ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA CELEBRADA POR EL AYUNTAMIENTO PLENO DE PÁJARA EL DÍA 25 DE JULIO DE 2017

ASISTENCIA.

- Alcalde Presidente:
Don Rafael Perdomo Betancor

-Concejales:
Doña Rosa Bella Cabrera Noda
Don Farés Roque Sosa Rodríguez
Doña Lucía Darriba Folgueira
Don Jorge Martín Brito
Don Manuel del Corazón de Jesús Alba Santana
Don Alexis Alonso Rodríguez
Don Jordani Antonio Cabrera Soto
Don Pedro Armas Romero
Don Domingo Pérez Saavedra
Doña Jennifer María Trujillo Placeres
Don Santiago Agustín Callero Pérez

AUSENTES:
Doña María Soledad Placeres Hierro
Doña Damiana del Pilar Saavedra Hernández
Doña María de los Ángeles Acosta Pérez
Don Juan Valentín Déniz Francés
Don Guillermo Nicanor Concepción Rodríguez

Secretaria General
Doña Claudia Ravetllat Vergés

En Pájara y en el Salón de Sesiones de la Casa Consistorial, siendo las diez horas del día veinticinco de julio de dos mil diecisiete, se reúne el Pleno de la Corporación Municipal bajo la Presidencia del Sr. Alcalde titular, Don Rafael Perdomo Betancor y con la asistencia de los Señores Concejales que al margen se expresan, al objeto de celebrar sesión extraordinaria y en primera convocatoria, para la que habían sido convocados previa y reglamentariamente por Decreto de la Alcaldía nº 2085/2017, de 20 de julio.

Actúa de Secretaria la titular de la Corporación, Doña Claudia Ravetllat Vergés, que da fe del acto.

Actúa de Interventor el titular Accidental de la Corporación, Don Antonio Domínguez Aguiar.

A efectos de votación, se hace constar que la Corporación está integrada por doce miembros de hecho y de derecho, incluido el Alcalde Presidente.

Se deja constancia que los medios de grabación de la presente sesión plenaria se han visto afectados por lo que no se podrá transcribir en su integridad la literalidad de la misma, sino aquellas anotaciones realizadas mediante papel por esta secretaria

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

en cuanto a las intervenciones, haciendo constar con plena literalidad y certeza el sentido del voto emitido por cada concejal.

Válidamente constituida y abierta la sesión por la Presidencia, seguidamente se entra a conocer los asuntos incluidos en el Orden del Día:

PRIMERO.- APROBACIÓN INICIAL DE LA MODIFICACIÓN DE LA ORDENANZA REGULADORA DEL SERVICIO DE TRANSPORTE EN TAXI.

Dada cuenta de la Propuesta de la Alcaldía, de fecha 10 de julio de 2017, que reza literalmente:

"PROPUESTA DE ALCALDÍA.

VISTO.- El Informe Propuesta de la Concejalía Delegada de Transportes justificativo de la necesidad de modificación de la Ordenanza Reguladora del Servicio de Transporte en Taxis.

RESULTANDO: Que en base a lo anterior mediante Providencia de esta Alcaldía Presidencia, se solicitó Informe Jurídico respecto del procedimiento a seguir, y que se procediese a la redacción, así mismo, del proyecto de modificación de la citada Ordenanza.

RESULTANDO: Que obra en el expediente borrador de la Ordenanza Reguladora del Servicio de Transporte en Taxis, y que se ha emitido por el Técnico de Administración General Informe jurídico respecto del procedimiento legal a seguir y en relación a las modificaciones propuestas por la Concejalía Delegada de Transportes, cuyo tenor literal es el siguiente:

"Ignacio Adolfo Medina Manrique en cumplimiento de lo ordenado por la Alcaldía Presidencia mediante providencia de la Alcaldía, emito el siguiente

INFORME

PRIMERO. *El Municipio, según dispone el artículo 25 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, para la gestión de sus intereses y en el ámbito de sus competencias, puede promover toda clase de actividades y prestar cuantos servicios contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal.*

Asimismo, en su calidad de Administración Pública de carácter territorial, y siempre dentro de la esfera de sus competencias, corresponde a este Ayuntamiento la potestad reglamentaria y de auto-organización.

Aprobada la Ordenanza Reguladora del Servicio de Taxi como instrumento adecuado para regular la materia, y una vez que surgen nuevas necesidades, y sobre todo detectadas deficiencias en el mismo, se deberá proceder a su modificación. Para la modificación de los Reglamentos y ordenanzas deberán seguirse los mismos trámites que para su aprobación.

Dicho Reglamento municipal es una disposición administrativa de aplicación solo en el Municipio y de rango inferior a la Ley, sujeta a un procedimiento formal de aprobación.

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

SEGUNDO. *La Legislación aplicable viene determinada por:*

— Los artículos 4, 22.2.d), 25, 49 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

— El artículo 56 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.

TERCERO. *La modificación de Ordenanzas y Reglamentos locales se ajustará al siguiente procedimiento:*

A. *Por Providencia de Alcaldía se ha de iniciar el expediente y se solicitará a los Servicios Municipales competentes, en razón de la materia, la elaboración de la modificación del Reglamento del Mercado Municipal de Morro Jable.*

B. *Elaborado y recibido el proyecto de modificación del Reglamento, corresponderá la aprobación inicial de la misma por el Pleno (artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local), previo Dictamen de la Comisión Informativa, y se abrirá período de información pública, por un plazo mínimo de treinta días, para que los interesados puedan presentar las reclamaciones y sugerencias que estimen oportunas. El Acuerdo de aprobación inicial se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento.*

C. *Concluido el período de información pública, si se han presentado reclamaciones y/o sugerencias, deberán resolverse estas, incorporándose al texto de la modificación del Reglamento las alteraciones derivadas de la resolución de las alegaciones. La aprobación definitiva corresponde al Pleno, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 22.2.d) y 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, previo Dictamen de la Comisión Informativa.*

D. *En el supuesto de que no se presenten reclamaciones en relación con la aprobación inicial de la modificación del Reglamento en el plazo de información pública, se entenderá definitivamente adoptado el Acuerdo hasta entonces provisional, extendiéndose por esta Secretaría la certificación que acredite la elevación a definitiva de la aprobación inicial.*

E. *El Acuerdo de aprobación definitiva de la modificación del Reglamento, con el texto íntegro de la misma, debe publicarse para su general conocimiento en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en el Boletín Oficial de la Provincia, tal y como dispone el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y no entrarán en vigor hasta que se haya publicado completamente su texto y haya transcurrido el plazo previsto en el artículo 65.2 de dicha Ley.*

CUARTO.- *Establecido el procedimiento y entrando en el segundo objeto de este informe, se justifican en la Memoria de la Sra. Concejala Delegada las modificaciones que se pretenden introducir en la Ordenanza Reguladora del Servicio, impropio de taxi, en base a distintas cuestiones, unas motivadas por lo que se han dado en llamar "errores de transcripción" que podrían clasificarse en referencias a artículos incorrectas, artículos incompletos, etc (…), lo que resulta fácilmente comprobable sin necesidad de demasiados esfuerzos, valgan como ejemplos:*

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

En el artículo 41, "Supuestos de concierto de precio", se aprecia claramente que el mismo se haya incompleto, pues dónde debería empezar una relación, se da por finalizado el artículo, rezando como sigue su segundo párrafo:

"Para realizar este servicio se deberá llevar a bordo un documento donde consten los siguientes datos:"- Concluyendo así, resulta obvio lo incompleto del tenor del artículo.

También se han detectado lo que podríamos llamar "referencias a artículos incorrectas", así el artículo 49 mediante el que se regulan "las sanciones por la comisión de infracciones leves", comienza en los siguientes términos: "Las sanciones por las infracciones tipificadas de leve en el artículo 41.1 se sancionarán conforme a las reglas siguientes (…)". Como se ha visto en el párrafo anterior, el artículo 41 no tipifica faltas leves, sino que regula, -de modo incompleto, como vimos-, los supuestos de concierto de precios.

Exactamente el mismo tipo de referencia incorrecta a un artículo, nuevamente al 41, acaece en varias ocasiones en el artículo 51, que regula las sanciones por la comisión de infracciones muy graves.

Otras modificaciones exponía la Concejalía Delegada obedecen o son consecuencia de las obligaciones de control que la ley 13/2007, de 17 de mayo, de Ordenación del Transporte por Carretera de Canarias, y el Decreto 74/2012, de 2 de agosto, mediante el que se aprobó el Reglamento del Taxi de Canarias, imponen a las Corporaciones locales. Así, se cita expresamente el artículo 24 en la memoria de la Concejalía Delegada, cuyo tenor se amplía al objeto de que se posibilite el ejercicio de un mayor control respecto del personal que desarrolla este servicio público y, fundamentalmente, de sus condiciones laborales; y, a resultas de lo anterior se introduce el apartado f) del artículo 47.2 al objeto de tipificar como infracción administrativa de carácter grave el incumplimiento por parte del empresario de las obligaciones de información citadas.

Finalmente exponer que se han introducido otras modificaciones que se hayan dispersas a lo largo del texto de la Ordenanza anterior que mantiene la mayor parte de su redacción, así por citar alguna, se exige estar en posesión del permiso de circulación con una antigüedad mínima de 1 año para la obtención del permiso local de conducción, o el tenor del apartado c) del artículo 19, que amplía el requisito de "honorabilidad del conductor".

En definitiva, vistas las modificaciones a introducir en la Ordenanza de Taxis de Pájara, propuestas por la Concejalía Delegada de Transportes, considerándolas adecuad, el técnico que suscribe informa FAVORABLEMENTE los cambios que se han propuesto introducir en el texto de la Ordenanza Municipal".

Vista la documentación que integra el expediente, y en virtud de las competencias que me confiere la legislación vigente, para su consideración, elevo al Pleno Municipal la siguiente,

PROPUESTA DE ACUERDO

Primero.- Aprobación provisional de la modificación de la Ordenanza Municipal Reguladora del Servicio de Transporte en Taxis.

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

Segundo.- Publicar Anuncio del presente Acuerdo en el Boletín oficial de la Provincia, Página Web municipal y Tablón de Anuncios del Ayuntamiento al objeto de que cuantos estén interesados presenten las reclamaciones y/o sugerencias que estimen procedentes en el plazo de treinta días hábiles, entendiendo elevado a definitivo el presente acuerdo provisional adoptado en caso de no presentarse reclamaciones en plazo, en virtud de lo establecido en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Tercero.-. Dar traslado del presente acuerdo a la Comunidad Autónoma a los efectos del artículo 65 de la Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local."

Teniendo presente el dictamen favorable de la Comisión Informativa Permanente Residual de Asuntos Plenarios, de fecha 20 de julio de 2017, y sometido el asunto a votación, el Pleno, con once (11) votos a favor (PSOE, CC, Grupo Mixto PP; AMF)y una (1) abstención (Santiago Callero), lo que implica mayoría absoluta legal, **ACUERDA**:

Primero.- Aprobación provisional de la modificación de la Ordenanza Municipal Reguladora del Servicio de Transporte en Taxi.

Segundo.- Publicar Anuncio del presente Acuerdo en el Boletín oficial de la Provincia, Página Web municipal y Tablón de Anuncios del Ayuntamiento al objeto de que cuantos estén interesados presenten las reclamaciones y/o sugerencias que estimen procedentes en el plazo de treinta días hábiles, entendiendo elevado a definitivo el presente acuerdo provisional adoptado en caso de no presentarse reclamaciones en plazo, en virtud de lo establecido en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Tercero.- Dar traslado del presente acuerdo a la Comunidad Autónoma a los efectos del artículo 65 de la Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local.

SEGUNDO.- MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJADORES DEL AYUNTAMIENTO DE PÁJARA.

En este momento, con la venia de la Presidencia, se ausentan temporalmente el Concejal del Grupo-CC, Don Jordani Cabrera Soto y el Concejal del Grupo AMF, Don Pedro Armas Romero.

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

"PROPUESTA DE ACUERDO AL PLENO

ANTECEDENTES

Primero.- *Visto que en fecha de 6 de Julio de 2017, la Concejalía Delegada de Personal, emite propuesta con la finalidad de modificar el Convenio colectivo de trabajadores del Ayuntamiento de Pájara.*

Tercero.- *Visto que en fecha de 6 de Julio de 2017, el Alcalde emite providencia de Alcaldía, ordenando a la Secretaria General que emita informe en relación a la modificación propuesta.*

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

Cuarto.- *Visto que en fecha de 6 de Julio de 2017, se pide a la Intervención que emita informe en relación a la modificación propuesta.*

Quinto.- *Visto que en fecha de 13 de Julio de 2017 tiene lugar la Comisión Negociadora, pertinente en aras llevar a cabo el tramite 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.*

Sexto.- *Visto que dicha propuesta se aprueba por unanimidad.*

Séptimo.- *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:*

"0. 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.*
- *Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.*
- *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre el Estatuto de los Trabajadores.*

1. ***Competencia.***

El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas 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.

Por lo tanto, los convenios colectivos son norma jurídica que rige las condiciones de trabajo del personal laboral, pudiéndose negociar en todo caso, dentro de los límites impuestos por la legalidad vigente.

En cualquier caso, antes de su aprobación por la Corporación municipal requieren de la correspondiente negociación colectiva.

2. La Negociación Colectiva previa y perceptiva.

A. Legislación aplicable*: 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 7 del TREBEP, en relación a la normativa aplicable al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, que el mismo 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 32 del TREBEP determina que la negociación colectiva, representación y participación de los empleados públicos con contrato laboral se regirá por la legislación laboral, sin perjuicio de los preceptos de este capítulo que expresamente les son de aplicación.

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

Por ende, se encuentra regulada en los artículos 82 y siguientes del TRET.

B. Legitimación negocial: *Dispone el TREBEP que en las 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. Por lo tanto atribuye legitimización negocial a los sindicatos que hayan cumplido con dicho requisito mínimo legal.*

Asimismo lo dispone el propio TRET, en su artículo 87.2, aparatado c), que dispone, que tendrán capacidad negociar:

"c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del diez por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio."

En representación de los trabajadores estarán legitimados para negociar en los convenios de empresa y de ámbito inferior, ***el comité de empresa****, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.*

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.*

C) Órgano de negociación: Comisión negociadora.

1. Constitución válida: *El reparto de miembros con voz y voto en el seno de la comisión negociadora se efectuará con respeto al derecho de todos los legitimados(…). La comisión negociadora quedará válidamente constituida cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio*

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

La designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras, quienes de mutuo acuerdo podrán designar un presidente y contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán, igual que el presidente, con voz pero sin voto.

D) Procedimiento de negociación.

D.1. A Instancia de la Administración competente: *De conformidad con el TRET, la representación de los trabajadores, o de los empresarios, que promueva la*

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

negociación, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta de conformidad con los artículos anteriores, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. La parte receptora de la comunicación solo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida, y en cualquier caso de deberá motivar por escrito.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

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:

a) 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 comisión negociadora.
b) 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.

D.2 Efectos del 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 . 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.*

D.3 La convocatoria de la Comisión negociadora corresponde a la Administración Pública: *La constitución de la Mesa 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 Comisión de negociación . El legislador no predetermina a quién corresponde convocar la Mesa 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 Comisión negociadora.*

D.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).*

D.5 Válida adopción de acuerdos: El TRET dice expresamente que l<u>os acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.</u> *Ahora bien, para calibrar en su*

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

justa medida el alcance de esta regla en el sistema de negociación, la misma ha de ponerse en relación con lo dispuesto sobre la válida constitución de las Mesas de negociación.

En relación a la validez deberá tenerse presente lo dispuesto en el artículo 90 del TRET:

"Artículo 90 Validez

1. Los convenios colectivos a que se refiere esta ley han de formalizarse por escrito, bajo sanción de nulidad.

2. Los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen. Una vez registrado, el convenio será remitido al órgano público competente para su depósito.

3. En el plazo máximo de veinte días desde la presentación del convenio en el registro se dispondrá por la autoridad laboral su publicación obligatoria y gratuita en el «Boletín Oficial del Estado» o en el correspondiente boletín oficial de la comunidad autónoma o de la provincia, en función del ámbito territorial del convenio."

De lo que se deduce, la obligada formalización por escrito de la modificación, la necesidad de que la misma se presente ante Viceconsejería de Administraciones Públicas del Gobierno de Canarias para que ordene su inscripción en el Registro de Pactos y Convenios Colectivos de Trabajo para que proceda a su publicación en el BOP.

E. Órgano competente para su aprobación y objeto de la modificación

El órgano competente** para acordar la modificación del convenio, en el ámbito local, debe ser el mismo que aprueba el convenio. Aunque no hay una norma expresa que determine el órgano competente en el Ayuntamiento, y que la cuestión es más que discutida, en el sentido de que como se trata de mejoras contractuales, tipo gratificación, recompensas, jornada de trabajo, horario, etc., el órgano competente debería ser el alcalde. Pero mayoritariamente se considera que nos encontramos con una norma que sin ser un reglamento goza de esta naturaleza aunque con un procedimiento especial,* ***por lo que el órgano competente es el Pleno para acordar la modificacióndel convenio laboral.

3. Límites de la negociación colectiva.

Son muchos los límites que la jurisprudencia ha ido perfilando en relación a la negociación colectiva. Sin embargo, con carácter general merece exponer lo siguiente a la vista de las modificaciones que se pretenden:

Procede pues determinar si las modificaciones que se pretenden acatar entran dentro del marco de la acción social, o bien si pudieren afectar a espacios excluidos de la negociación colectiva por contravenir el ordenamiento jurídico o ser materia que no admite margen de negociación.

A) En el primer caso. Prestaciones sociales complementarias. Acción social.

Al efecto de explicar en que pueden consistir, se transcriben algunos de los párrafos incluidos en el Informe ***"Negociación colectiva y protección social"*** *elaborado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales del Gobierno de España, bajo*

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

la responsabilidad de Antonio Vicente Sampere Navarro, catedrático de la Universidad Rey Juan Carlos:

"El art. 41 CE encomienda a los poderes públicos el mantenimiento de un régimen público de Seguridad Social, que ha de prestar cobertura a todos los ciudadanos y garantizar la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad. Adicionalmente, el último inciso del precepto constitucional hace expresa mención a posibles prestaciones complementarias, que serán libres;

Al amparo en este precepto constitucional, los arts. 39.1 y 191 a 193 LGSS regulan las denominadas "mejoras voluntarias de la Seguridad Social"

Las mejoras voluntarias de la Seguridad Social revisten dos modalidades posibles: bien la mejora directa de las prestaciones, bien el establecimiento de un tipo de cotización adicional. En realidad, sólo se utiliza la primera modalidad. Las prestaciones complementarias conocidas y reguladas en un convenio colectivo "que no contienen previsiones respecto de su permanencia en el tiempo o de su blindaje frente a pactos colectivos posteriores", pueden ser modificadas o suprimidas por una norma de igual rango y ámbito que la propia de su reconocimiento

La práctica totalidad de los convenios colectivos analizados dedican algún precepto a regular las mejoras voluntarias, siendo las más frecuentes los complementos de incapacidad temporal y la suscripción por el empresario de seguros colectivos en caso de incapacidad permanente, en sus diferentes grados.

Así, pueden observarse mejoras de prestaciones de la Seguridad Social en caso de enfermedad, accidente, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, suscripción de seguros de vida, accidentes o responsabilidad civil, ayudas familiares, pluses familiares, concesiones de créditos y anticipos, indemnizaciones o ayudas en caso de fallecimiento o incapacidad de los trabajadores, ayudas para la atención de menores o personas dependientes, ayudas para atención médica especializada, ayudas para formación o estudios, bien de los propios trabajadores o de miembros de su familia, ayudas para el cambio o adquisición de vivienda."

Así pues, se podrán negociar dichos beneficios por la vía de convenio colectivo, por estar amparadas por el artículo 37 del EBEP dentro del sus apartados e) sobre previsión social complementaria; G) sobre prestaciones complementarias o pensiones de clases pasivas; i) sobre acción social en general. O bien por estar dentro de la potestad auto organizativa de la administración. Asimismo, por el hecho de que la propia Ley de la Seguridad Social, ha previsto la mejora voluntaria de la acción protectora.

B) <u>En el segundo caso. Materias excluidas de negociación. Carácter retributivo. Contrario a la ley. Materia no negociable.</u>

O si bien nos encontramos en el marco de la indisponibilidad negocial, por ser contraria a una norma de rango legal y ser por lo tanto una materia que no pueda ser objeto de negociación. Aunque determinadas materias referentes a los conceptos retributivos puedan ser objeto de negociación, esta no puede establecer conceptos retributivos ajenos a la estructura salarial de los funcionarios configurados por la ley, sino que debe mantenerse dentro de los límites fijados en el TREBEP y demás legislación que en cada caso concreto resulte de aplicación.

Y en relación a las modificaciones que se pretenden conviene especialmente tener presente lo dispuesto en el artículo 93 de la LRBRL según la cual los funcionarios

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

de la administración local solo podrán ser retribuidos por los conceptos retributivos establecidos en el artículo 23 de la Ley 30/1984.

