestos de trabajo y consistente en la creación de dicho puesto de trabajo. La organización planteada en la RPT-2016, no ajustó determinados puestos a ésta área en base a las funciones a desempeñar y según las nuevas necesidades, ya que se dispone de dos centros de Cementerios en el Municipio, y debido a los extemporáneos servicios que se tienen que realizar en éste área todos los días de la semana y la consiguiente disposición de efectivos para el buen funcionamiento del departamento.

Sin embargo esta corporación, para su cobertura, atenderá a las limitaciones relativas a la oferta de empleo público contenidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y crea esta plaza haciendo uso de la potestad organizativa que posee al efecto.

18. Puesto 6.7.3.1 Oficial de primero Capataz de Jardines, adscrito al Área de Jardines y Medio Ambiente.

Se pretende realizar una modificación de la relación de puestos de trabajo y consistente en la creación de dicho puesto de trabajo. Se crea un nuevo puesto con motivo de la organización y control que se exige en el área, la amplitud y diversidad de competencias para el buen funcionamiento y control de los servicios obligan a tener equipamiento y recursos humanos capaces de responsabilizarse del quehacer diario de tareas con el fin de que se ejecuten con total y adecuada profesionalización.

Sin embargo esta corporación, para su cobertura, atenderá a las limitaciones relativas a la oferta de empleo público contenidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y crea esta plaza haciendo uso de la potestad organizativa que posee al efecto.

Segundo.- Modificar en la Relación de puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Pájara los puestos que se indican en los siguientes términos:

16. Puesto 2.2.0 Asesor Letrado, se denominará Asesor Letrado Responsable, adscrito al Área de Asesoría Jurídica.

Se pretende realizar una modificación singular y excepcional y consistente en una adecuación retributiva del contenido del puesto de trabajo. Y ello dado que se

produce una modificación de las condiciones de un puesto de trabajo, añadiendo nuevas funciones al puesto, dado que pasará a denominarse ASESOR LETRADO RESPONSABLE y por lo tanto se exigirá de mayor responsabilidad por mando.

Por ello se deberá modificar el puesto en los siguientes términos:

Modificar el Manual de Funciones añadiendo que en calidad de responsable deberá desarrollar las siguientes funciones:

- Proceder al reparto de los asuntos entre los asesores letrados.
- Determinación de la estrategia jurídica a seguir en cada caso concreto.
- Determinación de los asuntos concretos que deban ser objeto de externalización siguiendo criterios, preferentemente económicos, de eficacia y eficiencia.
- Concretar con el Jefe del Departamento de la Secretaria General, las actuaciones administrativas necesarias para el acompañamiento del proceso judicial, así como trasladar cualquier información de carácter judicial que pudiera ser relevante para la corporación.

Modificar la valoración del puesto de conformidad con las nuevas funciones asumidas.

17. Puesto 2.5.1 Técnico Administración General, adscrito al Área de Convenios y Contratación. Se modifica Tabla de Valoración del puesto y Ficha de Manual de Funciones.

Se pretende realizar una modificación singular y excepcional y consistente en una adecuación retributiva del contenido del puesto de trabajo. Y ello dado que se produce una modificación de las condiciones de un puesto de trabajo, añadiendo nuevas funciones al puesto, así como exigir mayor disponibilidad al mismo. 1. Por ello procede:

1. modificar la Ficha del Manual de Funciones en cuanto a las Funciones Genéricas y añadir: "asesoramiento jurídico al órgano de contratación, actuar como secretario en las Mesas de Contratación de todo tipo de contratos levantado correspondiente acta y ordenando su publicación. Asumir la supervisión de los expedientes de contratación elaborados por otros miembros del departamento. Tramitar los expedientes relativos a la inspección y sanción de servicios públicos y actividades, incluidos los servicios de temporada de playas.

2. Modificar la valoración del puesto, dado que se exigirá disponibilidad fuera del horario normal de trabajo y ello debido al propio contenido del puesto de trabajo, que requiere de atención más allá del horario habitual fijado en la Administración, por la multitud de incidencias que genera la contratación que no pueden esperar debida su urgencia y a que actualmente el departamento de contratación no dispone de personal suficiente para el volumen de expedientes que se tramitan. Por ello se deberá modificar estableciendo en el factor de Jornada y Dedicación el grado 3.