4. Fiscalización legal de la modificación pretendida.

*Por ello se **INFORMA FAVORABLEMENTE** la modificación pretendida por cuanto, considerando lo siguiente:*

- *La modificación del artículo 19; del apartado 2 del artículo 20; le párrafo tercero, que se añade al artículo 25; puesto que las mismas son precisiones de artículos y pueden entenderse incluidas dentro de las prestaciones sociales complementarias y por la tanto acción social.*
- *Sin embargo, matiz especial merecen las modificaciones hechas en relación a los anticipos reintegrables :*
  Los anticipos reintegrables no son conceptos retributivos. Sin embargo tienen su propia regulación estatal, que resulta de aplicación a la Administración Local y contenida en el Real Decreto Ley de 16 de diciembre de 1929, sobre obre anticipos a los funcionarios públicos, y en su artículo 1 dispone:
  "La asignación mensual del funcionario que solicite un anticipo de una o dos pagas será regulada, para concederlo, por el haber líquido que disfrute como remuneración de su cargo principal"
  "Para disfrutar el anticipo será preciso que el funcionario otorgue un compromiso, en el cual ha de obligarse a reintegralo en diez mensualidades cuando se trate de una paga, o en catorce si se trata de dos".
  *Por ello tratándose de una materia que ya cuenta con su propia regulación legal no tendría cabida por la vía de la negociación colectiva. Sin embargo la doctrina en este sentido no ha sido pacífica, y en base a ello contamos con el **INFORME de la IGAE de 29 de diciembre de 2005 por el que se resuelve consulta relativa a la posibilidad de incluir en nómina el abono de un anticipo reintegrable y que dispone lo siguiente:***

  "Los anticipos al personal al servicio de la Administración puede quedar encuadrada en el ámbito de la acción social, en tanto en cuanto el artículo 67.1 del texto articulado de la Ley de funcionarios Civiles del Estado (RCL 1964, 348) impone al mismo la obligación de facilitar a sus funcionarios la adecuada asistencia social, fomentando cuanto contribuya al mejoramiento de su nivel de vida, condiciones de trabajo y formación profesional y social. Como puso de manifiesto esta Intervención General en informe de fecha 31 de octubre de 2000, "La acción social es un concepto muy amplio, que comprende un conjunto de actividades encaminadas a la consecución de un sistema general de bienestar social, entendido como un valor social que persigue la disponibilidad a favor de todos los empleados públicos, de aquellos medios que sean precisos para satisfacer las demandas comúnmente aceptadas como necesidades, siempre que no se encuentren recogidas dentro de los sistemas mutualistas o de Seguridad Social, teniendo como objetivos fundamentales los principios de igualdad, globalidad y universalidad. Es pues, en este ámbito donde puede situarse la concesión de los préstamos y anticipos (...), que puede ser considerada como una prestación o servicio de carácter social, incluida dentro de la actividad de asistencia o acción social que corresponde efectuar a la Administración."

  Por lo tanto dicha clausula convencional resulta admisible siempre que se encuadre dentro del marco de la acción social que corresponde efectuar a la administración.

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

- *Y en relación a la modificación del artículo 32, la misma es conforme con lo establecido en el artículo 35 del ET. Además en la medida en la que de la forma como queda redactada la modificación no se garantiza la realización de unas horas extraordinarias con carácter fijo y periódico, sino que simplemente se establece un criterio para proceder a cuantificar el pago de estas horas cuando se realicen, la Sentencia dictada por el Tribunal Supremo, Sala Tercera, de lo contencioso-administrativo, Sección 7ª, Sentencia de 27 de enero de 2010, en Recurso 347/2006, ha entendido que entra dentro del margen de la negociación colectiva.*

*Por ello se informa **FAVORABLEMENTE** dicha modificación sin perjuicio del necesario informe de INTERVENCIÓN que se elabore al efecto."*

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

*"**ASUNTO:** Modificación del Convenio Colectivo entre el Ayuntamiento de Pájara y sus trabajadores.*

Se traslada a esta Intervención expediente EVS28/2017 desde el Departamento de Secretaría que incluye:

- Actas de la Comisión negociadora de la modificación del Convenio Colectivo de fechas13 de julio de 2017.

- Propuesta del Sr. Concejal Delegado de Personal a la modificación del Convenio Colectivo de fecha 6 de julio de 2017.

- Informe jurídico de la Secretaría General de fecha 6 de julio de 2017.

A la vista del expediente descrito, el que suscribe, Interventor Accidental del Ayuntamiento de Pájara, y a petición mediante providencia de la Alcaldía-Presidencia de fecha 5 de julio de 2017, se tiene a bien informar lo siguiente:

Primero.- El Acuerdo tiene prevista su entrada en vigor en el ejercicio corriente, por lo que las obligaciones que de él se deriven en el año 2017 deberán tener cobertura en el capítulo 1 del Presupuesto de gastos en vigor. Al respecto se informa que la situación de los créditos del capítulo 1 del presupuesto en vigor a nivel de vinculación jurídica de los mismos, a fecha de redacción de este informe, es la siguiente:

V.Pro	V.Eco	Créditos Definitivos	Retenc/Autoriz	Vinculación s/Ret-Aut	Obligaciones Rec.	Vinculación s/Obligaciones
1	1	5.966.880,00	1.116.442,96	4.850.437,04	1.116.442,96	4.850.437,04
2	1	1.496.950,68	525.320,55	971.630,13	485.320,55	1.011.630,13
3	1	1.610.875,00	287.254,01	1.323.620,99	287.254,01	1.323.620,99
4	1	379.925,00	79.416,41	300.508,59	79.416,41	300.508,59
9	1	5.260.097,60	988.317,96	4.271.779,64	988.317,96	4.271.779,64

Al respecto, hay que recordar que los importes autorizados inicialmente en el capítulo 1 del Presupuesto para el ejercicio 2017, se cuantificaron en función del Acuerdo que regulaba las condiciones de trabajo en el momento de su aprobación y del cumplimiento de lo establecido en los artículos 19 y ss. De la Ley 48/2015, de 29 de

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016, prorrogada para 2017.

Segundo.- Dado que la vigencia del Acuerdo, para generar el derecho retributivo de los funcionarios, deberán autorizarse créditos en el capítulo 1 de los Presupuestos de gastos adecuados y suficientes para dar cobertura a las obligaciones que de él se deriven, con las limitaciones para el caso de las percepciones económicas que tengan la consideración de retribución, que anualmente se fijen en la correspondiente Ley General de Presupuestos para el personal funcionario.

Tercero.- La generación del derecho del personal laboral igualmente quedará condicionada a que la aprobación, ejecución y liquidación de los Presupuestos en los ejercicios en los que el Convenio Colectivo esté vigente cumpla con los principios de estabilidad, sostenibilidad y regla de gasto.

Cuarto.- Con carácter previo a que se dicte por el órgano competente el acto que reconozca dichas obligaciones, a imputar al ejercicio 2017, se fiscalizará conforme a lo que establece la base 37 de ejecución del presupuesto en vigor para los gastos de personal y, en todo caso, con lo que se disponga en las Bases de Ejecución de los Presupuestos para cada Ejercicio.

Quinto.- La modificación propuesta del apartado primero del artículo 20 del Convenio Colectivo, podría vulnerar lo dispuesto en el artículo 18 Dos 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 períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo." Dada cuenta que la disposición transitoria segunda suspende lo establecido en el actual Convenio Colectivo y la intención de la Concejalía Delegada de Personal es su sustitución por la nueva redacción, hasta la ejecución del mismo no se podría determinar con exactitud que en términos de homogeneidad las retribuciones se han incrementado por encima del 1% establecido en la LGPE para 2017.

Sexto.- La modificación del acuerdo 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."

Y en virtud de lo expuesto se eleva al Pleno, la siguiente

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN

Primero.- *Modificar el vigente Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de Pájara aprobado por el Pleno del Ayuntamiento de Pájara en fecha 15 de mayo 2015, en los términos en que figuran en la propuesta de la Concejalía Delegada de Personal y que se transcribe a continuación:*

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

"MODIFICACIÓN DE "CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJADORES DEL AYUNTAMIENTO DE PAJARA".

UNO.- Se modifica el Art. 19 del Convenio Colectivo de Trabajadores del Ayuntamiento de Pájara, siendo su redacción nueva:

ARTICULO 19.- AYUDAS PARA HIJOS DISCAPACITADOS

La Administración abonará cien euros al empleado público que tenga hijo discapacitado, con grado de discapacidad igual o superior al 33%, siempre que el mismo conviva con el trabajador y no trabaje ni perciba ingresos de ningún tipo por sí mismo.

En cualquier caso, el cumplimiento de requisitos a que se refiere el párrafo anterior deberá ser acreditado, en el caso de la discapacidad, mediante la presentación de Certificado o Resolución de declaración y calificación de discapacidad expedida por el organismo administrativo competente al efecto, y la ausencia de ingresos, mediante certificaciones de la declaración tributaria.

En caso de que concurriese en ambos progenitores o adoptantes la condición de empleado público de la corporación, sólo uno de ellos podrá ser beneficiario del derecho a la ayuda mencionada, de manera que no se generará doble ayuda por un mismo hijo.

En el caso de que los progenitores o adoptantes no convivan juntos, existiera separación y/o divorcio, el beneficiario del derecho a la ayuda será quien tenga a su cargo la guarda y custodia del hijo.

Estas ayudas son compatibles con el disfrute de otro tipo de ayudas tanto privadas como públicas.

DOS.- Se Modifica el apartado primero del Artículo 20 del Convenio Colectivo de Trabajadores del Ayuntamiento de Pájara, siendo su redacción nueva:

Apartado 1.- Ayuda para la cobertura de la contratación de seguro de Asistencia sanitaria preventiva.

El empleado público que acredite una antigüedad mínima en la corporación de veinticuatro meses trabajados de forma continuada tendrá derecho a recibir una ayuda social para contribuir a la cobertura de gastos de la contratación de seguro colectivo de asistencia preventiva sanitaria, hasta los máximos establecidos por trabajador y categoría en el siguiente cuadro, y sin que la aportación municipal pueda superar los importes señalados:

CATEGORIAS	*IMPORTE MENSUAL*	*IMPORTE ANUAL*
A1	*20 €*	*240 €/año*
A2	*22 €*	*264 €/año*
C1	*25 €*	*300 €/año*
C2	*30 €*	*360 €/año*
OAP	*35 €*	*420 €/año*

Las cuotas asignadas en el presente artículo como ayuda asistencial, se harán efectivas siempre que el trabajador se adhiera al mencionado contrato.

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

La Mesa General de Negociación conjunta de personal Funcionario y Laboral establecerá los términos para la formalización del contrato de seguro colectivo de la asistencia preventiva de la salud, tras lo cual el Ayuntamiento queda facultado para promover el oportuno procedimiento de licitación en los términos legalmente previstos.

La Mesa General de Negociación conjunta de personal Funcionario y Laboral podrá instar a la corporación, con el plazo debido y suficiente, la no continuidad de prórroga o nueva licitación del contrato suscrito de seguro colectivo de asistencia preventiva de salud, restableciendo en dicho caso el apartado primero que venía desarrollándose anteriormente.

TRES.-Se añade un nuevo apartado al Art. 25 de Convenio Colectivo de Trabajadores del Ayuntamiento de Pájara,

Artículo 25.- AYUDA DE ESTUDIOS PARA LOS EMPLEADOS E HIJOS.

Apartado 11.-) Todas las ayudas del presente artículo serán incompatibles con cualquier otra ayuda o auxilio que tenga su origen en el presupuesto Municipal para estos fines, así como las concedidas para el mismo fin por otras administraciones o entidades. En caso de que los empleados que se beneficien de esta ayuda, hayan obtenido de otra administración o entidad una subvención, ayuda o ingreso que financie la misma cuestión sin que en el plazo máximo de un mes se haya procedido por el beneficiario a optar por una de ellas o a comunicar a esta administración la renuncia y reintegro voluntario del importe de la ayuda concedida, se iniciará por esta administración procedimiento para determinar de manera fehaciente la existencia de concurrencia de esta ayuda con otras percibidas por el trabajador con la misma finalidad, y en caso de declararse la misma, se exigirá al beneficiario el reintegro de la ayuda junto con el interés de demora desde el momento del pago de la subvención hasta la fecha en que se acuerde la procedencia del reintegro. La corporación podrá iniciar expediente sancionador por uso fraudulento de dichas ayudas, y cuya penalización consistirá en la pérdida del derecho a recibir ésta ayuda durante los dos años siguientes, una vez resuelto el expediente.

CUATRO.- Se modifica el Art. 30 del Convenio Colectivo de Trabajadores del Ayuntamiento de Pájara, siendo su redacción nueva:

ARTICULO 30.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.-

1.- Los Trabajadores podrán solicitar y obtener anticipos de sus emolumentos a devolver sin intereses. A tal fin, la corporación hará la previsión de fondos necesaria para dar cobertura a los mismos.

2.- La cuantía será la correspondiente a dos mensualidades de las retribuciones integras líquidas del salario que viene percibiendo el empleado solicitante sin que se pueda superar la cantidad de 3.000 euros (tres mil euros), y habrá de ser devuelta en un plazo máximo de 24 mensualidades.

3.- No se podrá conceder anticipos nuevos hasta no haber sido amortizado el anterior.

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

4.- El personal laboral con contrato de duración determinada disfrutará de los mismos derechos de anticipo, pero éste deberá ser reintegrado en tantas mensualidades como reste para finalizar el respectivo contrato.

5.- La aprobación definitiva de los anticipos regulados en el presente artículo estará sometido a la existencia de disponibilidad presupuestaria por parte de la corporación.

QUINTO.- Se añade un apartado quinto en el Artículo 32 del Convenio Colectivo de Trabajadores del Ayuntamiento de Pájara,

5.- No obstante, en el caso de que deban abonarse las horas trabajadas en servicios extraordinarios, la fórmula para el cálculo de la hora será la suma de todos los conceptos fijos de la jornada anual del empleado.

Disposición transitoria primera.- Modificación del Art. 19 del Convenio Colectivo de Trabajadores del Ayuntamiento de Pájara.

Aquellos empleados a los que se les haya reconocido el derecho a percibir la ayuda por hijo discapacitado de conformidad con la antigua redacción del artículo 19, la seguirán cobrando en los términos concedidos hasta la finalización del año 2017, momento a partir del cual quienes pretendan seguir beneficiándose de la misma deberán solicitarla nuevamente acreditando el cumplimiento de los requisitos de concesión, de conformidad con el contenido de la presente redacción, mediante la aportación de la documentación exigida al respecto.

Disposición transitoria Segunda.- Modificación del Art. 20 apartado primero y del artículo 19 del Convenio Colectivo de Trabajadores del Ayuntamiento de Pájara.

El apartado primero de la anterior redacción relativo a las Ayudas médico-farmacéuticas de carácter especial, asimismo, el artículo 19, de modificación de ayudas para hijos discapacitados "ambos quedarán suspendidos, aplicándose el contenido del nuevo apartado que entrará en vigor cuando se formalice el contrato colectivo de seguro de asistencia sanitaria preventiva y hasta la finalización del mismo por cualquiera de las causas legalmente contempladas al efecto, momento a partir del cual los apartados y artículos mencionados con la nueva redacción quedarán automáticamente derogados y volverán a ser de aplicación los apartado anteriores que se hubieran suspendido."

Segundo.- *Que se remita a la Viceconsejería de Administraciones Públicas del Gobierno de Canarias para que ordene su inscripción en el Registro de Pactos y Convenios Colectivos de Trabajo y se notifique a las partes integrantes de la comisión negociadora;*

Tercero.- *Que se remita al Centro de Mediación y Arbitraje para su Conciliación;*

Cuarto.- *Que por la Delegación Provincial del Trabajo se ordene disponer la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia en cumplimiento de lo establecido en el artículo 38.6 del TREBEP."*

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, haciéndose explicación del punto por parte del Concejal Don Brito, a efectos de resumir el contenido del acuerdo.

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

Sometido el asunto a votación, el Pleno, por unanimidad de los miembros presentes, lo que implica mayoría absoluta legal, **ACUERDA**:

Primero.- Modificar el vigente Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de Pájara aprobado por el Pleno del Ayuntamiento de Pájara en fecha 15 de mayo 2015, en los términos en que figuran en la propuesta de la Concejalía Delegada de Personal y que se transcribe a continuación:

"MODIFICACIÓN DE "CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJADORES DEL AYUNTAMIENTO DE PAJARA".

UNO.- Se modifica el Art. 19 del Convenio Colectivo de Trabajadores del Ayuntamiento de Pájara, siendo su redacción nueva:

ARTICULO 19.- AYUDAS PARA HIJOS DISCAPACITADOS

La Administración abonará cien euros al empleado público que tenga hijo discapacitado, con grado de discapacidad igual o superior al 33%, siempre que el mismo conviva con el trabajador y no trabaje ni perciba ingresos de ningún tipo por sí mismo.

En cualquier caso, el cumplimiento de requisitos a que se refiere el párrafo anterior deberá ser acreditado, en el caso de la discapacidad, mediante la presentación de Certificado o Resolución de declaración y calificación de discapacidad expedida por el organismo administrativo competente al efecto, y la ausencia de ingresos, mediante certificaciones de la declaración tributaria.

En caso de que concurriese en ambos progenitores o adoptantes la condición de empleado público de la corporación, sólo uno de ellos podrá ser beneficiario del derecho a la ayuda mencionada, de manera que no se generará doble ayuda por un mismo hijo.

En el caso de que los progenitores o adoptantes no convivan juntos, existiera separación y/o divorcio, el beneficiario del derecho a la ayuda será quien tenga a su cargo la guarda y custodia del hijo.

Estas ayudas son compatibles con el disfrute de otro tipo de ayudas tanto privadas como públicas.

DOS.- Se Modifica el apartado primero del Artículo 20 del Convenio Colectivo de Trabajadores del Ayuntamiento de Pájara, siendo su redacción nueva:

Apartado 1.- Ayuda para la cobertura de la contratación de seguro de Asistencia sanitaria preventiva.

El empleado público que acredite una antigüedad mínima en la corporación de veinticuatro meses trabajados de forma continuada tendrá derecho a recibir una ayuda social para contribuir a la cobertura de gastos de la contratación de seguro colectivo de asistencia preventiva sanitaria, hasta los máximos establecidos por trabajador y categoría en el siguiente cuadro, y sin que la aportación municipal pueda superar los importes señalados:

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

CATEGORIAS	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL
A1	20 €	240 €/año
A2	22 €	264 €/año
C1	25 €	300 €/año
C2	30 €	360 €/año
OAP	35 €	420 €/año

Las cuotas asignadas en el presente artículo como ayuda asistencial, se harán efectivas siempre que el trabajador se adhiera al mencionado contrato.

La Mesa General de Negociación conjunta de personal Funcionario y Laboral establecerá los términos para la formalización del contrato de seguro colectivo de la asistencia preventiva de la salud, tras lo cual el Ayuntamiento queda facultado para promover el oportuno procedimiento de licitación en los términos legalmente previstos.

La Mesa General de Negociación conjunta de personal Funcionario y Laboral podrá instar a la corporación, con el plazo debido y suficiente, la no continuidad de prórroga o nueva licitación del contrato suscrito de seguro colectivo de asistencia preventiva de salud, restableciendo en dicho caso el apartado primero que venía desarrollándose anteriormente.

TRES.- Se añade un nuevo apartado al Art. 25 de Convenio Colectivo de Trabajadores del Ayuntamiento de Pájara,

Artículo 25.- AYUDA DE ESTUDIOS PARA LOS EMPLEADOS E HIJOS.

Apartado 11.-) Todas las ayudasdel presente artículo serán incompatibles con cualquier otra ayuda o auxilio que tenga su origen en el presupuesto Municipal para estos fines, así como las concedidas para el mismo fin por otras administraciones o entidades. En caso de que los empleados que se beneficien de esta ayuda, hayan obtenido de otra administración o entidad una subvención, ayuda o ingreso que financie la misma cuestión sin que en el plazo máximo de un mes se haya procedido por el beneficiario a optar por una de ellas o a comunicar a esta administración la renuncia y reintegro voluntario del importe de la ayuda concedida, se iniciará por esta administración procedimiento para determinar de manera fehaciente la existencia de concurrencia de esta ayuda con otras percibidas por el trabajador con la misma finalidad, y en caso de declararse la misma, se exigirá al beneficiario el reintegro de la ayuda junto con el interés de demora desde el momento del pago de la subvención hasta la fecha en que se acuerde la procedencia del reintegro. La corporación podrá iniciar expediente sancionador por uso fraudulento de dichas ayudas, y cuya penalización consistirá en la pérdida del derecho a recibir ésta ayuda durante los dos años siguientes, una vez resuelto el expediente.

CUATRO.- Se modifica el Art. 30 del Convenio Colectivo de Trabajadores del Ayuntamiento de Pájara, siendo su redacción nueva:

ARTICULO 30 .- ANTICIPOS REINTEGRABLES.-

1.- Los Trabajadores podrán solicitar y obtener anticipos de sus emolumentos a devolver sin intereses. A tal fin, la corporación hará la previsión de fondos necesaria para dar cobertura a los mismos.

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

2.- La cuantía será la correspondiente a dos mensualidades de las retribuciones integras líquidas del salario que viene percibiendo el empleado solicitante sin que se pueda superar la cantidad de 3.000 euros (tres mil euros), y habrá de ser devuelta en un plazo máximo de 24 mensualidades.

3.- No se podrá conceder anticipos nuevos hasta no haber sido amortizado el anterior.

4.- El personal laboral con contrato de duración determinada disfrutará de los mismos derechos de anticipo, pero éste deberá ser reintegrado en tantas mensualidades como reste para finalizar el respectivo contrato.

5.- La aprobación definitiva de los anticipos regulados en el presente artículo estará sometido a la existencia de disponibilidad presupuestaria por parte de la corporación.

QUINTO.- Se añade un apartado quinto en el Artículo 32 del Convenio Colectivo de Trabajadores del Ayuntamiento de Pájara,

5.- No obstante, en el caso de que deban abonarse las horas trabajadas en servicios extraordinarios, la fórmula para el cálculo de la hora será la suma de todos los conceptos fijos de la jornada anual del empleado.

Disposición transitoria primera.- Modificación del Art. 19 del Convenio Colectivo de Trabajadores del Ayuntamiento de Pájara.

Aquellos empleados a los que se les haya reconocido el derecho a percibir la ayuda por hijo discapacitado de conformidad con la antigua redacción del artículo 19, la seguirán cobrando en los términos concedidos hasta la finalización del año 2017, momento a partir del cual quienes pretendan seguir beneficiándose de la misma deberán solicitarla nuevamente acreditando el cumplimiento de los requisitos de concesión, de conformidad con el contenido de la presente redacción, mediante la aportación de la documentación exigida al respecto.

Disposición transitoria Segunda.- Modificación del Art. 20 apartado primero y del artículo 19 del Convenio Colectivo de Trabajadores del Ayuntamiento de Pájara.

El apartado primero de la anterior redacción relativo a las Ayudas médico-farmacéuticas de carácter especial, asimismo, el artículo 19, de modificación de ayudas para hijos discapacitados "ambos quedarán suspendidos, aplicándose el contenido del nuevo apartado que entrará en vigor cuando se formalice el contrato colectivo de seguro de asistencia sanitaria preventiva y hasta la finalización del mismo por cualquiera de las causas legalmente contempladas al efecto, momento a partir del cual los apartados y artículos mencionados con la nueva redacción quedarán automáticamente derogados y volverán a ser de aplicación los apartado anteriores que se hubieran suspendido."

Segundo.- Que se remita a la Viceconsejería de Administraciones Públicas del Gobierno de Canarias para que ordene su inscripción en el Registro de Pactos y Convenios Colectivos de Trabajo y se notifique a las partes integrantes de la comisión negociadora;

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

Tercero.- Que se remita al Centro de Mediación y Arbitraje para su Conciliación;

Cuarto.- Que por la Delegación Provincial del Trabajo se ordene disponer la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia en cumplimiento de lo establecido en el artículo 38.6 del TREBEP.

TERCERO.- MODIFICACIÓN DEL ACUERDO DE PRODUCTIVIDAD DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE PÁJARA. ACUERDOS QUE PROCEDAN.

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 6 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 6 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 6 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.*

Quinto.- *Visto que dicha propuesta se aprueba por los votos a favor de CCOO y los representantes de la Corporación y votos en contra de UGT, IC y CSIF, y una abstención SEPCA. Visto que la representación sindical de CCOO es solo del 21,43%, la propuesta no alcanza la mayoría absoluta necesaria.*

"Debiendo considerar al efecto la doctrina mayoritaria que no impide que se adopte el acuerdo aunque no haya obtenido la mayoría necesaria en sede de negociación colectivo. A modo de ejemplo, la Sentencia número134/2015, dentro del marco del procedimiento 274/2014 del Juzgado de lo contencioso administrativo número 3 de Las Palmas de Gran Canaria, quien resuelve basándose en la Sentencia de 27 de enero del Tribunal Supremo "la observancia del requisito de la negociación obligatoria comporta que se haya ofrecido la posibilidad de llevarla a cabo por quien tiene la obligación de promoverla, pero su cumplimiento no impone que la actividad desarrollada con esa finalidad haya culminado necesariamente en un resultado positivo de coincidencia plasmado en la perfección de un determinado pacto o acuerdo"

Séptimo.- *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:*

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

"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.*
- *Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.*

1. Competencia para la adopción del Acuerdo de Modificación del Acuerdo de Productividad.

La Administración Local ostenta competencias para negociar las condiciones de trabajo de los funcionarios, y ello de conformidad con el artículo 20 del TREBEP que atribuye a las Administraciones Públicas establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados, disponiendo que La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados, y determinando que Los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos. Las Administraciones Públicas determinarán los efectos de la evaluación en la carrera profesional horizontal, la formación, la provisión de puestos de trabajo y ***en la percepción de las retribuciones complementarias previstas en el artículo 24 del presente Estatuto.***

Por otro lado debemos hacer referencia a lo dispuesto 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:

Corresponde al Pleno de cada Corporación determinar en el presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de complemento de productividad a los funcionarios dentro de los límites máximos señalados en el artículo 7.2.b) de esta norma.
Corresponde al Alcalde o al Presidente de la Corporación la distribución de dicha cuantía entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual del complemento de productividad, con sujeción a los criterios que en su caso haya establecido el Pleno, sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir conforme a lo establecido en la Ley 7/1985, de 2 de abril.

En relación al personal funcionario, la LPGE para 2017, establece en su artículo 22:

"El complemento de productividad retribuirá el especial rendimiento, la actividad y dedicación extraordinarias y el interés o iniciativa con que se desempeñen los puestos de trabajo.

Cada Departamento ministerial u organismo público determinará, dentro del crédito total disponible, que experimentará un incremento máximo, en términos anuales, del 1 por ciento, respecto al establecido a 31 de diciembre de 2016, las cuantías parciales asignadas a sus distintos ámbitos orgánicos, territoriales, funcionales o de tipo de puesto.
Así mismo, determinará los criterios de distribución y de fijación de las cuantías individuales del complemento de productividad, de acuerdo con las siguientes normas:

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

1.ª La valoración de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas con el tipo de puesto de trabajo y el desempeño del mismo y, en su caso, con el grado de participación en la consecución de los resultados u objetivos asignados al correspondiente programa.

2.ª En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán derechos individuales respecto de las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivo.

En cuanto al personal laboral la LPGE simplemente determina: La masa salarial autorizada se tendrá en cuenta para determinar, en términos de homogeneidad, los créditos correspondientes a las retribuciones del personal laboral afectado. La autorización de la masa salarial será requisito previo para el comienzo de las negociaciones de convenios o acuerdos colectivos.

Pero sin embargo, se puede concluir que el personal laboral también puede cobrar productividad sobre la base de los siguientes preceptos:

Art. 27 del TREBEP: "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 Art. 21 (Artículo 21. Determinación de las cuantías y de los incrementos retributivos. 1. Las cuantías de las retribuciones básicas y el incremento de las cuantías globales de las retribuciones complementarias de los funcionarios, así como el incremento de la masa salarial del personal laboral, deberán reflejarse para cada ejercicio presupuestario en la correspondiente Ley de Presupuestos. 2. No podrán acodardarse 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).

Y el artículo 26.3 ET, el cual señala que "Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten"
En conclusión, se puede pactar el cobro de dicho complemento en ambos casos, tanto para funcionarios como para laborales, respetando los límites establecidos por las Leyes, en cuantía y procedimiento para su determinación.
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.

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.***

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

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. E****n 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.*

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

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:

a) 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.
b) 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.

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

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 funcionarial 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.*

4. Sobre la necesaria ratificación del órgano de gobierno competente por tratarse de un Acuerdo.

La negociación puede traducirse en Pactos o Acuerdos (art. 38.1 EBEP). Así, la negociación finalizará en Pactos cuando se negocie sobre materias de la competencia estricta del órgano que los negocia y firma en nombre de la Administración (art. 38.2 EBEP). Si, por el contrario, la competencia no es de este órgano sino del Consejo de Ministros u órgano de gobierno correspondiente, la negociación concluirá en Acuerdos (art. 38.3 EBEP). Mientras los primeros «se aplicarán directamente al personal del ámbito correspondiente» (art. 38.2 EBEP), los segundos exigirán «para su validez y eficacia (...) la aprobación expresa y formal» del Consejo de Ministros u órgano de

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

gobierno correspondiente (art. 38.3 EBEP). Lo cual significa, desde luego, que mientras los Pactos celebrados son válidos y eficaces por sí mismos, a salvo del depósito y la publicación, los Acuerdos para adquirir fuerza de obligar deben ser elevados al órgano de gobierno correspondiente para su posterior «aprobación expresa y formal». De este modo, los representantes de la Administración deberán remitir el Acuerdo junto con los informes y dictámenes emitidos al Consejo de Ministros u órgano de gobierno correspondiente, quien se apoyará en los juicios, apreciaciones y opiniones formulados en ellos sobre la legalidad y oportunidad del mismo para decidir si lo aprueba o no.

5. Órgano competente y objeto de la modificación

Visto que los artículos que pretender ser objeto de modificación procede la adopción de Acuerdo para la modificación de los artículos afectados y no entrar en el debate de la totalidad del convenio en el seno de la Comisión negociadora.

La ratificación del Acuerdo de modificación del Convenio deberá ser remitida a la Viceconsejería de Administraciones Públicas del Gobierno de Canarias para que ordene su inscripción en el Registro de Pactos y Convenios Colectivos de Trabajo y su notificación a las partes integrantes de la comisión negociadora; Remitirlo asimismo, al Centro de Mediación y Arbitraje para su Conciliación; Que por la Delegación Provincial del Trabajo se ordene disponer la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia en cumplimiento de lo establecido en el artículo 38.6 del TREBEP.

El órgano competente** para acordar la suspensión o modificación del convenio, en el ámbito local, debe ser el mismo que aprueba el convenio. Aunque no hay una norma expresa que determine el órgano competente en el Ayuntamiento, y que la cuestión es más que discutida, en el sentido de que como se trata de mejoras contractuales, tipo gratificación, recompensas, jornada de trabajo, horario, etc., el órgano competente debería ser el alcalde. Pero mayoritariamente se considera que nos encontramos con una norma que sin ser un reglamento goza de esta naturaleza aunque con un procedimiento especial**, por lo que el órgano competente es el Pleno para acordar la suspensión o modificación del convenio laboral o el acuerdo de funcionarios.

*En conclusión desde un punto de vista estrictamente legal, **se informa favorablemente** la modificación pretendida, sin perjuicio del informe de intervención emitido al efecto, en relación al posible impacto que la misma pudiera tener, en relación a los límites establecidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017, en relación a las retribuciones de los funcionarios públicos."*

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

*"**ASUNTO:** ACUERDO DE MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTOPRODUCTIVIDAD DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE PÁJARA*

Se traslada a esta Intervención expediente EVS29/2017 desde el departamento de Secretaría que incluye:

- Acta de la Mesa General de Negociación de Empleados Públicos del Ayuntamiento de Pájara de fecha 13 de julio de 2017.

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

- Propuesta del Sr. Concejal Delegado de Personal en orden a la aprobación de la medicación del Acuerdo de Productividad de los Empleados Públicos del Excelentísimo Ayuntamiento de Pájara de fecha 6 de julio de 2017.

-Informe jurídico de la Secretaria General de fecha 6 de julio de 2017.

En relación con el expediente descrito, el que suscribe, Interventor Accidental del Ayuntamiento de Pájara, tiene a bien informar lo siguiente:

Primero.- El expediente trasladado contiene el acuerdo, a aprobar por la corporación, que fija el procedimiento a seguir para que los trabajadores del Ayuntamiento de Pájara, en función de la consecución de los objetivos fijados en el propio acuerdo y de los créditos que anualmente se consignen en el Presupuesto para tal finalidad, puedan percibir una retribución anual en concepto de productividad en sus nóminas. Si bien el Concejal Delegado de Personal, requiere la fiscalización del expediente según la base 37 de ejecución del Presupuesto, la misma sólo podrá llevarse a cabo con anterioridad a la generación de la obligación presupuestaria para el Ayuntamiento, esto es en el momento que se lleve a efecto el acuerdo y con carácter previo al reconocimiento del derecho de cobro de la productividad por los trabajadores. Una vez tramitado según establece el acuerdo, siempre que este sea aprobado por el Pleno, y teniendo en cuenta la base 24 de ejecución del presupuesto, se trasladará a la Intervención Municipal para su fiscalización en los términos que la base 37 fija para el abono de productividad. Esto es, (al no tratarse de un gasto plurianual):

- Que existe crédito presupuestario y que el propuesto es el adecuado a la naturaleza del gasto u obligación que se pretende contraer.
- Que las obligaciones se generan por el órgano competente.
- Expediente de concesión y justificación.
- Resolución del órgano competente, previo a la nómina.

El Interventor podrá formular las observaciones complementarias que considere convenientes, sin que éstas tengan en ningún caso, efectos suspensivos sobre su tramitación.

Se considera conveniente señalar que los aspectos que podrían ser objeto de observación serían:

- Defectos en la tramitación del expediente.
- Que se desvirtúe la naturaleza del complemento de productividad.

Segundo.- Desde el punto de vista presupuestario, la situación de los créditos autorizados por el Pleno de la Corporación en el presupuesto del ejercicio 2017, en el momento de redacción de este informe es la siguiente:

Funcional	***Económica***	***Denominación***	***Créditos Iniciales***
130	*15000*	*Productividad*	*45.000,00*
135	*15000*	*Productividad*	*1.000,00*
136	*15000*	*Productividad*	*12.000,00*
151	*15000*	*Productividad*	*13.000,00*

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

170	15000	Productividad	14.000,00
171	15000	Productividad	16.000,00
2311	15000	Productividad	7.000,00
2312	15000	Productividad	6.000,00
2313	15000	Productividad	4.000,00
2314	15000	Productividad	1.000,00
2315	15000	Productividad	3.000,00
311	15000	Productividad	1.000,00
320	15000	Productividad	1.000,00
324	15000	Productividad	7.000,00
330	15000	Productividad	1.000,00
3321	15000	Productividad	2.000,00
334	15000	Productividad	7.000,00
337	15000	Productividad	3.000,00
338	15000	Productividad	1.000,00
340	15000	Productividad	1.000,00
342	15000	Productividad	1.000,00
432	15000	Productividad	6.000,00
491	15000	Productividad	2.000,00
912	15000	Productividad	3.000,00
920	15000	Productividad	20.000,00
9201	15000	Productividad	80.000,00
925	15000	Productividad	2.000,00
931	15000	Productividad	5.000,00
933	15000	Productividad	1.000,00
934	15000	Productividad	4.000,00

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

		T O T A L E S	***270.000,00***

En lo referente a los ejercicios a los que el acuerdo extienda su vigencia, los importes globales por área o programa que se destinen a la asignación del complemento de productividad se determinará en los Presupuestos del correspondiente ejercicio, con respeto que las normas actuales imponen a la política presupuestaria municipal (cumplimiento de los principios de estabilidad y sostenibilidad financiera y regla de gasto), a los gastos de personal (establecidas anualmente en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado) y para el caso del complemento de productividad, las recogidas en el Art. 5 del RD 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local.

Tercero.- Los incrementos en materia de personal estarán en disposición a lo establecido en la Leyes de Presupuestos Generales del Estado."

Y en virtud de lo anterior, emito la siguiente,

PROPUESTA DE ACUERDO AL PLENO

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN

Primero.- Modificar el vigente Acuerdo de Productividad del Ayuntamiento de Pájara aprobado por el Pleno del Ayuntamiento de Pájara, en los términos en que figuran en la propuesta de la Concejalía Delegada de Personal y que se transcribe a continuación:

"MODIFICACIÓN "ACUERDO DE PRODUCTIVIDAD DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE PAJARA".

UNO.- Se modifica el artículo 7 del Acuerdo de Productividad de los Empleados Públicos, quedando redactado de la siguiente forma:

Artículo 7.- Criterios de Evaluación.

Cada empleado público partirá de un saldo inicial de 50 puntos para asignación del complemento de productividad. En función de los incumplimientos de objetivos previamente establecidos se irán perdiendo progresivamente puntos sobre los inicialmente asignados, pudiendo también ganarse o recuperarse puntos adicionales, hasta un máximo de 100 puntos.

El valor/euro de cada punto estará en función de los créditos aprobados y disponibles en el presupuesto.

DOS.- Se modifica el artículo 11 del Acuerdo de Productividad de los Empleados Públicos, quedando redactado de la siguiente forma:

Artículo 11.- Programa por absentismo.

Tiene por finalidad la corrección del absentismo. Las ausencias justificadas o no, inferiores a quince días en el periodo de referencia establecido en el artículo 9 del presente acuerdo, no supondrá penalización en el importe a percibir. Además si las ausencias se produjeran en los meses de septiembre, octubre, noviembre y Diciembre las mismas se contabilizarán en el ejercicio siguiente.

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

Se tomará como referencia el sistema de control de fichaje implantado por el Ayuntamiento de Pájara para examinar el absentismo laboral. Todos los trabajadores estarán obligados a presentar conjuntamente con la solicitud su control de fichaje, aquellos trabajadores que no tengan el control de fichaje al día se les computará como ausencias no justificadas, salvo que se disponga de autorización expresa que corresponda.

Por cada día de ausencia, después de descontados los primeros quince días, se descontará 0,5 puntos por cada día de inasistencia, hasta un máximo de 25 puntos.
A efectos de este programa, se considerarán como efectivamente trabajadas y por tanto no computarán como ausencias las debidas a vacaciones, recuperación de horas extraordinarias, horas sindicales, cursos relacionados con el puesto de trabajo y asuntos particulares o similares de la misma naturaleza que éstos. Así mismo no se considerará ausencias las relacionadas con licencias por maternidad/paternidad, adopción u otras situaciones similares a éstas.

TRES.- Se modifica el artículo 12 del Acuerdo de Productividad de los Empleados Públicos, quedando redactado de la siguiente forma:

Artículo 12.- Programa de Iniciativa e interés.

Tiene por finalidad la de retribuir la solución de problemas puntuales que puedan surgir en el desarrollo del puesto de trabajo, por iniciativa propia y que, en caso de no haber sido adoptada la solución hubiera supuesto retraso o paralización en su tarea. Retribuye aquellas iniciativas o actuaciones del empleado público que supongan mejora en la prestación del servicio, carga de trabajo no propia, Contribución a la Seguridad, reducción de costes, tiempos, control, etc., y calidad de los trabajos.

El Jefe del departamento y/o área o persona de cada departamento que nombre la Alcaldía para éstos efectos, emitirá un informe de valoración de los parámetros establecidos en el párrafo anterior, en el que otorgará de 0 a 10 puntos de valoración a cada empleado. El Jefe del departamento o persona designada por la concejalía para la realización de dicho informe podrá a su vez pedir informes de mandos intermedios para su valoración definitiva. El concejal del área efectuará la valoración de la persona/s responsable/s de la emisión de esos informes.

Artículo 12.1.- Programa de Alcaldía.-

Tiene por finalidad retribuir, en unos casos, los factores de productividad que no se encuentren incluidos en los anteriores programas. El Alcalde emitirá informe con una evaluación del personal que se haya destacado especialmente, grado de entrega e implicación en el perfecto cumplimiento de las tareas asignadas, durante el periodo evaluado. En dicho informe de valoración de Alcaldía, se otorgará de 0 a 15 puntos a cada uno de los empleados.

CUARTO.- Se modifica el artículo 13 del Acuerdo de Productividad de los Empleados Públicos, quedando redactado de la siguiente forma:

Artículo 13.- Programa por acciones formativas recibidas.

El objetivo es primar e incentivar el especial interés e iniciativa de los empleados públicos en su formación, fuera de la jornada laboral, mediante su participación en acciones formativas relacionadas con las funciones que realice. En base al número de horas recibidas se penalizará o incentivará conforme al baremo siguiente:

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

- *25 horas/año de cursos, obtendrá una puntuación de 0 puntos.*
- *Por cada hora de menos de 25 horas/anuales de cursos, se penalizará por cada hora de menos 1 punto, hasta un máximo de penalización de 25 puntos.*
- *Por cada hora de más de 25 horas/anuales de cursos, se obtendrá por cada hora de más 1 punto, hasta un máximo de 25 puntos.*

Para los cursos presentados en créditos, en lugar de horas, cada crédito se contabilizará como 25 horas, según establece en el Real Decreto 1125/2003, de 5 de Septiembre.

Se sumarán todas las horas de los cursos de formación realizados, en cualquier caso no computarán los siguientes cursos de formación:

- *Los cursos que no reflejen el número de horas impartidas o créditos acreditados.*
- *Los cursos que no estén relacionados con el puesto de trabajo ocupado.*
- *Los cursos que no sean expedidos por centros homologados.*
- *Los cursos que no estén en español.*
- *Los cursos que se hayan realizado dentro de la jornada laboral, habiendo solicitado el día para ello.*
- *Los cursos presentados en horas o créditos de los cuales se hayan solicitado y/o percibido ayudas municipales para su realización.*

(incluye el cuadro de la propuesta planteada por el concejal)

FICHA VALORACIÓN PRODUCTIVIDAD						
AREA O DEPARTAMENTO:						
	De 0 a 2 puntos	*De 0 a 2*	*De 0 a 2 puntos*	*De 0 a 2*	*De 0 a 2*	
RELACIÓN DEPERSONAL DEL AREA	***Iniciativa-Aportación***	***Carga Trabajo no propia***	***Contribución a la Seguridad***	***Reducción de tiempos, costes, control***	***Calidad de los Trabajos***	***TOTAL DE PUNTOS***

Documento firmado electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

Firma Jefe Departamento/Persona Designada

Segundo.- *Que se remita a la Vice consejería de Administraciones Públicas del Gobierno de Canarias para que ordene su inscripción en el Registro de Pactos y Convenios Colectivos de Trabajo y se notifique a las partes integrantes de la comisión negociadora;*

Tercero.- *Que se remita al Centro de Mediación y Arbitraje para su Conciliación;*

Cuarto.- *Que por la Delegación Provincial del Trabajo se ordene disponer la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia en cumplimiento de lo establecido en el artículo 38.6 del TREBEP.*

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, haciéndose explicación del punto por parte del Concejal Don Brito, a efectos de resumir el contenido del acuerdo.

Sometido el asunto a votación, el Pleno, por unanimidad de los miembros presentes, lo que implica mayoría absoluta legal, **ACUERDA**:

Primero.- Modificar el vigente Acuerdo de Productividad del Ayuntamiento de Pájara aprobado por el Pleno del Ayuntamiento de Pájara, en los términos en que figuran en la propuesta de la Concejalía Delegada de Personal y que se transcribe a continuación:

"MODIFICACIÓN "ACUERDO DE PRODUCTIVIDAD DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE PAJARA".

UNO.- Se modifica el artículo 7 del Acuerdo de Productividad de los Empleados Públicos, quedando redactado de la siguiente forma:

Artículo 7.- Criterios de Evaluación.

Cada empleado público partirá de un saldo inicial de 50 puntos para asignación del complemento de productividad. En función de los incumplimientos de objetivos previamente establecidos se irán perdiendo progresivamente puntos sobre los inicialmente asignados, pudiendo también ganarse o recuperarse puntos adicionales, hasta un máximo de 100 puntos.

El valor/euro de cada punto estará en función de los créditos aprobados y disponibles en el presupuesto.

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

DOS.- Se modifica el artículo 11 del Acuerdo de Productividad de los Empleados Públicos, quedando redactado de la siguiente forma:

Artículo 11.- Programa por absentismo.

Tiene por finalidad la corrección del absentismo. Las ausencias justificadas o no, inferiores a quince días en el periodo de referencia establecido en el artículo 9 del presente acuerdo, no supondrá penalización en el importe a percibir. Además si las ausencias se produjeran en los meses de septiembre, octubre, noviembre y Diciembre las mismas se contabilizarán en el ejercicio siguiente.