18. Puesto 2.11.3 Técnico Superior de Administración de Sistemas Informáticos y Redes, adscrito al Área de Nuevas Tecnologías. Se modifica Tabla de Valoración del puesto.

Se pretende realizar una modificación singular y excepcional y consistente en una adecuación retributiva del contenido del puesto de trabajo. Y ello dado que se produce una modificación de las condiciones de un puesto de trabajo, añadiendo nuevas funciones al puesto, incluida la de responsable, así como exigir mayor

disponibilidad al mismo.

Por ello se justifica la modificación en base las siguientes consideraciones:

Modificar la valoración del puesto: Modificar la valoración del puesto se debe, a la consecuencia de la rescisión de contrato de mantenimiento de software que venía desarrollándose por empresa externa, al producirse ésta, se ha asumido por parte de éste puesto de trabajo todo lo concerniente a las tareas propias que desarrollaba la empresa externa, habiendo abogado esta administración por no externalizar estas funciones puesto que son de carácter estructural. Así mismo asume la responsabilidad por mando de dicho departamento, la repercusión de éste puesto se aumenta de nivel, y por consiguiente el factor de Esfuerzo físico. Al mismo tiempo se aplica una modificación de valoración del puesto debido a la disponibilidad fuera del horario normal de trabajo por razones que actualmente el departamento de Nuevas Tecnologías no dispone de personal suficiente para el desarrollo tecnológico que está llevando a cabo el Ayuntamiento de Pájara.

Añadir nuevas funciones al puesto: Dentro de las funciones genéricas se añadirá: "Implantar la Administración electrónica de conformidad con las nuevas exigencias de comunicaciones surgidas tras la entrada en vigor de las Leyes 39/2015 y 40/2015, así como la implantación, renovación y actualización del Portal de la Transparencia". Y dentro de las funciones específicas se añadirá "Administración y mantenimiento de los servicios de video vigilancia, administración de seguridad de los datos e información, gestión y mantenimiento de las comunicaciones (voz y datos)."

19. Puestos del 4.1.6.1 al 4.1.6.6 de Auxiliar de Ayuda a Domicilio, adscrito al Área de Servicios Sociales.

Se pretende realizar una modificación singular y excepcional y consistente en una adecuación retributiva del contenido del puesto de trabajo. Dicha adecuación retributiva queda justificada en un error en la valoración inicial del puesto, puesto que no se valoró adecuadamente, de conformidad con los parámetros de valoración de la propia RPT, las funciones y características especiales que el puesto tiene y exige, tales como la autonomía o la repercusión:

Este grupo de puestos de Auxiliares de Ayuda a domicilio, en RPT que se realizó nueva en Mayo de 2016, no se tuvo en cuenta por error en la tabla de valoración de los puestos el factor autonomía, que debería ser factor 2, al encontrarse dichos puestos con un grado de autonomía en la que exigen un nivel de detalle bajo en las explicaciones de las tareas a realizar. Así mismo en cuanto al factor de repercusión no se consideró acertadamente en la valoración que el nivel de repercusión es moderado en los resultados, ya que dichos puestos están ejecutados con normas y control de puestos intermedios existiendo posibilidad de cometer errores pero que podrán ser detectados antes de que se produzca un perjuicio importante.

20. Puesto 4.5.1 Auxiliar Administrativo Escuela Residencia, adscrito al Área de Hotel Escuela-Residencia. Se modifica Tabla de Valoración del puesto.

Se pretende realizar una modificación singular y excepcional y consistente en una adecuación retributiva del contenido del puesto de trabajo. Y ello dado que se produce una modificación de las condiciones de un puesto de trabajo, añadiendo nuevas funciones al puesto, así como exigir mayor disponibilidad y responsabilidad

al mismo.

Por ello se justifica la modificación en base las siguientes consideraciones:

Actualmente no existir en la RPT ninguna figura de Director de la escuela, por que se ha apostado por un funcionamiento bajo parámetros de autorresponsabilidad, los puestos que conforman este servicio, cada uno de ellos, debe tener un alto grado de autonomía y auto exigencia y por ello son una pieza clave para garantizar el funcionamiento del servicio. A su vez siendo necesario para coordinar el personal del área o departamento así como para dar respuesta a los recursos gestionados, desempeñando funciones de control, dirección, etc.