Se tomará como referencia el sistema de control de fichaje implantado por el Ayuntamiento de Pájara para examinar el absentismo laboral. Todos los trabajadores estarán obligados a presentar conjuntamente con la solicitud su control de fichaje, aquellos trabajadores que no tengan el control de fichaje al día se les computará como ausencias no justificadas, salvo que se disponga de autorización expresa que corresponda.

Por cada día de ausencia, después de descontados los primeros quince días, se descontará 0,5 puntos por cada día de inasistencia, hasta un máximo de 25 puntos.

A efectos de este programa, se considerarán como efectivamente trabajadas y por tanto no computarán como ausencias las debidas a vacaciones, recuperación de horas extraordinarias, horas sindicales, cursos relacionados con el puesto de trabajo y asuntos particulares o similares de la misma naturaleza que éstos. Así mismo no se considerará ausencias las relacionadas con licencias por maternidad/paternidad, adopción u otras situaciones similares a éstas.

TRES.- Se modifica el artículo 12 del Acuerdo de Productividad de los Empleados Públicos, quedando redactado de la siguiente forma:

Artículo 12.- Programa de Iniciativa e interés.

Tiene por finalidad la de retribuir la solución de problemas puntuales que puedan surgir en el desarrollo del puesto de trabajo, por iniciativa propia y que, en caso de no haber sido adoptada la solución hubiera supuesto retraso o paralización en su tarea. Retribuye aquellas iniciativas o actuaciones del empleado público que supongan mejora en la prestación del servicio, carga de trabajo no propia, Contribución a la Seguridad, reducción de costes, tiempos, control, etc., y calidad de los trabajos.

El Jefe del departamento y/o área o persona de cada departamento que nombre la Alcaldía para éstos efectos, emitirá un informe de valoración de los parámetros establecidos en el párrafo anterior, en el que otorgará de 0 a 10 puntos de valoración a cada empleado. El Jefe del departamento o persona designada por la concejalía para la realización de dicho informe podrá a su vez pedir informes de mandos intermedios para su valoración definitiva. El concejal del área efectuará la valoración de la persona/s responsable/s de la emisión de esos informes.

Artículo 12.1.- Programa de Alcaldía.-

Tiene por finalidad retribuir, en unos casos, los factores de productividad que no se encuentren incluidos en los anteriores programas. El Alcalde emitirá informe

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

con una evaluación del personal que se haya destacado especialmente, grado de entrega e implicación en el perfecto cumplimiento de las tareas asignadas, durante el periodo evaluado. En dicho informe de valoración de Alcaldía, se otorgará de 0 a 15 puntos a cada uno de los empleados.

CUARTO.- Se modifica el artículo 13 del Acuerdo de Productividad de los Empleados Públicos, quedando redactado de la siguiente forma:

Artículo 13.- Programa por acciones formativas recibidas.

El objetivo es primar e incentivar el especial interés e iniciativa de los empleados públicos en su formación, fuera de la jornada laboral, mediante su participación en acciones formativas relacionadas con las funciones que realice. En base al número de horas recibidas se penalizará o incentivará conforme al baremo siguiente:

- 25 horas/año de cursos, obtendrá una puntuación de 0 puntos.
- Por cada hora de menos de 25 horas/anuales de cursos, se penalizará por cada hora de menos 1 punto, hasta un máximo de penalización de 25 puntos.
- Por cada hora de más de 25 horas/anuales de cursos, se obtendrá por cada hora de más 1 punto, hasta un máximo de 25 puntos.

Para los cursos presentados en créditos, en lugar de horas, cada crédito se contabilizará como 25 horas, según establece en el Real Decreto 1125/2003, de 5 de Septiembre.

Se sumarán todas las horas de los cursos de formación realizados, en cualquier caso no computarán los siguientes cursos de formación:

- Los cursos que no reflejen el número de horas impartidas o créditos acreditados.
- Los cursos que no estén relacionados con el puesto de trabajo ocupado.
- Los cursos que no sean expedidos por centros homologados.
- Los cursos que no estén en español.
- Los cursos que se hayan realizado dentro de la jornada laboral, habiendo solicitado el día para ello.
- Los cursos presentados en horas o créditos de los cuales se hayan solicitado y/o percibido ayudas municipales para su realización.

(incluye el cuadro de la propuesta planteada por el concejal)

FICHA VALORACIÓN PRODUCTIVIDAD					
AREA O DEPARTAMENTO:					
	De 0 a 2 puntos	De 0 a 2	De 0 a 2 puntos	De 0 a 2	De 0 a 2

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

RELACIÓN DEPERSONAL DEL AREA	Iniciativa-Aportación	Carga Trabajo no propia	Contribución a la Seguridad	Reducción de tiempos, costes, control	Calidad de los Trabajos	TOTAL DE PUNTO

Firma Jefe Departamento/Persona Designada

Segundo.- Que se remita a la Vice consejería de Administraciones Públicas del Gobierno de Canarias para que ordene su inscripción en el Registro de Pactos y Convenios Colectivos de Trabajo y se notifique a las partes integrantes de la comisión negociadora;

Tercero.- Que se remita al Centro de Mediación y Arbitraje para su Conciliación;

Cuarto.- Que por la Delegación Provincial del Trabajo se ordene disponer la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia en cumplimiento de lo establecido en el artículo 38.6 del TREBEP.

CUARTO.- MODIFICACIÓN DEL ACUERDO SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS DEL AYUNTAMIENTO DE PÁJARA. ACUERDOS QUE PROCEDAN.

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

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https://sede.pajara.es

ANTECEDENTES

Primero.- *Visto que mediante acuerdo Plenario de fecha de 15 de mayo de 2015 se procedió a aprobar el Acuerdo sobre las condiciones de trabajo de los funcionarios del Ayuntamiento de Pájara.*

Segundo.- *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 funcionarios del Ayuntamiento de Pájara.*

Tercero.- *Visto que en fecha de 6 de Julio de 2017, el Alcalde emite providencia de Alcaldía, ordenando a la Secretaria General que emita informe en relación a la modificación propuesta.*

Cuarto.- *Visto que en fecha de 6 de Julio de 2017, se pide a la Intervención que emita informe en relación a la modificación propuesta.*

Quinto.- *Visto que en fecha de 13 de Julio de 2017 tiene lugar la Mesa Negociadora, pertinente en aras llevar a cabo el tramite 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.*

Sexto.- *Visto que dicha propuesta se aprueba por unanimidad.*

Séptimo.- *Visto que se emite nuevo informe de Secretaria al efecto cuyo contenido literal se reproduce a continuación:*

1. ***"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.*
- *Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.*
- *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre el Estatuto de los Trabajadores.*

2. ***Sobre el órgano competente para la negociación colectiva de las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos y su composición.***

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.***

A este efecto, ***se constituirán Mesas de Negociación*** *para negociar aquellas materias que entren dentro del objeto de la negociación colectiva. Las mesas de negociación son órganos de representación de carácter no permanente que deben*

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

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 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.

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.

*En las Mesas de negociación estarán legitimados para estar presentes, por una parte, los representantes de la Administración Pública correspondiente, y por otra, las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal, las organizaciones sindicales más representativas de comunidad autónoma****, así como los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 o más de los representantes en las elecciones para Delegados y Juntas de Personal, en las unidades electorales comprendidas en el ámbito específico de su constitución.***

Débase por tanto fiscalizar este último extremo.

3. ***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.***

4. ***Procedimiento de negociación.***

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autenticación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

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.

A) 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:

a) 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.
b) 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.

B) 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.

C) La convocatoria de la Mesa negociadora corresponde a la Administración Pública.

La constitución de la Mesa 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 de negociación (art. 34.6 EBEP). El legislador no predetermina a quién corresponde convocar la Mesa negociadora. No obstante, teniendo en cuenta que la Administración

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

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.

***D) 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).*

E) 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 funcionarial cuando así lo decidían por mayoría los sindicatos presentes en la Mesa negociadora** , 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.*

F) Sobre la necesaria ratificación del órgano de gobierno competente por tratarse de un Acuerdo.

La negociación puede traducirse en Pactos o Acuerdos (art. 38.1 EBEP). Así, la negociación finalizará en Pactos cuando se negocie sobre materias de la competencia estricta del órgano que los negocia y firma en nombre de la Administración (art. 38.2 EBEP). Si, por el contrario, la competencia no es de este órgano sino del Consejo de Ministros u órgano de gobierno correspondiente, la negociación concluirá en Acuerdos (art. 38.3 EBEP). Mientras los primeros «se aplicarán directamente al personal del ámbito correspondiente» (art. 38.2 EBEP), los segundos exigirán «para su validez y eficacia (...) la aprobación expresa y formal» del Consejo de Ministros u órgano de gobierno correspondiente (art. 38.3 EBEP). Lo cual significa, desde luego, que mientras los Pactos celebrados son válidos y eficaces por sí mismos, a salvo del depósito y la publicación, los Acuerdos para adquirir fuerza de obligar deben ser elevados al órgano de gobierno correspondiente para su posterior «aprobación expresa y formal». De este modo, los representantes de la Administración deberán remitir el Acuerdo junto con los informes y dictámenes emitidos al Consejo de Ministros u órgano de gobierno correspondiente, quien se apoyará en los juicios, apreciaciones y opiniones formulados en ellos sobre la legalidad y oportunidad del mismo para decidir si lo aprueba o no.

5. Órgano competente y objeto de la modificación

Visto que los artículos que pretender ser objeto de modificación procede la adopción de Acuerdo para la modificación de los artículos afectados y no entrar en el debate de la totalidad del convenio en el seno de la Comisión negociadora.

La ratificación del Acuerdo de modificación del Convenio deberá ser remitida a la Viceconsejería de Administraciones Públicas del Gobierno de Canarias para que ordene su inscripción en el Registro de Pactos y Convenios Colectivos de Trabajo y su notificación a las partes integrantes de la comisión negociadora; Remitirlo asimismo, al Centro de Mediación y Arbitraje para su Conciliación; Que por la Delegación Provincial

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

del Trabajo se ordene disponer la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia en cumplimiento de lo establecido en el artículo 38.6 del TREBEP.

El órgano competente** para acordar la suspensión o modificación del convenio, en el ámbito local, debe ser el mismo que aprueba el convenio. Aunque no hay una norma expresa que determine el órgano competente en el Ayuntamiento, y que la cuestión es más que discutida, en el sentido de que como se trata de mejoras contractuales, tipo gratificación, recompensas, jornada de trabajo, horario, etc., el órgano competente debería ser el alcalde. Pero mayoritariamente se considera que nos encontramos con una norma que sin ser un reglamento goza de esta naturaleza aunque con un procedimiento especial**, por lo que el órgano competente es el Pleno para acordar la suspensión o modificación del convenio laboral o el acuerdo de funcionarios.

6. *Límites de la negociación colectiva.*

Son muchos los límites que la jurisprudencia ha ido perfilando en relación a la negociación colectiva. Sin embargo, con carácter general merece exponer lo siguiente a la vista de las modificaciones que se pretenden:

Procede pues determinar si las modificaciones que se pretenden acatar entran dentro del marco de la acción social, o bien si pudieren afectar a espacios excluidos de la negociación colectiva por contravenir el ordenamiento jurídico o ser materia que no admite margen de negociación.

A) *En el primer caso. Prestaciones sociales complementarias. Acción social.*

*Al efecto de explicar en que pueden consistir, se transcriben algunos de los párrafos incluidos en el Informe **"Negociación colectiva y protección social"** elaborado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales del Gobierno de España, bajo la responsabilidad de Antonio Vicente Sampere Navarro, catedrático de la Universidad Rey Juan Carlos:*

"El art. 41 CE encomienda a los poderes públicos el mantenimiento de un régimen público de Seguridad Social, que ha de prestar cobertura a todos los ciudadanos y garantizar la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad. Adicionalmente, el último inciso del precepto constitucional hace expresa mención a posibles prestaciones complementarias, que serán libres;

Al amparo en este precepto constitucional, los arts. 39.1 y 191 a 193 LGSS regulan las denominadas "mejoras voluntarias de la Seguridad Social"

Las mejoras voluntarias de la Seguridad Social revisten dos modalidades posibles: bien la mejora directa de las prestaciones, bien el establecimiento de un tipo de cotización adicional. En realidad, sólo se utiliza la primera modalidad. Las prestaciones complementarias conocidas y reguladas en un convenio colectivo "que no contienen previsiones respecto de su permanencia en el tiempo o de su blindaje frente a pactos colectivos posteriores", pueden ser modificadas o suprimidas por una norma de igual rango y ámbito que la propia de su reconocimiento

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

La práctica totalidad de los convenios colectivos analizados dedican algún precepto a regular las mejoras voluntarias, siendo las más frecuentes los complementos de incapacidad temporal y la suscripción por el empresario de seguros colectivos en caso de incapacidad permanente, en sus diferentes grados.

Así, pueden observarse mejoras de prestaciones de la Seguridad Social en caso de enfermedad, accidente, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, suscripción de seguros de vida, accidentes o responsabilidad civil, ayudas familiares, pluses familiares, concesiones de créditos y anticipos, indemnizaciones o ayudas en caso de fallecimiento o incapacidad de los trabajadores, ayudas para la atención de menores o personas dependientes, ayudas para atención médica especializada, ayudas para formación o estudios, bien de los propios trabajadores o de miembros de su familia, ayudas para el cambio o adquisición de vivienda."

Así pues, se podrán negociar dichos beneficios por la vía de convenio colectivo, por estar amparadas por el artículo 37 del EBEP dentro del sus apartados e) sobre previsión social complementaria; G) sobre prestaciones complementarias o pensiones de clases pasivas; i) sobre acción social en general. O bien por estar dentro de la potestad auto organizativa de la administración. Asimismo, por el hecho de que la propia Ley de la Seguridad Social, ha previsto la mejora voluntaria de la acción protectora.

B) <u>En el segundo caso. Materias excluidas de negociación. Carácter retributivo. Contrario a la ley. Materia no negociable.</u>

O si bien nos encontramos en el marco de la indisponibilidad negocial, por ser contraria a una norma de rango legal y ser por lo tanto una materia que no pueda ser objeto de negociación. Aunque determinadas materias referentes a los conceptos retributivos puedan ser objeto de negociación, esta no puede establecer conceptos retributivos ajenos a la estructura salarial de los funcionarios configurados por la ley, sino que debe mantenerse dentro de los límites fijados en el TREBEP y demás legislación que en cada caso concreto resulte de aplicación.

Y en relación a las modificaciones que se pretenden conviene especialmente tener presente lo dispuesto en el artículo 93 de la LRBRL según la cual los funcionarios de la administración local solo podrán ser retribuidos por los conceptos retributivos establecidos en el artículo 23 de la Ley 30/1984.

En relación a la modificación pretendida, se informa en un sentido favorable, y deba considerarse lo siguiente:

- *La modificación del artículo 10 del acuerdo entra dentro de la potestad de que dispone la Administración Local de auto organización conformidad con la legislación local básica.*
- *La modificación del artículo 17; del apartado 1 del artículo 18; del apartado 4 del artículo 24 y del apartado 5 del artículo 25 y artículo 28, pueden entenderse incluida dentro de las prestaciones sociales complementarias y por la tanto acción social.*
- *Sin embargo, matiz especial merecen las modificaciones hechas en relación a los anticipos reintegrables:*

  Los anticipos reintegrables no son conceptos retributivos. Sin embargo tienen su propia regulación estatal, que resulta de aplicación a la Administración Local y contenida en el Real Decreto Ley de 16 de diciembre de 1929, sobre obre anticipos a los funcionarios públicos, y en su artículo 1 dispone:

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

"La asignación mensual del funcionario que solicite un anticipo de una o dos pagas será regulada, para concederlo, por el haber líquido que disfrute como remuneración de su cargo principal"
"Para disfrutar el anticipo será preciso que el funcionario otorgue un compromiso, en el cual ha de obligarse a reintegralo en diez mensualidades cuando se trate de una paga, o en catorce si se trata de dos".
Por ello tratándose de una materia que ya cuenta con su propia regulación legal no tendría cabida por la vía de la negociación colectiva. Sin embargo la doctrina en este sentido no ha sido pacífica, y en base a ello contamos con el ***INFORME de la IGAE de 29 de diciembre de 2005 por el que se resuelve consulta relativa a la posibilidad de incluir en nómina el abono de un anticipo reintegrable y que dispone lo siguiente:***

"Los anticipos al personal al servicio de la Administración puede quedar encuadrada en el ámbito de la acción social, en tanto en cuanto el artículo 67.1 del texto articulado de la Ley de funcionarios Civiles del Estado (RCL 1964, 348) impone al mismo la obligación de facilitar a sus funcionarios la adecuada asistencia social, fomentando cuanto contribuya al mejoramiento de su nivel de vida, condiciones de trabajo y formación profesional y social. Como puso de manifiesto esta Intervención General en informe de fecha 31 de octubre de 2000, "La acción social es un concepto muy amplio, que comprende un conjunto de actividades encaminadas a la consecución de un sistema general de bienestar social, entendido como un valor social que persigue la disponibilidad a favor de todos los empleados públicos, de aquellos medios que sean precisos para satisfacer las demandas comúnmente aceptadas como necesidades, siempre que no se encuentren recogidas dentro de los sistemas mutualistas o de Seguridad Social, teniendo como objetivos fundamentales los principios de igualdad, globalidad y universalidad. Es pues, en este ámbito donde puede situarse la concesión de los préstamos y anticipos (...), que puede ser considerada como una prestación o servicio de carácter social, incluida dentro de la actividad de asistencia o acción social que corresponde efectuar a la Administración."

Por lo tanto dicha clausula convencional resulta admisible siempre que se encuadre dentro del marco de la acción social que corresponde efectuar a la administración.

- *Mayor atención requiere la modificación pretendida en el artículo 30 y 41, puesto que las gratificaciones extraordinarias son un concepto retributivo que en cualquier caso deberá respetar los límites legales establecidos en la Legislación básica.*
  En la medida en la que de la forma como queda redactada la modificación no se garantiza la realización de unas horas extraordinarias con carácter fijo y periódico, sino que simplemente se establece un criterio para proceder al pago de estas horas cuando se realicen, la Sentencia dictada por el Tribunal Supremo, Sala Tercera, de lo contencioso-administrativo, Sección 7ª, Sentencia de 27 de enero de 2010, en Recurso 347/2006, ha entendido que entra dentro del margen de la negociación colectiva.
  Cuestión distinta es sin embargo, la posibilidad de compensar con tiempo las horas por servicios extraordinarios realizadas por los funcionarios puesto que el tiempo no es un concepto retributivo admitido por la legislación. Asimismo a diferencia de la legislación laboral, (TRET) en la legislación aplicable a los funcionarios públicos no se contempla expresamente la posibilidad de que las horas extraordinarias que realicen sean compensables por tiempo libre. Siendo ello a fecha de hoy una cuestión no pacífica. La Jurisprudencia y el EBEP

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

hablan en relación con los funcionarios, de prestación de servicios extraordinarios y no de horas extras. Y del abono o compensación del mismo. Por ello, y dada la discrepancia jurídica que existe al efecto, quien suscribe entiende que por la compensación recibida, sea en descanso o económica, para su cálculo no sería aconsejable utilizar el equivalente a la hora ordinaria pues si no lo que se haría es no es abonar sino "cambiar" la jornada por tiempo de descanso, y en este sentido se produciría un enriquecimiento injusto por parte de la administración.

En conclusión desde un punto de vista estrictamente legal, ***se informa favorablemente*** *la modificación pretendida, sin perjuicio del informe de intervención emitido al efecto, en relación al posible impacto que la misma pudiera tener, en relación a los límites establecidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017, en relación a las retribuciones de los funcionarios públicos.*

Y en relación a la anterior se propone la siguiente

Y en relación a la anterior se propone la siguiente

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN

Primero.- *Modificar el vigente Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de Pájara aprobado por el Pleno del Ayuntamiento de Pájara en fecha 15 de mayo 2015, en los términos en que figuran en la propuesta de la Concejalía Delegada de Personal y que se transcribe a continuación:*

"MODIFICACIÓN DE "ACUERDO SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS DEL AYUNTAMIENTO DE PAJARA".

UNO.- Se añade un artículo nuevo 10-Bis en el Acuerdo sobre las Condiciones de Trabajo de los Funcionarios del Ayuntamiento de Pájara, siendo su redacción:
Artículo 10-Bis.- Actividades de integración social del Funcionario.

Se instituye un día anual para actividades de integración social del funcionario público, no recuperable, que para la Policía Local será el sábado más próximo a la festividad de San Andrés (30 de Noviembre), y para el resto del personal funcionario será el viernes posterior a la festividad de Santa Rita (22 de Mayo). La Mesa de Negociación organizará actividades sociales y/o culturales a tal efecto, y la no participación en dichas actividades obligará al empleado público a la realización de la jornada ordinaria habitual.

Se respetarán los servicios mínimos para el buen funcionamiento de la corporación.

DOS.- Se modifica el Artículo 17 del Acuerdo sobre las Condiciones de Trabajo de los Funcionarios del Ayuntamiento de Pájara, siendo su redacción nueva:

Artículo 17.- Ayudas para hijos discapacitados.

La Administración abonará cien euros al empleado público que tenga hijo discapacitado, con grado de discapacidad igual o superior al 33%, siempre que el mismo conviva con el trabajador y no trabaje ni perciba ingresos de ningún tipo por sí mismo.

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

En cualquier caso, el cumplimiento de requisitos a que se refiere el párrafo anterior deberá ser acreditado, en el caso de la discapacidad, mediante la presentación de Certificado o Resolución de declaración y calificación de discapacidad expedida por el organismo administrativo competente al efecto, y la ausencia de ingresos, mediante certificaciones de la declaración tributaria.

En caso de que concurriese en ambos progenitores o adoptantes la condición de empleado público de la corporación, sólo uno de ellos podrá ser beneficiario del derecho a la ayuda mencionada, de manera que no se generará doble ayuda por un mismo hijo.
En el caso de que los progenitores o adoptantes no convivan juntos, existiera separación y/o divorcio, el beneficiario del derecho a la ayuda será quien tenga a su cargo la guarda y custodia del hijo.

Estas ayudas son compatibles con el disfrute de otro tipo de ayudas tanto privadas como públicas.

TRES.- Se Modifica el apartado primero del Artículo 18 en el Acuerdo sobre las Condiciones de Trabajo de los Funcionarios del Ayuntamiento de Pájara, siendo su redacción:

Apartado 1.- Ayuda para la cobertura de la contratación de seguro de Asistencia sanitaria preventiva.

El empleado público que acredite una antigüedad mínima en la corporación de veinticuatro meses trabajados de forma continuada tendrá derecho a recibir una ayuda social para contribuir a la cobertura de gastos de la contratación de seguro colectivo de asistencia preventiva sanitaria, hasta los máximos establecidos por trabajador y categoría en el siguiente cuadro, y sin que la aportación municipal pueda superar los importes señalados:

CATEGORIAS	*IMPORTE MENSUAL*	*IMPORTE ANUAL*
A1	*20 €*	*240 €/año*
A2	*22 €*	*264 €/año*
C1	*25 €*	*300 €/año*
C2	*30 €*	*360 €/año*
OAP	*35 €*	*420 €/año*

Las cuotas asignadas en el presente artículo como ayuda asistencial, se harán efectivas siempre que el trabajador se adhiera al mencionado contrato.

La Mesa General de Negociación conjunta de personal Funcionario y Laboral establecerá los términos para la formalización del contrato de seguro colectivo de la asistencia preventiva de la salud, tras lo cual el Ayuntamiento queda facultado para promover el oportuno procedimiento de licitación en los términos legalmente previstos.
La Mesa General de Negociación conjunta de personal Funcionario y Laboral podrá instar a la corporación, con el plazo debido y suficiente, la no continuidad de prórroga o nueva licitación del contrato suscrito de seguro colectivo de asistencia preventiva de salud, restableciendo en dicho caso el apartado primero que venía desarrollándose anteriormente.

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

CUATRO.- Se Modifica el apartado cuarto del Artículo 24.- en el Acuerdo sobre las Condiciones de Trabajo de los Funcionarios del Ayuntamiento de Pájara, siendo su redacción:

Artículo 24.- Ayudas de Estudios para Hijos de Funcionarios.

Apartado 4.-) Todas las ayudas del presente artículo serán incompatibles con cualquier otra ayuda o auxilio que tenga su origen en el presupuesto Municipal para estos fines, así como las concedidas para el mismo fin por otras administraciones o entidades. En caso de que los empleados que se beneficien de esta ayuda, hayan obtenido de otra administración o entidad una subvención, ayuda o ingreso que financie la misma cuestión sin que en el plazo máximo de un mes se haya procedido por el beneficiario a optar por una de ellas o a comunicar a esta administración la renuncia y reintegro voluntario del importe de la ayuda concedida, se iniciará por esta administración procedimiento para determinar de manera fehaciente la existencia de concurrencia de esta ayuda con otras percibidas por el trabajador con la misma finalidad, y en caso de declararse la misma, se exigirá al beneficiario el reintegro de la ayuda junto con el interés de demora desde el momento del pago de la subvención hasta la fecha en que se acuerde la procedencia del reintegro. La corporación podrá iniciar expediente sancionador por uso fraudulento de dichas ayudas, y cuya penalización consistirá en la pérdida del derecho a recibir ésta ayuda durante los dos años siguientes, una vez resuelto el expediente.

CINCO.- Se añade un nuevo apartado al Artículo 25.- Ayudas de Estudios para los Funcionarios.

Apartado 5.-) Todas las ayudas del presente artículo serán incompatibles con cualquier otra ayuda o auxilio que tenga su origen en el presupuesto Municipal para estos fines, así como las concedidas para el mismo fin por otras administraciones o entidades. En caso de que los empleados que se beneficien de esta ayuda, hayan obtenido de otra administración o entidad una subvención, ayuda o ingreso que financie la misma cuestión sin que en el plazo máximo de un mes se haya procedido por el beneficiario a optar por una de ellas o a comunicar a esta administración la renuncia y reintegro voluntario del importe de la ayuda concedida, se iniciará por esta administración procedimiento para determinar de manera fehaciente la existencia de concurrencia de esta ayuda con otras percibidas por el trabajador con la misma finalidad, y en caso de declararse la misma, se exigirá al beneficiario el reintegro de la ayuda junto con el interés de demora desde el momento del pago de la subvención hasta la fecha en que se acuerde la procedencia del reintegro. La corporación podrá iniciar expediente sancionador por uso fraudulento de dichas ayudas, y cuya penalización consistirá en la pérdida del derecho a recibir ésta ayuda durante los dos años siguientes, una vez resuelto el expediente.

SEIS.- Se modifica el Artículo 28 del Acuerdo sobre las Condiciones de Trabajo de los Funcionarios del Ayuntamiento de Pájara, siendo su redacción nueva:

Artículo 28 .- Anticipos Reintegrables.-

1.- Los Funcionarios podrán solicitar y obtener anticipos de sus emolumentos a devolver sin intereses. A tal fin, la corporación hará la previsión de fondos necesaria para dar cobertura a los mismos.

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

2.- La cuantía será la correspondiente a dos mensualidades de las retribuciones integras líquidas del salario que viene percibiendo el empleado solicitante sin que se pueda superar la cantidad de 3.000 euros (tres mil euros), y habrá de ser devuelta en un plazo máximo de 24 mensualidades.

3.- No se podrá conceder anticipos nuevos hasta no haber sido amortizado el anterior.

4.- El personal interino o eventual disfrutará de los mismos derechos de anticipo, pero éste deberá ser reintegrado en tantas mensualidades como reste para finalizar el respectivo contrato.

5.- La aprobación definitiva de los anticipos regulados en el presente artículo estará sometido a la existencia de disponibilidad presupuestaria por parte de la corporación.

SIETE.- Se modifica el Artículo 30 del Acuerdo sobre las Condiciones de Trabajo de los Funcionarios del Ayuntamiento de Pájara, siendo su redacción nueva:

Artículo 30.- Gratificaciones por Servicios Extraordinarios.

1.- Tienen la calificación de servicios extraordinarios aquéllos que han de ser realizados fuera de la jornada habitual de trabajo.

2.- Por su parte, las gratificaciones por servicios extraordinarios tendrán carácter excepcional sin que en ningún caso puedan ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo.

3.- Cada una de las horas trabajadas en servicios extraordinarios deberá compensarse por tiempo de descanso retribuido que se disfrutará dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, prescribiendo el derecho a su disfrute pasado dicho plazo, salvo informe motivado en las necesidades del servicio que impidan el disfrute en dicho plazo. Para el caso de que las necesidades del servicio no permita la compensación por tiempo de descanso, las horas se compensarán económicamente bajo el concepto retributivo de gratificación utilizando el siguiente criterio para su cuantificación:

a) Las realizadas entre las 07:00 y las 22:00 horas el valor de la hora normal incrementado en un 75%.
b) Las realizadas entre las 22:00 y las 07:00 horas el valor de la hora normal incrementado en un 100%.
c) Las realizadas en días de descanso y/o festivos, el valor de la hora normal incrementado en un 140%.

Las realizadas con motivo de la suspensión o interrupción del periodo vacacional para la realización de servicios extraordinarios por razones de urgentes o inaplazables que deberá contar con la autorización previa del Alcalde o Concejal del área así como comunicación al departamento de RR.HH, éstas se le añadirán al valor normal de la hora incrementada en un 140%.

4.- El Ayuntamiento podrá informar trimestralmente a los Delegados de Personal sobre el número de horas realizadas por exceso de la jornada habitual, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

5.- No obstante, en el caso de que deban abonarse las horas trabajadas en servicios extraordinarios, la fórmula para el cálculo de la hora será, la suma de todos los conceptos fijos de la jornada anual del empleado.

***OCHO.- Se añade un apartado nuevo al Artículo 41.- El Grupo de intervención nocturno**.*

Una vez finalizada la jornada ordinaria nocturna y por motivos extraordinarios y/o urgentes se tuviera que prolongar la jornada habitual, realizando un exceso de la jornada, éstas se computarán según vienen relacionadas en el Artículo 30, apartado 2-b).

NUEVE.- Se añade un nuevo apartado al artículo 42.

Una vez finalizada la jornada ordinaria nocturna por motivos extraordinarios y/o urgentes se tuviera que prolongar la jornada habitual, realizando un exceso de la jornada, estás se computarán según vienen relacionadas en el artículo 30.2.b.

Disposición transitoria primera.- Modificación del Art. 17.

Aquellos empleados a los que se les haya reconocido el derecho a percibir la ayuda por hijo discapacitado de conformidad con la antigua redacción del artículo 19, la seguirán cobrando en los términos concedidos hasta la finalización del año 2017, momento a partir del cual quienes pretendan seguir beneficiándose de la misma deberán solicitarla nuevamente acreditando el cumplimiento de los requisitos de concesión, de conformidad con el contenido de la presente redacción, mediante la aportación de la documentación exigida al respecto."

Disposición transitoria Segunda.- Modificación del Art. 18 apartado primero, y artículo 17.

En el apartado primero de la anterior redacción, relativo a Ayudas Médico farmacéuticas de carácter especial, así como en el artículo 17 de modificación de Ayudas a hijos discapacitados, ambos quedaran suspendidos, aplicándose el contenido del nuevo apartado que entrará en vigor cuando se formalice el contrato colectivo de seguro de asistencia sanitaria preventiva y hasta la finalización del mismo por cualquiera de las causas legalmente contempladas al efecto, momento a partir del cual los apartados y artículos mencionados con la redacción nueva quedarán automáticamente derogados y volverán a ser de aplicación los apartados anteriores que se habían suspendido."

***Segundo.**- Que se remita a la Viceconsejería de Administraciones Públicas del Gobierno de Canarias para que ordene su inscripción en el Registro de Pactos y Convenios Colectivos de Trabajo y se notifique a las partes integrantes de la comisión negociadora;*

***Tercero.**- Que se remita al Centro de Mediación y Arbitraje para su Conciliación;*

***Cuarto.**- Que por la Delegación Provincial del Trabajo se ordene disponer la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia en cumplimiento de lo establecido en el artículo 38.6 del TREBEP."*

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

Octavo.- *Considerando el informe perceptivo de la Intervención municipal emitido al efecto.*

Por lo expuesto, se eleva al Pleno municipal la siguiente,

PROPUESTA DE ACUERDO

Primero.- *Modificar el vigente Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de Pájara aprobado por el Pleno del Ayuntamiento de Pájara en fecha 15 de mayo 2015, en los términos en que figuran en la propuesta de la Concejalía Delegada de Personal y que se transcribe a continuación:*

"MODIFICACIÓN DE "ACUERDO SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS DEL AYUNTAMIENTO DE PAJARA".

UNO.- Se añade un artículo nuevo 10-Bis en el Acuerdo sobre las Condiciones de Trabajo de los Funcionarios del Ayuntamiento de Pájara, siendo su redacción:

Artículo 10-Bis.- Actividades de integración social del Funcionario.
Se instituye un día anual para actividades de integración social del funcionario público, no recuperable, que para la Policía Local será el sábado más próximo a la festividad de San Andrés (30 de Noviembre), y para el resto del personal funcionario será el viernes posterior a la festividad de Santa Rita (22 de Mayo). La Mesa de Negociación organizará actividades sociales y/o culturales a tal efecto, y la no participación en dichas actividades obligará al empleado público a la realización de la jornada ordinaria habitual.

Se respetarán los servicios mínimos para el buen funcionamiento de la corporación.

DOS.- Se modifica el Artículo 17 del Acuerdo sobre las Condiciones de Trabajo de los Funcionarios del Ayuntamiento de Pájara, siendo su redacción nueva:

Artículo 17.- Ayudas para hijos discapacitados.

La Administración abonará cien euros al empleado público que tenga hijo discapacitado, con grado de discapacidad igual o superior al 33%, siempre que el mismo conviva con el trabajador y no trabaje ni perciba ingresos de ningún tipo por sí mismo.

En cualquier caso, el cumplimiento de requisitos a que se refiere el párrafo anterior deberá ser acreditado, en el caso de la discapacidad, mediante la presentación de Certificado o Resolución de declaración y calificación de discapacidad expedida por el organismo administrativo competente al efecto, y la ausencia de ingresos, mediante certificaciones de la declaración tributaria.

En caso de que concurriese en ambos progenitores o adoptantes la condición de empleado público de la corporación, sólo uno de ellos podrá ser beneficiario del derecho a la ayuda mencionada, de manera que no se generará doble ayuda por un mismo hijo.

En el caso de que los progenitores o adoptantes no convivan juntos, existiera separación y/o divorcio, el beneficiario del derecho a la ayuda será quien tenga a su cargo la guarda y custodia del hijo.

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

Estas ayudas son compatibles con el disfrute de otro tipo de ayudas tanto privadas como públicas.

TRES.- Se Modifica el apartado primero del Artículo 18 en el Acuerdo sobre las Condiciones de Trabajo de los Funcionarios del Ayuntamiento de Pájara, siendo su redacción:

Apartado 1.- Ayuda para la cobertura de la contratación de seguro de Asistencia sanitaria preventiva.

El empleado público que acredite una antigüedad mínima en la corporación de veinticuatro meses trabajados de forma continuada tendrá derecho a recibir una ayuda social para contribuir a la cobertura de gastos de la contratación de seguro colectivo de asistencia preventiva sanitaria, hasta los máximos establecidos por trabajador y categoría en el siguiente cuadro, y sin que la aportación municipal pueda superar los importes señalados:

CATEGORIAS	*IMPORTE MENSUAL*	*IMPORTE ANUAL*
A1	*20 €*	*240 €/año*
A2	*22 €*	*264 €/año*
C1	*25 €*	*300 €/año*
C2	*30 €*	*360 €/año*
OAP	*35 €*	*420 €/año*

Las cuotas asignadas en el presente artículo como ayuda asistencial, se harán efectivas siempre que el trabajador se adhiera al mencionado contrato.

La Mesa General de Negociación conjunta de personal Funcionario y Laboral establecerá los términos para la formalización del contrato de seguro colectivo de la asistencia preventiva de la salud, tras lo cual el Ayuntamiento queda facultado para promover el oportuno procedimiento de licitación en los términos legalmente previstos.

La Mesa General de Negociación conjunta de personal Funcionario y Laboral podrá instar a la corporación, con el plazo debido y suficiente, la no continuidad de prórroga o nueva licitación del contrato suscrito de seguro colectivo de asistencia preventiva de salud, restableciendo en dicho caso el apartado primero que venía desarrollándose anteriormente.

CUATRO.- Se Modifica el apartado cuarto del Artículo 24.- en el Acuerdo sobre las Condiciones de Trabajo de los Funcionarios del Ayuntamiento de Pájara, siendo su redacción:

Artículo 24.- Ayudas de Estudios para Hijos de Funcionarios.

Apartado 4.-) Todas las ayudas del presente artículo serán incompatibles con cualquier otra ayuda o auxilio que tenga su origen en el presupuesto Municipal para estos fines, así como las concedidas para el mismo fin por otras administraciones o entidades. En caso de que los empleados que se beneficien de esta ayuda, hayan obtenido de otra administración o entidad una subvención, ayuda o ingreso que financie la misma cuestión sin que en el plazo máximo de un mes se haya procedido por el beneficiario a optar por una de ellas o a comunicar a esta administración la renuncia y reintegro voluntario del importe de la ayuda concedida, se

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

iniciará por esta administración procedimiento para determinar de manera fehaciente la existencia de concurrencia de esta ayuda con otras percibidas por el trabajador con la misma finalidad, y en caso de declararse la misma, se exigirá al beneficiario el reintegro de la ayuda junto con el interés de demora desde el momento del pago de la subvención hasta la fecha en que se acuerde la procedencia del reintegro. La corporación podrá iniciar expediente sancionador por uso fraudulento de dichas ayudas, y cuya penalización consistirá en la pérdida del derecho a recibir ésta ayuda durante los dos años siguientes, una vez resuelto el expediente.

CINCO.- Se añade un nuevo apartado al Artículo 25.- Ayudas de Estudios para los Funcionarios.

Apartado 5.-) Todas las ayudas del presente artículo serán incompatibles con cualquier otra ayuda o auxilio que tenga su origen en el presupuesto Municipal para estos fines, así como las concedidas para el mismo fin por otras administraciones o entidades. En caso de que los empleados que se beneficien de esta ayuda, hayan obtenido de otra administración o entidad una subvención, ayuda o ingreso que financie la misma cuestión sin que en el plazo máximo de un mes se haya procedido por el beneficiario a optar por una de ellas o a comunicar a esta administración la renuncia y reintegro voluntario del importe de la ayuda concedida, se iniciará por esta administración procedimiento para determinar de manera fehaciente la existencia de concurrencia de esta ayuda con otras percibidas por el trabajador con la misma finalidad, y en caso de declararse la misma, se exigirá al beneficiario el reintegro de la ayuda junto con el interés de demora desde el momento del pago de la subvención hasta la fecha en que se acuerde la procedencia del reintegro. La corporación podrá iniciar expediente sancionador por uso fraudulento de dichas ayudas, y cuya penalización consistirá en la pérdida del derecho a recibir ésta ayuda durante los dos años siguientes, una vez resuelto el expediente.

SEIS.- Se modifica el Artículo 28 del Acuerdo sobre las Condiciones de Trabajo de los Funcionarios del Ayuntamiento de Pájara, siendo su redacción nueva:

Artículo 28 .- Anticipos Reintegrables.-

1.- Los Funcionarios podrán solicitar y obtener anticipos de sus emolumentos a devolver sin intereses. A tal fin, la corporación hará la previsión de fondos necesaria para dar cobertura a los mismos.

2.- La cuantía será la correspondiente a dos mensualidades de las retribuciones integras líquidas del salario que viene percibiendo el empleado solicitante sin que se pueda superar la cantidad de 3.000 euros (tres mil euros), y habrá de ser devuelta en un plazo máximo de 24 mensualidades.

3.- No se podrá conceder anticipos nuevos hasta no haber sido amortizado el anterior.

4.- El personal interino o eventual disfrutará de los mismos derechos de anticipo, pero éste deberá ser reintegrado en tantas mensualidades como reste para finalizar el respectivo contrato.

5.- La aprobación definitiva de los anticipos regulados en el presente artículo estará sometido a la existencia de disponibilidad presupuestaria por parte de la corporación.

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

SIETE.- Se modifica el Artículo 30 del Acuerdo sobre las Condiciones de Trabajo de los Funcionarios del Ayuntamiento de Pájara, siendo su redacción nueva:

Artículo 30.- Gratificaciones por Servicios Extraordinarios.

1.- Tienen la calificación de servicios extraordinarios aquéllos que han de ser realizados fuera de la jornada habitual de trabajo.

2.- Por su parte, las gratificaciones por servicios extraordinarios tendrán carácter excepcional sin que en ningún caso puedan ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo.

3.- Cada una de las horas trabajadas en servicios extraordinarios deberá compensarse por tiempo de descanso retribuido que se disfrutará dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, prescribiendo el derecho a su disfrute pasado dicho plazo, salvo informe motivado en las necesidades del servicio que impidan el disfrute en dicho plazo. Para el caso de que las necesidades del servicio no permita la compensación por tiempo de descanso, las horas se compensarán económicamente bajo el concepto retributivo de gratificación utilizando el siguiente criterio para su cuantificación:

a) Las realizadas entre las 07:00 y las 22:00 horas el valor de la hora normal incrementado en un 75%.
b) Las realizadas entre las 22:00 y las 07:00 horas el valor de la hora normal incrementado en un 100%.
c) Las realizadas en días de descanso y/o festivos, el valor de la hora normal incrementado en un 140%.

Las realizadas con motivo de la suspensión o interrupción del periodo vacacional para la realización de servicios extraordinarios por razones de urgentes o inaplazables que deberá contar con la autorización previa del Alcalde o Concejal del área así como comunicación al departamento de RR.HH, éstas se le añadirán al valor normal de la hora incrementada en un 140%.

4.- El Ayuntamiento podrá informar trimestralmente a los Delegados de Personal sobre el número de horas realizadas por exceso de la jornada habitual, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

5.- No obstante, en el caso de que deban abonarse las horas trabajadas en servicios extraordinarios, la fórmula para el cálculo de la hora será, la suma de todos los conceptos fijos de la jornada anual del empleado.

***OCHO.- Se añade un apartado nuevo al Artículo 41.- El Grupo de intervención nocturno**.*

Una vez finalizada la jornada ordinaria nocturna y por motivos extraordinarios y/o urgentes se tuviera que prolongar la jornada habitual, realizando un exceso de la jornada, éstas se computarán según vienen relacionadas en el Artículo 30, apartado 2-b).

NUEVE.- Se añade un nuevo apartado al artículo 42.

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

Una vez finalizada la jornada ordinaria nocturna por motivos extraordinarios y/o urgentes se tuviera que prolongar la jornada habitual, realizando un exceso de la jornada, estás se computarán según vienen relacionadas en el artículo 30.2.b.

Disposición transitoria primera.- Modificación del Art. 17.

Aquellos empleados a los que se les haya reconocido el derecho a percibir la ayuda por hijo discapacitado de conformidad con la antigua redacción del artículo 19, la seguirán cobrando en los términos concedidos hasta la finalización del año 2017, momento a partir del cual quienes pretendan seguir beneficiándose de la misma deberán solicitarla nuevamente acreditando el cumplimiento de los requisitos de concesión, de conformidad con el contenido de la presente redacción, mediante la aportación de la documentación exigida al respecto."

Disposición transitoria Segunda.- Modificación del Art. 18 apartado primero, y artículo 17.

En el apartado primero de la anterior redacción, relativo a Ayudas Médico farmacéuticas de carácter especial, así como en el artículo 17 de modificación de Ayudas a hijos discapacitados, ambos quedaran suspendidos, aplicándose el contenido del nuevo apartado que entrará en vigor cuando se formalice el contrato colectivo de seguro de asistencia sanitaria preventiva y hasta la finalización del mismo por cualquiera de las causas legalmente contempladas al efecto, momento a partir del cual los apartados y artículos mencionados con la redacción nueva quedarán automáticamente derogados y volverán a ser de aplicación los apartados anteriores que se habían suspendido."