Por ello se debe proceder a:

Una modificación de la valoración del puesto: el grado de autonomía se estime en un nivel 3, ya que las explicaciones de las tareas a realizar con inexistentes, existiendo un alto grado de autonomía en las tareas. Así como el factor de responsabilidad por mando aumenta de nivel, al ser dicho puesto quien ejerce las labores de dirección del personal adscrito a dicha Escuela, así mismo el nivel de repercusión se establece como medio en los resultados, al ser de relativa importancia, sin ser los errores que se pueda cometer de máxima gravedad. Por ello se debe modificar en la Tabla de Valoración del puesto (se modifique el factor de autonomía se pase al grado 3, el factor de Responsabilidad por mando se establezca en el grado 2 y el factor de repercusión se fije en el grado 3).

Una modificación del Manual de funciones: Por ello proceda modificar su manual de funciones añadiendo: corresponderá a este puesto, ejercer un control de la actividad de la escuela, debiendo informar a la Concejala de las actuaciones que considere oportunas para garantizar una correcta fiscalización y funcionamiento de la actividad de la escuela. El nivel de control exigible en todo caso, será conforme y acorde con la titulación que exige el puesto. Coordinar y Organizar el personal empleado en la escuela residencia, según las instrucciones de la concejalia.

21. Puesto 4.9.1 Auxiliar Administrativo de Comunicación y Prensa. Se modifica el área denominándose a partir de este momento "Comunicaciones".

Se pretende realizar una modificación singular y excepcional, consistente en el cambio de denominación del Área de Comunicación y Prensa, denominándose Área de Comunicación. Y dado que se produce una modificación de las condiciones del puesto de trabajo señalado, suprimiendo funciones al puesto en lo relativo a prensa. Por ello procede modificar la Ficha de Manual de Funciones, organigramas estructurales, no procede cambio económico en la Tabla de Valoración y Relación de Puestos de Trabajo, sólo cambio de denominación. Este puesto sólo contemplará la comunicación interna y apoyo a los diferentes departamentos, no ejerciendo funciones de Prensa que requieran publicación y redacción de noticias y ello dado que se trata de un puesto de auxiliar, a los cuales, por la propia nomenclatura del puesto, no se les pueden exigir trabajos de carácter técnico. Por ello, se entiende que la RPT inicial incluyó por error funciones propias de un técnico que no fueron objeto de valoración.

22. Puesto 5.1.1 Inspector Jefe de Policía Local, adscrito al Área de Policía Local. Se modifica Tabla de Valoración del puesto.

Se pretende realizar una modificación singular y excepcional y consistente en una adecuación retributiva del contenido del puesto de trabajo. Dicha adecuación retributiva queda justificada en un error en la valoración inicial del puesto, puesto que no se valoró adecuadamente, de conformidad con los parámetros de valoración de la propia RPT, las funciones y las características especiales que el puesto tiene y exige, tales como el nivel de autonomía que exige el puesto.

Se modifique Tabla de Valoración del puesto (Corrección de error numérico en nivel de autonomía). Se corrige un error aritmético cometido en la tabla de valoración en cuanto a la autonomía.

23. Puesto 5.3.2.1 Cabo Bombero, pasando a denominarse Cabo Bombero Responsable, adscrito al Área de Servicio de Extinción de Incendios. Se modifica Tabla de valoración del puesto.

Se pretende realizar una modificación singular y excepcional y consistente en una adecuación retributiva del contenido del puesto de trabajo. Y ello dado que se produce una modificación de las condiciones de un puesto de trabajo, añadiendo nuevas funciones al puesto, así como a exigir mayor esfuerzo intelectual y responsabilidad al mismo.

Por ello se justifica la modificación en base las siguientes consideraciones:
Se modifique Tabla de valoración del puesto en cuanto a los siguientes factores y grados (en el factor de esfuerzo intelectual se fije en el grado 3 y el factor de Repercusión se fije también en el grado 3).

Así mismo se modifique la Ficha del Manual de Funciones en cuanto a la denominación y funciones genéricas añadiendo lo siguiente: establecimiento las funciones de Responsabilidad ante la falta o ausencia del Jefe del Servicio. Realización de cuadrantes con guardias y turnos del servicio, realizar aquellas funciones relacionadas con el desempeño de su puesto que le sean encomendadas por el superior jerárquico para contribuir al buen funcionamiento del Servicio de Bomberos, y en general, de la corporación.

Ante tales cambios efectuados en el manual, la valoración del puesto se varía en los niveles o grados de esfuerzo intelectual (al realizar funciones de control, coordinación y supervisión operativa), así mismo el nivel de repercusión se establece como medio en los resultados, al ser de relativa importancia, sin ser los errores que se pueda cometer de máxima gravedad.

24. Puesto 6.1.5 Técnico en Administración General, adscrito al Área de Servicios Comunes. Se modifica Relación de Puestos de Trabajo.

Se modifique en la Relación de Puestos de Trabajo, en cuanto a que dicha plaza está ocupada por la incorporación de su titular, a efectos de modificación del epígrafe VAC (puesto vacante).

25. Puesto 6.1.6 Ingeniero Técnico de Obras Públicas, adscrito al Área de Servicios Comunes. Se modifica Tabla de Valoración del Puesto.

Se pretende realizar una modificación singular y excepcional y consistente en una adecuación retributiva del contenido del puesto de trabajo. Y ello dado que se produce una modificación de las condiciones de un puesto de trabajo, añadiendo

nuevas funciones, y también se debe a un error en la valoración inicial del puesto, puesto que no se valoró adecuadamente, de conformidad con los parámetros de valoración de la propia RPT, la funciones que el puesto exige, tales como la responsabilidad y la autonomía.

La modificación deberá consistir en modificar la valoración del puesto así como en la modificación del Manual de Funciones.

- Correcciones de la valoración del puesto: En cuanto al grado de autonomía sube al nivel 4, por error en la valoración inicial del puesto, ya que posee un grado de autonomía alto, las explicaciones de las tareas a realizar son inexistentes. Así mismo el factor de responsabilidad por mando es existente en un grado 3, ya que realiza la supervisión y control del personal directo de playas, así como debe tenerse en cuenta también la supervisión del personal indirecto de las subcontratas de abastecimiento de agua y servicios de recogida de residuos. Por lo tanto, se modifica por error la Tabla de Valoración del Puesto (se modifica el factor de autonomía se pase al grado 4 y el factor de Responsabilidad por mando se fije en el grado 3).
- Corrección del Manual de funciones: Deberá añadirse como funciones específicas dentro del Manual de funciones, y ello como consecuencia del control meticuloso que esta administración debe tener de los siguientes servicios, atendiendo a las dificultades que generan los siguientes contratos a causa de la problemática dada la falta de recepción de las urbanizaciones del municipio: “desempeñar las tareas de fiscalización, control, seguimiento e instrumentalización de los contratos mercantiles de Abastecimiento de agua, servicios de recogida de residuos y las concesiones administrativas otorgadas en servicios de playas.”

26. Puesto 6.6.4.1 y 6.6.4.2 Oficial de primera Capataz de obra, adscrito al Área de Obras y Servicios, mantenimiento y Gestión de Servicios Públicos. Se modifica Tabla de Valoración del puesto.

Se pretende realizar una modificación singular y excepcional y consistente en una adecuación retributiva del contenido del puesto de trabajo. Dicha adecuación retributiva queda justificada en un error en la valoración inicial del puesto, puesto que no se valoró adecuadamente, de conformidad con los parámetros de valoración de la propia RPT, las funciones y características especiales que el puesto tiene y exige, tales como el nivel de autonomía y experiencia que exige el puesto.

En la valoración inicial planteada en el año 2016 en la Relación de puestos de trabajo, que era la primera relación que se ejecutaba en el Ayuntamiento de Pájara, se valoró erróneamente el factor de autonomía y el factor de experiencia. En el caso del primer factor, dicho puesto alberga alta autonomía, ya que las explicaciones de las tareas a realizar son inexistentes, y en cuanto al factor de experiencia se considera un puesto de aprendizaje medio de 7 a 12 meses, por las características propias del mismo.

Se modifique por error en la Tabla de Valoración del puesto (el factor de autonomía se pase a grado 3, se modifique el factor de experiencia se pase a grado 3).