Segundo.- *Que se remita a la Viceconsejería de Administraciones Públicas del Gobierno de Canarias para que ordene su inscripción en el Registro de Pactos y Convenios Colectivos de Trabajo y se notifique a las partes integrantes de la comisión negociadora;*

Tercero.- *Que se remita al Centro de Mediación y Arbitraje para su Conciliación;*

Cuarto.- *Que por la Delegación Provincial del Trabajo se ordene disponer la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia en cumplimiento de lo establecido en el artículo 38.6 del TREBEP."*

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, haciéndose explicación del punto por parte del Concejal Don Brito, a efectos de resumir el contenido del acuerdo.

Sometido el asunto a votación, el Pleno, por unanimidad de los miembros presentes, lo que implica mayoría absoluta legal, **ACUERDA**:

Primero.- Modificar el vigente Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de Pájara aprobado por el Pleno del Ayuntamiento de Pájara en fecha 15 de mayo 2015, en los términos en que figuran en la propuesta de la Concejalía Delegada de Personal y que se transcribe a continuación:

"MODIFICACIÓN DE "ACUERDO SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS DEL AYUNTAMIENTO DE PAJARA".

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

UNO.- Se añade un artículo nuevo 10-Bis en el Acuerdo sobre las Condiciones de Trabajo de los Funcionarios del Ayuntamiento de Pájara, siendo su redacción:

Artículo 10-Bis.- Actividades de integración social del Funcionario.
Se instituye un día anual para actividades de integración social del funcionario público, no recuperable, que para la Policía Local será el sábado más próximo a la festividad de San Andrés (30 de Noviembre), y para el resto del personal funcionario será el viernes posterior a la festividad de Santa Rita (22 de Mayo). La Mesa de Negociación organizará actividades sociales y/o culturales a tal efecto, y la no participación en dichas actividades obligará al empleado público a la realización de la jornada ordinaria habitual.

Se respetarán los servicios mínimos para el buen funcionamiento de la corporación.

DOS.- Se modifica el Artículo 17 del Acuerdo sobre las Condiciones de Trabajo de los Funcionarios del Ayuntamiento de Pájara, siendo su redacción nueva:

Artículo 17.- Ayudas para hijos discapacitados.

La Administración abonará cien euros al empleado público que tenga hijo discapacitado, con grado de discapacidad igual o superior al 33%, siempre que el mismo conviva con el trabajador y no trabaje ni perciba ingresos de ningún tipo por sí mismo.

En cualquier caso, el cumplimiento de requisitos a que se refiere el párrafo anterior deberá ser acreditado, en el caso de la discapacidad, mediante la presentación de Certificado o Resolución de declaración y calificación de discapacidad expedida por el organismo administrativo
competente al efecto, y la ausencia de ingresos, mediante certificaciones de la declaración tributaria.

En caso de que concurriese en ambos progenitores o adoptantes la condición de empleado público de la corporación, sólo uno de ellos podrá ser beneficiario del derecho a la ayuda mencionada, de manera que no se generará doble ayuda por un mismo hijo.

En el caso de que los progenitores o adoptantes no convivan juntos, existiera separación y/o divorcio, el beneficiario del derecho a la ayuda será quien tenga a su cargo la guarda y custodia del hijo.
Estas ayudas son compatibles con el disfrute de otro tipo de ayudas tanto privadas como públicas.

TRES.- Se Modifica el apartado primero del Artículo 18 en el Acuerdo sobre las Condiciones de Trabajo de los Funcionarios del Ayuntamiento de Pájara, siendo su redacción:

Apartado 1.- Ayuda para la cobertura de la contratación de seguro de Asistencia sanitaria preventiva.

El empleado público que acredite una antigüedad mínima en la corporación de veinticuatro meses trabajados de forma continuada tendrá derecho a recibir una

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

ayuda social para contribuir a la cobertura de gastos de la contratación de seguro colectivo de asistencia preventiva sanitaria, hasta los máximos establecidos por trabajador y categoría en el siguiente cuadro, y sin que la aportación municipal pueda superar los importes señalados:

CATEGORIAS	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL
A1	20 €	240 €/año
A2	22 €	264 €/año
C1	25 €	300 €/año
C2	30 €	360 €/año
OAP	35 €	420 €/año

Las cuotas asignadas en el presente artículo como ayuda asistencial, se harán efectivas siempre que el trabajador se adhiera al mencionado contrato.

La Mesa General de Negociación conjunta de personal Funcionario y Laboral establecerá los términos para la formalización del contrato de seguro colectivo de la asistencia preventiva de la salud, tras lo cual el Ayuntamiento queda facultado para promover el oportuno procedimiento de licitación en los términos legalmente previstos.

La Mesa General de Negociación conjunta de personal Funcionario y Laboral podrá instar a la corporación, con el plazo debido y suficiente, la no continuidad de prórroga o nueva licitación del contrato suscrito de seguro colectivo de asistencia preventiva de salud, restableciendo en dicho caso el apartado primero que venía desarrollándose anteriormente.

CUATRO.- Se Modifica el apartado cuarto del Artículo 24.- en el Acuerdo sobre las Condiciones de Trabajo de los Funcionarios del Ayuntamiento de Pájara, siendo su redacción:

Artículo 24.- Ayudas de Estudios para Hijos de Funcionarios.

Apartado 4.-) Todas las ayudasdel presente artículo serán incompatibles con cualquier otra ayuda o auxilio que tenga su origen en el presupuesto Municipal para estos fines, así como las concedidas para el mismo fin por otras administraciones o entidades. En caso de que los empleados que se beneficien de esta ayuda, hayan obtenido de otra administración o entidad una subvención, ayuda o ingreso que financie la misma cuestión sin que en el plazo máximo de un mes se haya procedido por el beneficiario a optar por una de ellas o a comunicar a esta administración la renuncia y reintegro voluntario del importe de la ayuda concedida, se iniciará por esta administración procedimiento para determinar de manera fehaciente la existencia de concurrencia de esta ayuda con otras percibidas por el trabajador con la misma finalidad, y en caso de declararse la misma, se exigirá al beneficiario el reintegro de la ayuda junto con el interés de demora desde el momento del pago de la subvención hasta la fecha en que se acuerde la procedencia del reintegro. La corporación podrá iniciar expediente sancionador por uso fraudulento de dichas ayudas, y cuya penalización consistirá en la pérdida del derecho a recibir ésta ayuda durante los dos años siguientes, una vez resuelto el expediente.

CINCO.- Se añade un nuevo apartado al Artículo 25.- Ayudas de Estudios para los Funcionarios.

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

Apartado 5.-) Todas las ayudasdel presente artículo serán incompatibles con cualquier otra ayuda o auxilio que tenga su origen en el presupuesto Municipal para estos fines, así como las concedidas para el mismo fin por otras administraciones o entidades. En caso de que los empleados que se beneficien de esta ayuda, hayan obtenido de otra administración o entidad una subvención, ayuda o ingreso que financie la misma cuestión sin que en el plazo máximo de un mes se haya procedido por el beneficiario a optar por una de ellas o a comunicar a esta administración la renuncia y reintegro voluntario del importe de la ayuda concedida, se iniciará por esta administración procedimiento para determinar de manera fehaciente la existencia de concurrencia de esta ayuda con otras percibidas por el trabajador con la misma finalidad, y en caso de declararse la misma, se exigirá al beneficiario el reintegro de la ayuda junto con el interés de demora desde el momento del pago de la subvención hasta la fecha en que se acuerde la procedencia del reintegro. La corporación podrá iniciar expediente sancionador por uso fraudulento de dichas ayudas, y cuya penalización consistirá en la pérdida del derecho a recibir ésta ayuda durante los dos años siguientes, una vez resuelto el expediente.

SEIS.- Se modifica el Artículo 28 del Acuerdo sobre las Condiciones de Trabajo de los Funcionarios del Ayuntamiento de Pájara, siendo su redacción nueva:

Artículo 28 .- Anticipos Reintegrables.-

1.- Los Funcionarios podrán solicitar y obtener anticipos de sus emolumentos a devolver sin intereses. A tal fin, la corporación hará la previsión de fondos necesaria para dar cobertura a los mismos.

2.- La cuantía será la correspondiente a dos mensualidades de las retribuciones integras líquidas del salario que viene percibiendo el empleado solicitante sin que se pueda superar la cantidad de 3.000 euros (tres mil euros), y habrá de ser devuelta en un plazo máximo de 24 mensualidades.

3.- No se podrá conceder anticipos nuevos hasta no haber sido amortizado el anterior.

4.- El personal interino o eventual disfrutará de los mismos derechos de anticipo, pero éste deberá ser reintegrado en tantas mensualidades como reste para finalizar el respectivo contrato.

5.- La aprobación definitiva de los anticipos regulados en el presente artículo estará sometido a la existencia de disponibilidad presupuestaria por parte de la corporación.

SIETE.- Se modifica el Artículo 30 del Acuerdo sobre las Condiciones de Trabajo de los Funcionarios del Ayuntamiento de Pájara, siendo su redacción nueva:

Artículo 30.- Gratificaciones por Servicios Extraordinarios.

1.- Tienen la calificación de servicios extraordinarios aquéllos que han de ser realizados fuera de la jornada habitual de trabajo.

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

2.- Por su parte, las gratificaciones por servicios extraordinarios tendrán carácter excepcional sin que en ningún caso puedan ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo.

3.- Cada una de las horas trabajadas en servicios extraordinarios deberá compensarse por tiempo de descanso retribuido que se disfrutará dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, prescribiendo el derecho a su disfrute pasado dicho plazo, salvo informe motivado en las necesidades del servicio que impidan el disfrute en dicho plazo. Para el caso de que las necesidades del servicio no permita la compensación por tiempo de descanso, las horas se compensarán económicamente bajo el concepto retributivo de gratificación utilizando el siguiente criterio para su cuantificación:

d) Las realizadas entre las 07:00 y las 22:00 horas el valor de la hora normal incrementado en un 75%.
e) Las realizadas entre las 22:00 y las 07:00 horas el valor de la hora normal incrementado en un 100%.
f) Las realizadas en días de descanso y/o festivos, el valor de la hora normal incrementado en un 140%.

Las realizadas con motivo de la suspensión o interrupción del periodo vacacional para la realización de servicios extraordinarios por razones de urgentes o inaplazables que deberá contar con la autorización previa del Alcalde o Concejal del área así como comunicación al departamento de RR.HH, éstas se le añadirán al valor normal de la hora incrementada en un 140%.

4.- El Ayuntamiento podrá informar trimestralmente a los Delegados de Personal sobre el número de horas realizadas por exceso de la jornada habitual, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

5.- No obstante, en el caso de que deban abonarse las horas trabajadas en servicios extraordinarios, la fórmula para el cálculo de la hora será, la suma de todos los conceptos fijos de la jornada anual del empleado.

OCHO.- Se añade un apartado nuevo al Artículo 41.- El Grupo de intervención nocturno.

Una vez finalizada la jornada ordinaria nocturna y por motivos extraordinarios y/o urgentes se tuviera que prolongar la jornada habitual, realizando un exceso de la jornada, éstas se computarán según vienen relacionadas en el Artículo 30, apartado 2-b).

NUEVE.- Se añade un nuevo apartado al artículo 42.

Una vez finalizada la jornada ordinaria nocturna por motivos extraordinarios y/o urgentes se tuviera que prolongar la jornada habitual, realizando un exceso de la jornada, estás se computarán según vienen relacionadas en el artículo 30.2.b.

Disposición transitoria primera.- Modificación del Art. 17.

Aquellos empleados a los que se les haya reconocido el derecho a percibir la ayuda por hijo discapacitado de conformidad con la antigua redacción del artículo 19, la seguirán cobrando en los términos concedidos hasta la finalización del año 2017, momento a partir del cual quienes pretendan seguir beneficiándose de la misma

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

deberán solicitarla nuevamente acreditando el cumplimiento de los requisitos de concesión, de conformidad con el contenido de la presente redacción, mediante la aportación de la documentación exigida al respecto."

Disposición transitoria Segunda.- Modificación del Art. 18 apartado primero, y artículo 17.

En el apartado primero de la anterior redacción, relativo a Ayudas Médico farmacéuticas de carácter especial, así como en el artículo 17 de modificación de Ayudas a hijos discapacitados, ambos quedaran suspendidos, aplicándose el contenido del nuevo apartado que entrará en vigor cuando se formalice el contrato colectivo de seguro de asistencia sanitaria preventiva y hasta la finalización del mismo por cualquiera de las causas legalmente contempladas al efecto, momento a partir del cual los apartados y artículos mencionados con la redacción nueva quedarán automáticamente derogados y volverán a ser de aplicación los apartados anteriores que se habían suspendido."

Segundo.- Que se remita a la Viceconsejería de Administraciones Públicas del Gobierno de Canarias para que ordene su inscripción en el Registro de Pactos y Convenios Colectivos de Trabajo y se notifique a las partes integrantes de la comisión negociadora;

Tercero.- Que se remita al Centro de Mediación y Arbitraje para su Conciliación;

Cuarto.- Que por la Delegación Provincial del Trabajo se ordene disponer la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia en cumplimiento de lo establecido en el artículo 38.6 del TREBEP.

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*

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

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

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

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.*

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

•*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 integra 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 puesta 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 valida 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 Secretaria 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

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

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. E****n 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*

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

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

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

(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 funcionarial 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:

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

"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».

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

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 LMRF 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.

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

"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 salaria 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».***

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

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*

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

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, entendiendo 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, s****e 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;

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

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 excepcionar, 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:

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

- *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.

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

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:

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

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 delRD 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 períodos 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*

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

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 Perrera 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

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

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.

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

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 12obedece a una modificación por nuevas funciones al puesto de trabajo. Quien suscribe no entra a valorar si estas funciones que se añaden ya están contendidas 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***

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

***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.

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

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

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

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 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.

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, entendiendo 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

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

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.

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

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:

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

- *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.

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

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

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:

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.

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

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

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 puedes 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.

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

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.

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

- *<u>Correcciones de la valoración del puesto:</u> 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).*

- *<u>Corrección del Manual de funciones:</u> 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. ***<u>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.</u>***

    Se pretende realizar una modificación singular y excepcional y <u>consistente en una adecuación retributiva del contenido del puesto de trabajo</u>. 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. ***<u>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.</u>***

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

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

nuevas funciones al puesto, dado que pasará a denominarse OFICIAL DE PRIMERA RESPOSABLE 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

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

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.

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

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, haciéndose explicación del punto por parte del Concejal Don Brito, a efectos de resumir el contenido del acuerdo.

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

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

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, entendiendo 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.**

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

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

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

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**

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

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

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

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

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

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.

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 puedes 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:

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

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

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

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 RESPOSABLE 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

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

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).

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

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.

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

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."

SEXTO.- INCOACIÓN DEL EXPEDIENTE PARA LA CREACIÓN DE DOS LICENCIAS DE TAXI PARA VEHÍCULOS DESTINADOS A PERSONAS CON MOVILIDAD REDUCIDA. (PMR) EN EL MUNICIPIO DE PÁJARA.

Se incorporan nuevamente al salón de plenos Don Jordani Cabrera Soto y Don Pedro Armas Romero.

Dada cuenta de la Propuesta de la Concejalía Delegada de Transportes, de fecha 4 de julio de 2017, que reza literalmente:

"PROPUESTA DE LA CONCEJALÍA DELEGADA DE TRANSPORTES

RESULTANDO: Que mediante Informe Propuesta de esta Concejalía Delegada de Transportes de fecha 16 de mayo de 2017, se exponía la obligatoriedad que tienen los Ayuntamientos de promover que al menos un 5 por ciento de las licencias de taxi correspondiesen a vehículos adaptados para personas con movilidad reducida (PMR), conforme ordena, de una parte el Real Decreto 1544/2007, de 23 de noviembre, por el que se regulan las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los modos de transporte para personas con discapacidad, y de otra el Decreto 74/2012, de 2 de agosto por el que se aprueba el Reglamento del Taxi de Canarias en su artículo 5.

CONSIDERANDO.- Que según disponen el artículo 8.3 del Real Decreto 1544/2007, de 23 de noviembre y la Disposición Adicional Octava de Decreto 74/2012, de 2 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento del Servicio de Taxi, el plazo máximo que se otorga a los ayuntamientos para la adaptación de su flota de taxis a este cupo mínimo del cinco por ciento de transporte PMR es de diez años, a contar desde la entrada en vigor del Real Decreto 1544/2007, de 23 de noviembre, periodo cuyo vencimiento acaecerá el próximo 5 de diciembre de 2017.

CONSIDERANDO.- Que el citado Real Decreto 1544/2007, de 23 de noviembre, en su disposición Adicional Cuarta, advertía que "el incumplimiento de lo establecido en este real decreto será sancionable de conformidad con lo dispuesto en la legislación de infracciones y sanciones en materia de accesibilidad universal y no discriminación".

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

RESULTANDO.- Que obra en el expediente estudio socio-económico redactado por el Técnico de este Ayuntamiento, D. César López Molero, según exige el artículo 4.3 del Decreto 74/2012, de 2 de agosto, ("el incremento del número de licencias y, en su caso, la reducción, en un municipio determinado debe ser justificado por el Ayuntamiento o entidad pública correspondiente mediante un estudio socio-económico que pondere los factores señalados").

RESULTANDO: Que se ha emitido en fecha 29 de junio de 2017 Informe Jurídico por el Técnico de Administración General, D. Ignacio Adolfo Medina Manrique, cuyo tenor literal es el siguiente:

"Ignacio Adolfo Medina Manrique, Técnico de Administración General del Ayuntamiento de Pájara, tengo a bien emitir el siguiente,

INFORME JURÍDICO.-

I.- ANTECEDENTES.-

Por la Sra. Concejala Delegada de Transportes, se ha señalado la necesidad de aumentar el número de licencias municipales, concretamente en un número de dos licencias de taxi para personas con movilidad reducida, a cuyo objeto quiere elevar al Pleno Municipal la propuesta de incoar el correspondiente expediente de creación de dichas licencias y, culminado el mismo, proceder a la tramitación del procedimiento de adjudicación de éstas en el número autorizado por el Cabildo Insular a efectos de la prestación del servicio interurbano de transporte público discrecional en taxis.

Se desea conocer el procedimiento legal a seguir.

II.- CONSIDERACIONES JURÍDICAS.-

***PRIMERA.-** La Ley 13/2007, de 17 de mayo, de Ordenación del Transporte por Carretera de Canarias dispone en su artículo 82.1 encuadrado en el Capítulo VII del Título III, relativo al transporte en taxis, como títulos habilitantes para la realización de transporte público discrecional en taxis, estar en disposición de las correspondientes licencia municipal que le habilite para la prestación del servicio urbano en el municipio concedente y la autorización administrativa de transporte discrecional expedida por los Cabildos Insulares para la prestación de servicios interurbanos.*

Por tanto se produce una dualidad competencial en la actuación administrativa referida a la ordenación de dicho servicio. El Ayuntamiento, valorando las necesidades del servicio en relación a la consecución de un nivel óptimo de calidad, accesibilidiad y suficiencia del mismo, así como el equilibrio de mercado, puede crear un número determinado de licencias y solicitar el informe autovinculante de la correspondiente autorización para el transporte interurbano, sentido en el que se ha formulado la propuesta de la concejalía Delegada de Transportes.

En cuanto al Procedimiento para la creación de nuevas licencias de taxi, sobre el que profundizaré más adelante, nuestra Ordenanza Reguladora de la prestación del Servicio de Taxi en Pájara, en su artículo 3 nos remite al Decreto 74/2012, de 2 de agosto por el que se aprueba el Reglamento del Servicio de Taxi en Canarias:

"1.- Para la creación de nuevas licencias, se seguirá el procedimiento que establece el Decreto74/2012, de 2 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento del Servicio de Taxi.

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

2.- El procedimiento de adjudicación de licencias se iniciará de oficio mediante anuncio publicado en el Boletín Oficial de Las Palmas, previo acuerdo adoptado por el Pleno Municipal.

Las personas físicas interesadas deberán presentar solicitud de la licencia municipal acompañada de la documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos objetivos y subjetivos exigidos en las bases de la convocatoria dentro del plazo establecido al efecto, que no será inferior a veinte días.

3.-La persona física interesada podrá entender desestimada su solicitud de licencia municipal si no se le hubiera notificado la resolución en el plazo de tres meses contados desde que se presentó la solicitud".

4.-Otorgada la licencia al titular viene obligado a prestar servicios en el plazo de sesenta días naturales, a contar desde la concesión de aquélla, con el vehículo afectado a la misma.

Excepcionalmente, el Ayuntamiento podrá prorrogar el plazo por el tiempo indispensable cuando por causa de fuerza mayor, debidamente acreditada, el titular de la licencia no pudiera iniciar el servicio en el plazo indicado".

SEGUNDA.- *En orden a asegurar la adecuación del número de licencias a las necesidades de servicios de taxi de cada ámbito territorial, los Ayuntamientos y, en su caso, las entidades públicas competentes, otorgarán, modificarán o reducirán las licencias atendiendo a las necesidades de los usuarios potenciales de taxi.*

Para la determinación o modificación o reducción del número de licencias de taxi deben tenerse en cuenta los siguientes factores:

a) El nivel de demanda y oferta de servicios en el ámbito territorial correspondiente.

b) El nivel de cobertura, mediante los diferentes servicios de transporte público, en especial del transporte regular de viajeros, de las necesidades de movilidad de la población.

c) Las actividades administrativas, comerciales, industriales, turísticas o de otro tipo, que se realizan en cada municipio y que pueden generar una demanda específica de servicio de taxi.

d) La existencia de infraestructuras administrativas y de servicio público de ámbito supramunicipal con impacto en la demanda de servicios de taxi.

Como <u>mínimo</u> <u>el cinco por ciento de las licencias de taxi deberán corresponder a vehículos adaptados,</u> de acuerdo con la normativa que regula las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los modos de transporte para personas con discapacidad.