27. Puesto 6.6.7.15 Oficial de primera, se denominará Oficial de primera

Responsable, adscrito al Área de obras y Servicios, mantenimiento y Gestión de Servicios Públicos. Se modifica Tabla de Valoración del puesto.

*Se pretende realizar una modificación singular y excepcional y consistente en una adecuación retributiva del contenido del puesto de trabajo. Y ello dado que se produce una modificación de las condiciones de un puesto de trabajo, añadiendo nuevas funciones al puesto, dado que pasará a denominarse **OFICIAL DE PRIMERA RESPONSABLE** y por lo tanto se exigirá de mayor esfuerzo autonomía y responsabilidad por mando, experiencia y repercusión al mismo.*

Por ello se deberá modificar el puesto en los siguientes términos:

Modificación de la denominación del puesto en el Manual de Funciones: En primer lugar clasificar correctamente el puesto que pasará a denominarse Oficial de primera Responsable, ya que realizará labores de Responsabilidad en función a otros oficiales de primera, regulando y coordinando las tareas que surjan del habitual desempeño de labor diaria.

Modificación de la valoración del puesto: En cuanto a la nueva clasificación produce un cambio en los niveles o factores tales como: Autonomía (las explicaciones de tareas a realizar son inexistentes), Experiencia (consideración de aprendizaje medio de 7 a 12 meses, por las características propias del mismo), Responsabilidad por mando (albergará la responsabilidad de tener a su cargo la coordinación de otros empleados públicos), Repercusión (moderada repercusión en los resultados, puesto de control intermedio). Por lo tanto Se modifique la Tabla de Valoración del puesto y Ficha del Manual de Funciones (se modifique en la valoración el factor de autonomía se pase al grado 3, el factor de experiencia se pase al grado 3, el factor de Responsabilidad por mando se pasa al grado 2, el factor de repercusión se pase al grado 2).

28. Puesto 6.6.14 Oficial de primera Cementerios, adscrito al Área de Obras y Servicios, mantenimiento y Gestión de Servicios Públicos. Se modifica Tabla de valoración del puesto.

Se pretende realizar una modificación singular y excepcional y consistente en una adecuación retributiva del contenido del puesto de trabajo. Dicha adecuación retributiva queda justificada en un error en la valoración inicial del puesto, puesto que no se valoró adecuadamente, de conformidad con los parámetros de valoración de la propia RPT, las funciones y características especiales que el puesto exige y tiene, tales como la turnicidad y disponibilidad horaria que exige el puesto.

La modificación de la tabla de valoración se debe a un cambio en la Dedicación y Jornada (aplicando el nivel 5), ya que dichos servicios en cementerios, requieren de turnos de guardias los fines de semana, así como disponibilidad fuera del horario normal de trabajo, ya que los servicios se desconocen con suficiente antelación para prevenir turnos u horarios.

Se modifica por error la Tabla de valoración del puesto (Se modifique el nivel de Dedicación y Jornada se fije en el grado 5).

29. Puesto 6.6.21 Oficial de primera Encargado Responsable de Taller, adscrito al Área de Obras y Servicios, mantenimiento y Gestión de

Servicios Públicos. Se modifica tabla de valoración del puesto.

Se pretende realizar una modificación singular y excepcional y consistente en una adecuación retributiva del contenido del puesto de trabajo. Dicha adecuación retributiva queda justificada en un error en la valoración inicial del puesto, puesto que no se valoró adecuadamente, de conformidad con los parámetros de valoración de la propia RPT, las características especiales que el puesto exige, tales como los niveles de autonomía en que debe ser desarrollado el trabajo, la experiencia que exige y en nivel de repercusión del mismo.

Este puesto se modifica la tabla de valoración por error en la valoración inicial que se ejecutó en la RPT-2016, primera RPT que realizaba el ayuntamiento de Pájara, en ella se produjo erróneamente la valoración en algunos factores, tales como: Autonomía (las explicaciones de tareas a realizar son inexistentes), Experiencia (Puesto de aprendizaje medio), Repercusión (moderada repercusión, puesto de ejecución con normas de control intermedio).

Se modifique por error la tabla de valoración del puesto (se modifique el factor de autonomía se pase a grado 3, se modifique el nivel de experiencia se pase a grado 3 y el factor de repercusión se pase al grado 2).

30. Puesto 6.7.3 Oficial de primera Capataz de Medio ambiente, adscrito al Área de Jardines y Medio Ambiente. Se modifica Tabla de Valoración del puesto.

Se pretende realizar una modificación singular y excepcional y consistente en una adecuación retributiva del contenido del puesto de trabajo. Dicha adecuación retributiva queda justificada en un error en la valoración inicial del puesto, puesto que no se valoró adecuadamente, de conformidad con los parámetros de valoración de la propia RPT, las características especiales que el puesto exige, tales como los niveles de autonomía en que debe ser desarrollado el trabajo, la experiencia que exige y en nivel de repercusión del mismo.

En la valoración inicial planteada en el año 2016 en la Relación de puestos de trabajo, que era la primera relación que se ejecutaba en el Ayuntamiento de Pájara, se valoró erróneamente el factor de autonomía, experiencia y repercusión. En el caso del primer factor, dicho puesto alberga alta autonomía, ya que las explicaciones de las tareas a realizar son inexistentes, y en cuanto al factor de experiencia se considera un puesto de aprendizaje medio de 7 a 12 meses, por las características propias del mismo. En la repercusión se establece en su valoración moderada, puesto de ejecución con normas y control intermedio.

Se modifique debido al error de la Tabla de Valoración del puesto (El factor de autonomía se pasa al grado 3, factor de experiencia se pasa al grado 3 y el factor de repercusión se pasa al grado 2).

Tercero.- Modificar el texto del Manual de Reglas de Elaboración de RPT.

Se suprime del apartado 3.- Marco Retributivo Particular, el apartado 2.5, el punto 2.6 y el punto 2.7.

Se incorpora al texto dentro del apartado 3.- Marco Retributivo Particular, un apartado nuevo denominado con el número 3 y siguientes, que queda redactado como sigue:

3) En el supuesto de desempeño de funciones relacionadas en este punto, se percibirán las siguientes retribuciones complementarias:

3.1. Desempeño de la representación del Ayuntamiento en juicios: 500 euros/mes en complemento específico.

3.2. Desempeño de labores auxiliares en la preparación de documentación para la representación del Ayuntamiento en juicios: 150 euros/mes en concepto de complemento específico.

3.3 En el supuesto de desempeño accidental o provisional de puesto de trabajo como responsable o encargado, dentro de la misma categoría que ocupa el funcionario o trabajador en cuestión, percibirá mensualmente la cantidad de 250 euros/mes en concepto de complemento específico, previa evaluación del rendimiento del funcionario o trabajador.

Cuarto.- Modificación del Manual de Funciones en lo relativo a la creación de fichas de las nuevas plazas y modificación de las fichas de las plazas propuestas para su modificación del puesto.

Quinto.- Modificación de los organigramas del Ayuntamiento de Pájara, tras la creación de las plazas nuevas y las plazas modificadas."

Segundo.- Publicar la modificación de la Relación de Puestos de trabajo en el Boletín Oficial de la Provincia, durante un plazo de 15 días hábiles durante los cuales los interesados podrán examinarla y presentar reclamaciones ante el Pleno. La relación se considerará definitivamente aprobada si durante el citado plazo no se hubieren presentado reclamaciones; en caso contrario, el Pleno dispondrá del plazo de un mes para resolverlas.

Tercero.- Una vez aprobada la Relación de Puestos de Trabajo, en el plazo de treinta días, remitir copia a la Administración del Estado y al órgano Competente del Gobierno de Canarias.

Cuarto.- La Relación de Puestos de Trabajo se publicará íntegramente en el Boletín Oficial de la Provincia, junto con el resumen del presupuesto, en el Portal de la Transparencia y en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento de Pájara."

Y para que así conste y surta los efectos que procedan, expido la presente de orden y con el visto bueno del Sr. Alcalde, en Pájara, en la fecha que figura al margen."

El Concejal Delegado de Personal,

Fdo. FARES ROQUE SOSA RODRÍGUEZ
CONCEJAL (FARES ROQUE SR)
AYUNTAMIENTO DE PÁJARA

Fecha: 23/10/2017 a las 12:35
HASH: C726880635657F3FCCF1
BEC8D9AD34BB03761A67

Firmado Electrónicamente