Constituye una exigencia que el incremento del número de licencias sea justificado mediante un estudio socioeconómico teniendo en cuenta los citados factores establecidos a estos efectos en el artículo 4.2 del Reglamento del Servicio de Taxi

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

aprobado por Decreto 74/2012, de 2 de agosto. Además, requerirá la apertura de un trámite de audiencia, durante el cual las asociaciones representativas del sector del transporte en taxi y las asociaciones de consumidores y usuarios, podrán presentar aquellas alegaciones o sugerencias que considerasen pertinentes.

En este sentido, obra en el expediente estudio socioeconómico emitido por el Técnico Municipal Sr. Lopez Molero en fecha 19 de junio de 2017, en base a los criterios del art. 4.2 del Decreto 74/2012, de 2 de agosto, y que concluye literalmente que:

"El presente estudio concluye que para mantener un ratio similar al escenario previsto a 1 de enero de 2018, es necesario ampliar a 2 licencias más de taxi, ya que el ratio de Licencias por cada 1.000 usuarios potenciales para 2018 es de 1/1.113, suponiendo una ínfima variación al alza con respecto al ratio de 2008.

De este modo, cabe añadir que dos nuevas plazas que se incluyeran al total de la flota de taxis de Pájara para vehículos adaptados, suponen un 5,13% del total, lo cual da un cumplimiento efectivo al Real Decreto 1544/2007, de 23 de noviembre, por el que se regulan las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los modos de transporte para personas con discapacidad".

Tras el Acuerdo del Pleno, que decida sobre la creación de las licencias para ejercer el servicio de taxi, deberá recabarse informe preceptivo acerca del estudio socioeconómico justificativo, a la a la Mesa del Taxi y al Cabildo Insular de Fuerteventura.

***CUARTA.**- Solo podrán ser titulares de licencias o autorizaciones las personas físicas, quedando excluidas las personas jurídicas, comunidades de bienes o cualquier otra. Una misma persona física no podrá ser titular de más de una licencia y/o autorización.*

Cada licencia estará referida a un vehículo concreto con capacidad entre cinco y nueve plazas, identificado por su matrícula y bastidor, sin perjuicio de otros datos que sean exigibles.

***QUINTA.** El procedimiento para otorgar licencias es el siguiente:*

***A.** El procedimiento se iniciará de oficio, mediante anuncio publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas, en el que se harán públicas las bases de la Convocatoria para el otorgamiento de las licencias de taxi.*

La publicación de este anuncio determinará el inicio del plazo para que las personas interesadas puedan presentar su solicitud de obtención de licencia de taxi.

***B.** Los interesados deberán presentar su solicitud en el plazo de (mínimo veinte días] establecido en la Convocatoria. Deberán adjuntar a la misma la documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos subjetivos y objetivos exigidos, y aquella que consideren pertinente en relación con la valoración de los criterios y requisitos adicionales que se establezcan.*

Con respecto a las condiciones relativas a los vehículos y a los seguros, la persona física solicitante podrá presentar compromiso escrito de disposición de los mismos, cuyo cumplimiento efectivo será requisito previo para el otorgamiento definitivo de la licencia.

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

El artículo 7 del Reglamento del Servicio de Taxi aprobado por Decreto 74/2012, de 2 de agosto, y el artículo 5 de la ordenanza Municipal Reguladora del Servicio establecen como requisitos subjetivos para la obtención de la licencia municipal:

— Ser persona física, tener permiso de conducción suficiente y estar en posesión del certificado habilitante para el ejercicio de la profesión.

— Tener la nacionalidad española o de alguno de los Estados miembros de la Unión Europea o un país extracomunitario con el que España tenga suscrito convenio o tratado, y respecto de estos últimos, contar con las autorizaciones o permisos de trabajo que, con arreglo a lo dispuesto en la legislación sobre derechos y libertades de los extranjeros en España, resulten suficientes para amparar la realización de la actividad de transporte en nombre propio.

— No ser titular de otra licencia o autorización de taxi en ningún municipio de las islas, salvo en el caso regulado en el artículo 10 del Reglamento.

— Disponer de un vehículo matriculado en régimen de propiedad, arrendamiento, renting u otro análogo admitido por la legislación vigente. En caso de propiedad, el titular del permiso de circulación debe coincidir con el titular de la licencia. Cuando se disponga del vehículo por otro título, la licencia habrá de hacer referencia expresa al permiso de circulación correspondiente.

— Acreditar el cumplimiento de las obligaciones de carácter fiscal, laboral o social que sean exigibles.

— Tener cubierta la responsabilidad civil por daños que pudieran producirse en el transcurso de la prestación del servicio en los términos y con el alcance establecido por la normativa vigente.

— No tener pendiente el cumplimiento de ninguna sanción grave o muy grave en materia de transporte, siempre que no implique la retirada de la licencia.

En cuanto a los requisitos objetivos que debe cumplir el vehículo que se pretenda utilizar, el artículo 9 del Reglamento del Servicio de Taxi aprobado por Decreto 74/2012, de 2 de agosto, establece los siguientes:

— Aptitud para circular por las vías públicas con una antigüedad no superior a dos años computados desde su primera matriculación, cualquiera que sea el país donde se hubiera producido.

— Disponer de taxímetro debidamente verificado en materia de metrología, precintado y homologado, cuyo funcionamiento sea correcto, de acuerdo con la normativa vigente.

— Localización del taxímetro dentro del vehículo en lugar visible para el usuario.

— Disponer de un módulo exterior que indique en el interior y en el exterior del mismo tanto la disponibilidad del vehículo como la tarifa específica que se aplica.

Nuestra Ordenanza recoge los criterios establecidos en orden a la prelación para la obtención de licencias, y a estos efectos en la adjudicación de licencias se resolverán las solicitudes a favor de los solicitantes con mayor derecho de preferencia acreditado, observando la siguiente prelación:

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

a) Los conductores que se hubieran dedicado profesionalmente en régimen de trabajador asalariado en el Municipio de Pájara.

A estos efectos, de acuerdo con la legislación de la seguridad social, no tendrá la consideración de conductor asalariado, salvo prueba en contrario, el cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, los descendientes, ascendientes y demás parientes de la persona física titular de la licencia, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción, cuando convivan en su hogar y estén a su cargo, sin perjuicio de la obligación de cumplir los requisitos exigidos para conducir el taxi. No obstante, los servicios prestados por los familiares se computarán como antigüedad equivalente a la de los conductores asalariados a los efectos de la adjudicación de nuevas licencias.

b) Aquellas licencias que no se adjudiquen a trabajadores asalariados se otorgarán a otros interesados mediante concurso libre, acorde con los requisitos y criterios que se establezcan en la convocatoria.

2.-A los efectos del cómputo de la antigüedad solo se tendrán en cuenta los días efectivamente trabajados y cotizados. En caso de contratación parcial se acumularán las horas trabajadas hasta completar días enteros.

En aquellos casos en que, en aplicación de la presente Ordenanza o normativa directa de aplicación se impusiera la sanción de suspensión del permiso local de conductor no se computará como antigüedad el tiempo de cumplimiento de la sanción, una vez la misma haya devenido firme y se haya cumplido

C. *Terminado el plazo de presentación de solicitudes y certificada su presentación por Secretaría, se hará pública una lista de las mismas mediante anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas, al objeto de que los interesados y las Asociaciones profesionales de empresarios y trabajadores puedan alegar lo que estimen procedente en defensa de sus derechos, en el plazo de quince días. La necesidad de publicación de esta lista y de dar audiencia a los interesados y a las Asociaciones profesionales de empresarios viene establecida por el artículo 10 del Reglamento nacional de los servicios urbanos e interurbanos de transportes en automóviles ligeros, aprobado por Real Decreto 763/ 1979, de 16 de marzo.*

D. *Transcurrido este plazo, informadas las alegaciones presentadas, deberá resolverse acerca del otorgamiento de las licencias de taxi a favor de los solicitantes con mayor derecho de preferencia acreditado en su solicitud y la documentación que la acompañe.*

Para la determinación de la preferencia en la obtención de las licencias, los Servicios Técnicos elaborarán un Informe de Valoración Técnica en el que se evaluaran las solicitudes presentadas conforme a los criterios establecidos en las bases de la Convocatoria que regulen el otorgamiento.

La resolución que establezca el otorgamiento de las licencias de taxi deberá ser notificada a los adjudicatarios en el plazo de diez días desde su emisión, y deberá contener comunicación de que disponen de un plazo de sesenta días naturales, contados desde la fecha de concesión de la licencia, para prestar los servicios de manera inmediata y con los vehículos afectados a la licencia otorgada. Excepcionalmente, el Ayuntamiento podrá prorrogar el plazo por el tiempo indispensable

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

cuando por causa de fuerza mayor, debidamente acreditada, el titular de la licencia no pudiera iniciar el servicio en el plazo indicado.

La persona física interesada podrá entender desestimada su solicitud de licencia municipal si no se le hubiera notificado la resolución en el plazo de tres meses contados desde que la presentó.

CONCLUSIÓN.- *Acreditada la conveniencia de la creación de dos nuevas licencias, que necesariamente serán destinadas a vehículos adaptados personas de movilidad reducida (PMR), en aras de dar cumplimiento al mandato del artículo 8 del Real Decreto 1544/2007, de 23 de noviembre, por el que se regulan las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los modos de transporte para personas con discapacidad, y del 5 del DECRETO 74/2012, de 2 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento del Servicio de Taxi, procede que el Pleno fije dicho número si lo considera procedente, en función de las necesidades del Servicio que se han establecido en el Estudio Socioeconómico obrante en el expediente. Posteriormente se deberá remitir el expediente al Cabildo Insular de Fuerteventura para que informe respecto de las correlativas autorizaciones que habiliten para la prestación del servicio interurbano , considerando en todo caso que las licencias fijadas por el Pleno tienen carácter provisional y están supeditadas a que sea favorable el informe de las autorizaciones interurbanas a modo de compromiso previo, no procediendo el otorgamiento de la licencia municipal si se considera improcedente la concesión de dichas autorizaciones.*

Creadas las licencias de taxi (PMR) que se consideren procedentes obtenido el informe vinculante del Cabildo, se procederá a incoar y tramitar expediente administrativo para su concesión.

PROPUESTA DE ACUERDO

Primero.- Tomar conocimiento del estudio socio-económico e incoar expediente de creación de dos licencias de taxi para vehículos destinados a personas con movilidad reducida (PMR) en el municipio de Pájara.

Segundo.-Recabar previo informe del Cabildo Insular a efectos del otorgamiento de las autorizaciones, en el mismo número de las licencias que se crean, para la prestación del servicio interurbano de transporte público discrecional de taxis,, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 82.1 de la Ley 13/2007, de 17 de mayo de Ordenación del Transporte por Carretera de Canarias, declarando el carácter vinculante de las licencias municipales creadas a su correlativa autorización para el transporte interurbano.

Tercero.- Otorgar Audiencia a las Asociaciones profesionales de empresarios y trabajadores representativas del Sector y a las de consumidores y usuarios, por plazo de quince días.

Este es mi informe que someto a otros mejor fundados en Derecho".

Y en virtud de todo lo anterior, para su consideración por el órgano competente, el Pleno Municipal, procedo a elevar la siguiente,

PROPUESTA DE ACUERDO

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

<u>Primero.-</u> Tomar conocimiento del estudio socio-económico e incoar expediente de creación de dos licencias de taxi para vehículos destinados a personas con movilidad reducida (PMR) en el municipio de Pájara.

<u>Segundo.</u>- Recabar previo informe del Cabildo Insular a efectos del otorgamiento de las autorizaciones, en el mismo número de las licencias que se crean, para la prestación del servicio interurbano de transporte público discrecional de taxis,, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 82.1 de la Ley 13/2007, de 17 de mayo de Ordenación del Transporte por Carretera de Canarias, declarando el carácter vinculante de las licencias municipales creadas a su correlativa autorización para el transporte interurbano.

<u>Tercero.</u>- Otorgar Audiencia a las Asociaciones profesionales de empresarios y trabajadores representativas del Sector y a las de consumidores y usuarios, por plazo de quince días."

Teniendo presente el dictamen favorable de la Comisión Especial de Cuentas, Economía, Hacienda y Patrimonio, de fecha 20 de julio de 2017, se abre turno de debate.

Interviene Don Santiago Callero para agradecer el esfuerzo de la Corporación en la tramitación de dicho expediente dado las necesidades primordiales que tenía el sector del taxi.

Interviene Don Domingo Pérez al objeto de pedir a la Corporación que se creen más licencias de taxi pues de conformidad con la forma de calcular las que se pueden sacar hubiera sido posible la creación de una licencia más. A lo que Doña Lucía contesta que de conformidad con los cálculos realizados fuere posible sacar dos más y para garantizar que estas dos sean autorizadas por el Cabildo. A lo que el Alcalde manifiesta acuerdo con la Concejala Doña Lucía.

Sometido el asunto a votación, el Pleno, con once (11) votos a favor (PSOE, CC y Grupo mixto PP; AMF) y una (1) abstención (Grupo Mixto NC-IF, Don Santiago Callero) de los miembros presentes, lo que implica mayoría absoluta legal, **ACUERDA**:

<u>Primero.-</u> Tomar conocimiento del estudio socio-económico e incoar expediente de creación de dos licencias de taxi para vehículos destinados a personas con movilidad reducida (PMR) en el municipio de Pájara.

<u>Segundo.</u>- Recabar previo informe del Cabildo Insular a efectos del otorgamiento de las autorizaciones, en el mismo número de las licencias que se crean, para la prestación del servicio interurbano de transporte público discrecional de taxis,, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 82.1 de la Ley 13/2007, de 17 de mayo de Ordenación del Transporte por Carretera de Canarias, declarando el carácter vinculante de las licencias municipales creadas a su correlativa autorización para el transporte interurbano.

<u>Tercero.</u>- Otorgar Audiencia a las Asociaciones profesionales de empresarios y trabajadores representativas del Sector y a las de consumidores y usuarios, por plazo de quince días.

SÉPTIMO.- APROBACIÓN DEL ACUERDO DE TERMINACIÓN CONVENCIONAL PARA LA FINALIZACIÓN DEL EXPEDIENTE ADMINISTRATIVO LMT 1/2016, A SUCRIBIR ENTRE EL AYUNTAMIENTO DE PÁJARA Y DOÑA SARA

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

INMACULADA MÉNDEZ HERNÁNDEZ, TITULAR DE LA LICENCIA MUNICIPAL DE TAXI Nº 40.

Dada cuenta de la Propuesta de la Concejalía Delegada de Transportes, de fecha 30 de junio de 2017, que reza literalmente:

"PROPUESTA DE LA CONCEJALÍA DELEGADA DE TRANSPORTES

RESULTANDO: Que Mediante Acuerdo Plenario adoptado en sesión celebrada en fecha 18 de mayo de 2017, se acordaba iniciar expediente para la retirada de la Licencia Municipal de Taxi nº 40 a su titular, Dña. Sara I. Méndez Hernández, entendiendo que la actuación persistente y voluntaria de la actora la situaba en el supuesto de hecho previsto en el artículo 46.2.c) de la Ordenanza Municipal Reguladora del Servicio de Taxi, cual es el "incumplimiento reiterado de las disposiciones sobre revisión periódica que practique la Administración, acorde con las referencias de la presente Ordenanza Municipal", que faculta a la Corporación para retirarle la licencia municipal de la que ha venido disfrutando.

RESULTANDO: Que por el letrado, Don Raúl Castro Alonso, en nombre y representación de la expedientada, en fecha 8 de junio, con R.E. nº 5507, se presenta Recurso de Reposición contra la Resolución 1353/2017, de 8 de Mayo, mediante la que se acordaba la imposición de varias sanciones administrativas a Dña. Sara I. Méndez Hdez.

VISTOS: Los escritos de alegaciones presentados, por el citado letrado, frente al Acuerdo Plenario de iniciación de expediente de retirada de licencia, en fechas 16 y 20 de junio con R.E. respectivamente nº 5819 y 5906.

VISTO.- El Informe Jurídico emitido por el Técnico de Administración General, Sr. Medina Manrique, que considera viable la terminación del procedimiento mediante acuerdo que contenga los que desde la concejalía de Transportes se han establecido como necesarios.

RESULTANDO.- Que remitido el borrador del Acuerdo a la representación legal de la Sra. Méndez, se ha obtenido el consentimiento y conformidad de esa parte para la firma del Acuerdo de terminación convencional.

Vista la documentación que integra el expediente, y en virtud de las competencias que me confiere la legislación vigente, elevo al Pleno Municipal la siguiente,

PROPUESTA DE ACUERDO

Primero.- Aprobar el Acuerdo de terminación convencional del expediente cuya transcripción literal es la siguiente:

"ACUERDO DE TERMINACIÓN CONVENCIONAL PARA LA FINALIZACIÓN DEL EXPEDIENTE ADMINISTRATIVO LMT 1/2016, A SUSCRIBIR ENTRE EL AYUNTAMIENTO DE PÁJARA Y DOÑA SARA INMACULADA MÉNDEZ HERNÁNDEZ, TITULAR DE LA LICENCIA MUNICIPAL DE TAXI Nº 40

En Pájara, a __ de julio de 2017.

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

R E U N I D O S:

De una parte, D. Rafael Perdomo Betancor, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Pájara, asistido de la Secretaria General del Ayuntamiento de Pájara, Dña. Claudia Ravetllat Vergés.

De otra parte, Doña Sara Inmaculada Méndez López, mayor de edad, titular del D.N.I. nº 78532114V, con domicilio a efectos de notificaciones, en calle Guanche nº 36 de Morro Jable

El primero, en nombre y representación del Ayuntamiento de Pájara, en la representación legal que le otorga el artículo 21 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

La segunda, en su propio nombre y representación, en su calidad de titular de la Licencia municipal de Taxi señalada con el número 40.

En cuanto a la intervención de la Secretaria General de la Corporación, constatar que la misma tiene lugar, por un lado, en orden a dar cumplimiento en sentido favorable al artículo y, por otro, al amparo del artículo 2.h) del Real Decreto 1174/1987, de 18 de septiembre, por el que se establece el Régimen Jurídico de los Funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter estatal.

Los comparecientes se reconocen mutuamente capacidad legal necesaria para otorgar el presente Acuerdo finalizador del expediente administrativo referenciado

I.-ANTECEDENTES ADMINISTRATIVOS

I.- Se ha tramitado por este Ayuntamiento expediente administrativo sancionador iniciado mediante Decreto 5392/2017, de 21 de diciembre, y que, también mediante Decreto de esta Alcaldía nº 1353/2017, de 8 de mayo, resolvía considerar responsable a doña Sara Méndez Hernández, de la comisión de tres faltas leves, y así mismo de dos Infracciones administrativas muy graves, tipificadas en el art. 47.3. f) de la Ordenanza Municipal reguladora del Servicio de Taxis, consistentes en "la negativa u obstrucción a la actuación de los servicios de inspección que imposibiliten total o parcialmente el ejercicio de las funciones que legal o reglamentariamente tengan atribuidas, así como la desatención total o parcial a las instrucciones o requerimientos de los miembros de la inspección o de las fuerzas que legalmente tienen atribuida la vigilancia de dicha clase de transporte".

II.- Iniciado el procedimiento sancionador tras la no asistencia a la revisión programada para el 16 de diciembre de 2016, mediante Resolución de la Alcaldía nº 5392/2016, de 21 de diciembre, se procedió a formular nueva citación para el día 16 de enero de 2017, realizándose expresa advertencia a doña Sara I. Méndez Hernández de que otra incomparecencia, podría ser causa bastante para proceder al rescate de la LMT, en virtud de lo dispuesto por el artículo 46.2. c) de la Ordenanza Municipal del Servicio de Transporte en Taxi de Pájara y 48.d) del Real Decreto 763/1979, de 16 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento Nacional de los servicios urbanos e interurbanos de transportes en automóviles ligeros, pese a todo lo cual la titular de la LMT nº 40 tampoco compareció en esa fecha.

III.- A resultas de todo lo anterior, el Pleno de la Corporación a propuesta del Sr. Alcalde Presidente, en sesión celebrada en fecha 18 de mayo de 2017, adoptaba el acuerdo de "iniciar expediente para la retirada de la Licencia Municipal de Taxi nº 40 a

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

su titular, Dña. Sara I. Méndez Hernández, entendiendo que la actuación persistente y voluntaria de la actora la sitúa en el supuesto de hecho previsto en el artículo 46.2.c) de la Ordenanza Municipal Reguladora del Servicio de Taxi, cual es el "incumplimiento reiterado de las disposiciones sobre revisión periódica que practique la Administración, acorde con las referencias de la presente Ordenanza Municipal", que faculta a la Corporación para retirarle la licencia municipal de la que ha venido disfrutando".

IV.- Por el letrado, Don Raúl Castro Alonso, en nombre y representación de la expedientada, en fecha 8 de junio, con R.E. nº 5507, se presenta Recurso de Reposición contra la Resolución 1353/2017, de 8 de Mayo.

V.- Otorgada audiencia a la Sra. Méndez Hernández, para formular en el plazo de quince días alegaciones, frente al acuerdo plenario de iniciación de expediente de retirada de licencia, por el letrado Sr. Castro Alonso, se presenta escrito en fecha 16 de junio con R.E. nº 5819, en el que en base a la documentación que adjunta a su escrito, se reitera en el petitum contenido en el Recurso de reposición citado en el apartado anterior, siendo el tenor literal de su petición el siguiente:

"1) El Archivo del presente expediente sancionador.

2) Para el caso de no estimar la anterior pretensión, en todo caso, que se decida archivar el expediente de retirada de la licencia municipal de taxi nº 40 iniciado; que se deje sin efecto la sanción por la infracción muy grave de falta de asistencia en fecha 16 de enero de 2017 y que la calificación de las infracciones tipificadas como leves, se sancionen con la sanción de apercibimiento que contempla la ordenanza municipal".

VI.- En fecha 20 de junio de 2017, con R.E. 5906, el letrado, Sr. Castro Alonso, presenta escrito en el que se reitera en sus peticiones anteriores, a las que añade la solicitud de "suspensión de la tramitación del expediente de retirada de Licencia municipal de Taxi hasta que se dicte Resolución por parte de este Ayuntamiento de Pájara que resuelva el Recurso de Reposición presentado".

Sobre la base de estos antecedentes, las partes firmantes manifiestan su voluntad de formalizar el presente acuerdo según las siguientes,

C L A U S U L A S:

<u>PRIMERA</u>.- Es objeto del presente acuerdo la terminación del expediente administrativo sancionador con referencia LMT 1/2016/LMT, estableciendo las condiciones por las que se finalizará dicho procedimiento, y el incoado posteriormente mediante Acuerdo Plenario de fecha 18 de mayo de 2017.

<u>SEGUNDA</u>.- Doña Sara I. Méndez Hernández, reconoce voluntariamente su responsabilidad respecto de todas las infracciones recogidas en la Resolución de Alcaldía 1353/2017, de 8 de mayo, y, en consecuencia procederá al abono de las sanciones pecuniarias establecidas por el mencionado Decreto, para lo cual la Sra. Méndez podrá acogerse al procedimiento establecido con carácter general para el fraccionamiento de pagos de cantidades superiores a 6.000 euros.

<u>TERCERA</u>.- El Ayuntamiento de Pájara, durante el plazo de seis meses, a contar desde el día siguiente a la firma de este acuerdo, suspenderá cautelarmente el Permiso Local de Conducción que habilita la Sra. Méndez Hdez. para el ejercicio de su profesión, y del que tendrá que hacer entrega en este mismo acto de suscripción del Acuerdo finalizador del expediente. Transcurrido dicho periodo de seis meses, deberá

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

presentar certificado expedido por su médico de cabecera, acreditativo de que se encuentra totalmente recuperada, y en perfectas condiciones sicofísicas para la prestación del servicio público de taxi.

CUARTA.- El Ayuntamiento de Pájara, durante los plazos establecidos en el apartado anterior, permitirá la continuación de la actividad de la Licencia Municipal de Taxi nº 40, que podrá ser conducida por el titular de otra licencia municipal o por un tercero, quien deberá hallarse en posesión del Permiso Local de Conducción habilitante para la profesión de taxista en Pájara. A estos efectos los conductores designados para el ejercicio de la actividad deberán ser designados expresamente por la titular de la LM, informando en el plazo máximo de 5 días de las variaciones, altas y bajas que se produzcan en dicho personal.

QUINTA.- Doña Sara I. Méndez Hernández, se compromete a respetar este acuerdo, que quedará condicionado al desistimiento o renuncia de cualquier acción o recurso contra las sanciones que le han sido impuestas.

SEXTA.- El Ayuntamiento de Pájara acuerda no retirar la Licencia municipal nº 40 a su titular, y declarar terminado el procedimiento incoado mediante Acuerdo Plenario de 18 de mayo de 2017, para la retirada de la LM de taxi señalada con el número 40, propiedad de Doña Sara I. Méndez Hernández.

SÉPTIMA.- El presente documento tiene naturaleza administrativa y se regirá en todo lo no previsto en él por la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y demás normativa general de aplicación, solventándose cualquier litigio o cuestión que pueda surgir en el marco del mismo ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Y para la debida constancia de todo lo convenido, firman este Acuerdo en duplicado ejemplar, en el lugar y fecha arriba indicados".

Segundo.- Facultar al Sr. Alcalde Presidente de la Corporación para la rúbrica del documento del Convenio que nos ocupa.

Tercero.- Acordar la finalización del Procedimiento condicionado a la firma del Convenio Finalizador del mismo y a su cumplimiento.

Cuarto.- Notificar el presente acuerdo a Doña Sara Inmaculada Méndez Hernández, y requerirla para que comparezca en este Ayuntamiento en el plazo máximo de diez días naturales para la firma y suscripción del Acuerdo finalizador del expediente.

Quinto.- Dar traslado de la presente a los Servicios Económicos Municipales, para su debido conocimiento y a los efectos que procedan.

Teniendo presente el dictamen favorable de la Comisión Especial de Cuentas, Economía, Hacienda y Patrimonio, de fecha 20 de julio de 2017, y sometido el asunto a votación, el Pleno, con once (11) votos a favor (PSOE, CC y Grupo mixto PP; AMF) y una (1) abstención (Grupo Mixto NC-IF, Santiago Callero) de los miembros presentes, lo que implica mayoría absoluta legal, **ACUERDA**:

Primero.- Aprobar el Acuerdo de terminación convencional del expediente cuya transcripción literal es la siguiente:

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

"ACUERDO DE TERMINACIÓN CONVENCIONAL PARA LA FINALIZACIÓN DEL EXPEDIENTE ADMINISTRATIVO LMT 1/2016, A SUSCRIBIR ENTRE EL AYUNTAMIENTO DE PÁJARA Y DOÑA SARA INMACULADA MÉNDEZ HERNÁNDEZ, TITULAR DE LA LICENCIA MUNICIPAL DE TAXI Nº 40

En Pájara, a __ de julio de 2017.

R E U N I D O S:

De una parte, D. Rafael Perdomo Betancor, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Pájara, asistido de la Secretaria General del Ayuntamiento de Pájara, Dña. Claudia Ravetllat Vergés.

De otra parte, Doña Sara Inmaculada Méndez López, mayor de edad, titular del D.N.I. nº 78532114V, con domicilio a efectos de notificaciones, en calle Guanche nº 36 de Morro Jable

El primero, en nombre y representación del Ayuntamiento de Pájara, en la representación legal que le otorga el artículo 21 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

La segunda, en su propio nombre y representación, en su calidad de titular de la Licencia municipal de Taxi señalada con el número 40.

En cuanto a la intervención de la Secretaria General de la Corporación, constatar que la misma tiene lugar, por un lado, en orden a dar cumplimiento en sentido favorable al artículo y, por otro, al amparo del artículo 2.h) del Real Decreto 1174/1987, de 18 de septiembre, por el que se establece el Régimen Jurídico de los Funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter estatal.

Los comparecientes se reconocen mutuamente capacidad legal necesaria para otorgar el presente Acuerdo finalizador del expediente administrativo referenciado

I.- ANTECEDENTES ADMINISTRATIVOS

I.- Se ha tramitado por este Ayuntamiento expediente administrativo sancionador iniciado mediante Decreto 5392/2017, de 21 de diciembre, y que, también mediante Decreto de esta Alcaldía nº 1353/2017, de 8 de mayo, resolvía considerar responsable a doña Sara Méndez Hernández, de la comisión de tres faltas leves, y así mismo de dos Infracciones administrativas muy graves, tipificadas en el art. 47.3. f) de la Ordenanza Municipal reguladora del Servicio de Taxis, consistentes en "la negativa u obstrucción a la actuación de los servicios de inspección que imposibiliten total o parcialmente el ejercicio de las funciones que legal o reglamentariamente tengan atribuidas, así como la desatención total o parcial a las instrucciones o requerimientos de los miembros de la inspección o de las fuerzas que legalmente tienen atribuida la vigilancia de dicha clase de transporte".

II.- Iniciado el procedimiento sancionador tras la no asistencia a la revisión programada para el 16 de diciembre de 2016, mediante Resolución de la Alcaldía nº 5392/2016, de 21 de diciembre, se procedió a formular nueva citación para el día 16 de enero de 2017, realizándose expresa advertencia a doña Sara I. Méndez Hernández de que otra incomparecencia, podría ser causa bastante para proceder al rescate de la LMT, en virtud de lo dispuesto por el artículo 46.2. c) de la Ordenanza Municipal del

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

Servicio de Transporte en Taxi de Pájara y 48.d) del Real Decreto 763/1979, de 16 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento Nacional de los servicios urbanos e interurbanos de transportes en automóviles ligeros, pese a todo lo cual la titular de la LMT nº 40 tampoco compareció en esa fecha.

III.- A resultas de todo lo anterior, el Pleno de la Corporación a propuesta del Sr. Alcalde Presidente, en sesión celebrada en fecha 18 de mayo de 2017, adoptaba el acuerdo de "iniciar expediente para la retirada de la Licencia Municipal de Taxi nº 40 a su titular, Dña. Sara I. Méndez Hernández, entendiendo que la actuación persistente y voluntaria de la actora la sitúa en el supuesto de hecho previsto en el artículo 46.2.c) de la Ordenanza Municipal Reguladora del Servicio de Taxi, cual es el "incumplimiento reiterado de las disposiciones sobre revisión periódica que practique la Administración, acorde con las referencias de la presente Ordenanza Municipal", que faculta a la Corporación para retirarle la licencia municipal de la que ha venido disfrutando".

IV.- Por el letrado, Don Raúl Castro Alonso, en nombre y representación de la expedientada, en fecha 8 de junio, con R.E. nº 5507, se presenta Recurso de Reposición contra la Resolución 1353/2017, de 8 de Mayo.

V.- Otorgada audiencia a la Sra. Méndez Hernández, para formular en el plazo de quince días alegaciones, frente al acuerdo plenario de iniciación de expediente de retirada de licencia, por el letrado Sr. Castro Alonso, se presenta escrito en fecha 16 de junio con R.E. nº 5819, en el que en base a la documentación que adjunta a su escrito, se reitera en el petitum contenido en el Recurso de reposición citado en el apartado anterior, siendo el tenor literal de su petición el siguiente:

"1) El Archivo del presente expediente sancionador.

2) Para el caso de no estimar la anterior pretensión, en todo caso, que se decida archivar el expediente de retirada de la licencia municipal de taxi nº 40 iniciado; que se deje sin efecto la sanción por la infracción muy grave de falta de asistencia en fecha 16 de enero de 2017 y que la calificación de las infracciones tipificadas como leves, se sancionen con la sanción de apercibimiento que contempla la ordenanza municipal".

VI.- En fecha 20 de junio de 2017, con R.E. 5906, el letrado, Sr. Castro Alonso, presenta escrito en el que se reitera en sus peticiones anteriores, a las que añade la solicitud de "suspensión de la tramitación del expediente de retirada de Licencia municipal de Taxi hasta que se dicte Resolución por parte de este Ayuntamiento de Pájara que resuelva el Recurso de Reposición presentado".

Sobre la base de estos antecedentes, las partes firmantes manifiestan su voluntad de formalizar el presente acuerdo según las siguientes,

C L A U S U L A S:

PRIMERA.- Es objeto del presente acuerdo la terminación del expediente administrativo sancionador con referencia LMT 1/2016/LMT, estableciendo las condiciones por las que se finalizará dicho procedimiento, y el incoado posteriormente mediante Acuerdo Plenario de fecha 18 de mayo de 2017.

SEGUNDA.- Doña Sara I. Méndez Hernández, reconoce voluntariamente su responsabilidad respecto de todas las infracciones recogidas en la Resolución de

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

Alcaldía 1353/2017, de 8 de mayo, y, en consecuencia procederá al abono de las sanciones pecuniarias establecidas por el mencionado Decreto, para lo cual la Sra. Méndez podrá acogerse al procedimiento establecido con carácter general para el fraccionamiento de pagos de cantidades superiores a 6.000 euros.

TERCERA.- El Ayuntamiento de Pájara, durante el plazo de seis meses, a contar desde el día siguiente a la firma de este acuerdo, suspenderá cautelarmente el Permiso Local de Conducción que habilita la Sra. Méndez Hdez. para el ejercicio de su profesión, y del que tendrá que hacer entrega en este mismo acto de suscripción del Acuerdo finalizador del expediente. Transcurrido dicho periodo de seis meses, deberá presentar certificado expedido por su médico de cabecera, acreditativo de que se encuentra totalmente recuperada, y en perfectas condiciones sicofísicas para la prestación del servicio público de taxi.

CUARTA.- El Ayuntamiento de Pájara, durante los plazos establecidos en el apartado anterior, permitirá la continuación de la actividad de la Licencia Municipal de Taxi nº 40, que podrá ser conducida por el titular de otra licencia municipal o por un tercero, quien deberá hallarse en posesión del Permiso Local de Conducción habilitante para la profesión de taxista en Pájara. A estos efectos los conductores designados para el ejercicio de la actividad deberán ser designados expresamente por la titular de la LM, informando en el plazo máximo de 5 días de las variaciones, altas y bajas que se produzcan en dicho personal.

QUINTA.- Doña Sara I. Méndez Hernández, se compromete a respetar este acuerdo, que quedará condicionado al desistimiento o renuncia de cualquier acción o recurso contra las sanciones que le han sido impuestas.

SEXTA.- El Ayuntamiento de Pájara acuerda no retirar la Licencia municipal nº 40 a su titular, y declarar terminado el procedimiento incoado mediante Acuerdo Plenario de 18 de mayo de 2017, para la retirada de la LM de taxi señalada con el número 40, propiedad de Doña Sara I. Méndez Hernández.

SÉPTIMA.- El presente documento tiene naturaleza administrativa y se regirá en todo lo no previsto en él por la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y demás normativa general de aplicación, solventándose cualquier litigio o cuestión que pueda surgir en el marco del mismo ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Y para la debida constancia de todo lo convenido, firman este Acuerdo en duplicado ejemplar, en el lugar y fecha arriba indicados".

Segundo.- Facultar al Sr. Alcalde Presidente de la Corporación para la rúbrica del documento del Convenio que nos ocupa.

Tercero.- Acordar la finalización del Procedimiento condicionado a la firma del Convenio Finalizador del mismo y a su cumplimiento.

Cuarto.- Notificar el presente acuerdo a Doña Sara Inmaculada Méndez Hernández, y requerirla para que comparezca en este Ayuntamiento en el plazo máximo de diez días naturales para la firma y suscripción del Acuerdo finalizador del expediente.

Quinto.- Dar traslado de la presente a los Servicios Económicos Municipales, para su debido conocimiento y a los efectos que procedan.

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

OCTAVO.- ACEPTACIÓN DE LAS ALEGACIONES Y APROBACIÓN DEL PROYECTO DE EXPLOTACIÓN DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS PARA LA FINANCIACIÓN, REDACCIÓN DE PROYECTO, Y EJECUCIÓN DE LAS OBRAS DE ADECUACIÓN Y REFORMA DE LA PISCINA MUNICIPAL DE PÁJARA Y SU POSTERIOR EXPLOTACIÓN BAJO LA MODALIDAD DE CONCESIÓN.

Dada cuenta de la Propuesta del Concejal Delegado de Deportes, de fecha 21 de junio de 2017, que reza literalmente:

"PROPUESTA DE ACUERDO AL PLENO

Primero.- *Visto que mediante Acuerdo Plenario de fecha de 24 de abril de 2017, se acordó exponer al público mediante publicación en el DOUE, BOP, y perfil del contratante el Proyecto de Explotación del contrato administrativo de gestión de servicios públicos para la financiación, redacción de proyecto de ejecución de las obras de adecuación y reforma de la Piscina Municipal de Pájara y su posterior explotación bajo la modalidad de concesión.*

Segundo.- *Visto que mediante Registro de Entrada de fecha de 26 de mayo de 2017, número 5086/2017, se presentaron alegaciones a esta Corporación cuyo tenor literal se reproduce a continuación:*

"En el apartado segundo del anteproyecto de explotación del contrato, se definen unas necesidades de ampliación del programa de piscina, para lo cual se citan los espacios de futuro desarrollo en el sótano y en la primera planta"

"Entendemos que el complejo deportivo debe ser polivalente en usos, pero adecuado a la capacidad de uso real de la población colindante, tanto residente, como trabajadores de Pájara y población turística flotante. Construir nuevos espacios de uso deportivo, mal dimensionados (por exceso) aumentará no sólo la inversión en la obra sino los costes de mantenimiento futuros.

Por lo que se solicita, que teniendo en cuenta que las obras exigidas son excesivas para los ratios de usuarios, que potenciales (el estudio es excesivamente optimista al respecto) proponemos que la licitación exija un programa de servicios y usos polivalentes y multideportivos, pero que otorgue libertad al concesionario en cuanto a la oferta de la mejor solución en cuanto a la ampliación del programa de la piscina y las obras deportivas y complementarias a implementar para que el Complejo Deportivo sea polivalente, adecuado a toda la población per principalmente sostenible y viable".

Tercero.- *Visto que en fecha de 6 de Junio de 2017, el Concejal Delegado de Deportes, en aras a estimar las alegaciones presentadas para realizar una futura propuesta al Pleno para la aprobación del Proyecto, considerando las mismas, y en virtud de la cual dispone:*

"Primero.- *Que se ponga a conocimiento, con carácter* ***URGENTE****, de la empresa redactora del Anteproyecto y Pliegos de clausulas que rigen la licitación del expediente de referencia, EGUESAN, para que procedan a la modificación del anteproyecto y pliegos, eliminando la necesariedad de acatar las obras de la planta sótano, de tal forma que se reduce la inversión inicial de forma considerable y se revisen las prescripciones del pliego a las que pueda impactar, tales como dar un un nuevo valor estimado al contrato si procede u otras que a su juicio sean pertinente*

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

Segundo.- *Que la posibilidad de realizar estas obras se contemple como una prerrogativa de la administración que puede realizar a lo largo de la concesión afrontando ella misma el coste si decide acatar esas obras.*

Tercer.- *Dictaminar la prioridad en la tramitación del presente expediente por los riesgos de que la piscina construida pueda estropearse por la falta de uso y funcionamiento de la misma.*

Cuarto.- *Notificar esta providencia al departamento de Secretaria e Intervención al efecto de que tengan conocimiento de la actuación pretendida, y elaboren el expediente pertinente, para la elevación de la presente propuesta al Pleno Municipal."*

Cuarto.- *A la vista del anterior se presenta proyecto modificado, el cual se eleva al Pleno para su aprobación.*

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Considerante el Fundamento de derecho Quinto del informe jurídico emitido por la Secretaria General de fecha de 20 de Junio de 2017, y que se reproduce a continuación:

"Quinto.- Sobre la necesidad de exponer al público y aprobar el anteproyecto de explotación y obra que ha de servir de base a la concesión.

De conformidad con los dispuesto en el apartado segundo del artículo 133 del RDL 3/2011, en los contratos que comprendan la ejecución de obras, la tramitación del expediente irá precedida de la elaboración y aprobación administrativa del ***anteproyecto de explotación y del correspondiente a las obras precisas****, con especificación de las prescripciones técnicas relativas a su realización. En tal supuesto serán de aplicación los preceptos establecidos en esta Ley para la concesión de obras públicas.*

Y a su vez el artículo 128 del citado texto refundido, aplicado por referencia del anterior precepto, establece que con carácter previo a la decisión de construir y explotar en régimen de concesión una obra pública, el órgano que corresponda de la Administración concedente acordará la realización de un estudio de viabilidad de la misma.

Sin embargo en su apartado 6, *establece que la Administración concedente podrá acordar motivadamente la sustitución del estudio de viabilidad a que se refieren los apartados anteriores por un estudio de viabilidad económico-financiera cuando por la naturaleza y finalidad de la obra o por la cuantía de la inversión requerida considerara que éste es suficiente. En estos supuestos la Administración elaborará además, antes de licitar la concesión, el correspondiente anteproyecto o proyecto para asegurar los trámites establecidos en los apartados 3 y 4 del artículo siguiente.*

El anteproyecto de construcción y explotación de la obra deberá contener, como mínimo, la siguiente documentación: (i) Una memoria en la que se expondrán las necesidades a satisfacer, los factores sociales, técnicos, económicos, medioambientales y administrativos considerados para atender el objetivo fijado y la justificación de la solución que se propone. La memoria se acompañará de los datos y cálculos básicos correspondientes. (ii) Los planos de situación general y de conjunto necesarios para la definición de la obra. (iii) Un presupuesto que comprenda los gastos de ejecución de la obra, incluido el coste de las expropiaciones que hubiese que llevar a cabo, partiendo de las correspondientes mediciones aproximadas y valoraciones. Para el cálculo del coste de las expropiaciones se tendrá en cuenta el sistema legal de valoraciones vigente.(iv)

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

Un estudio relativo al régimen de utilización y explotación de la obra, con indicación de su forma de financiación y del régimen tarifario que regirá en la concesión, incluyendo, en su caso, la incidencia o contribución en éstas de los rendimientos que pudieran corresponder a la zona de explotación comercial.

El anteproyecto se someterá a información pública por el ***plazo de un mes,*** *prorrogable por idéntico plazo en razón de su complejidad, para que puedan formularse cuantas observaciones se consideren oportunas sobre la ubicación y características de la obra, así como cualquier otra circunstancia referente a su declaración de utilidad pública, y dará traslado de éste para informe a los órganos de la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas y Entidades Locales afectados. Este trámite de información pública servirá también para cumplimentar el concerniente al estudio de impacto ambiental, en los casos en que la declaración de impacto ambiental resulte preceptiva y no se hubiera efectuado dicho trámite anteriormente por tratarse de un supuesto incluido en el apartado 6 del artículo anterior.*

La Administración concedente aprobará el anteproyecto, considerando las alegaciones formuladas e incorporando las prescripciones de la declaración de impacto ambiental (en el caso que resulten perceptivas).

Téngase presente que al amparo de lo dispuesto en el artículo 91.4 de la Ley de Patrimonio de las Administraciones Públicas, declarado legislación básica por la Disposición Adicional Segunda de la misma, el contrato administrativo habilitará al concesionario para la ocupación de los bienes de dominio público sobre el que se asienta la concesión, sin que sea necesario obtener las autorizaciones o concesiones que regula la legislación sobre patrimonio durante la vigencia del contrato.

Cuando el pliego de cláusulas administrativas particulares lo autorice, y en los términos que éste establezca, los licitadores a la concesión podrán introducir en el anteproyecto las variantes o mejoras que estimen convenientes"

Por lo expuesto, esta Concejalía Delegada, eleva al pleno la siguiente,

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN

Primero.- *Aprobar el Proyecto de Explotación del contrato administrativo de gestión de servicios públicos para la financiación, redacción de proyecto de ejecución de las obras de adecuación y reforma de la Piscina Municipal de Morro Jable (término municipal de Pájara) y su posterior explotación bajo la modalidad de concesión, considerando las alegaciones que han sido presentadas, y conforme resulta modificado en el expediente a la vista de las mismas.*

Segundo.- *Publicar la presente resolución en el perfil del contratante del Ayuntamiento de Pájara y en el Portal de la Transparencia, considerando que se dará publicidad del mismo en el momento que se aprueben los pliegos del contrato y ello ya obligará a dar la publicidad oportuna del mismo en el DOUE, BOE y BOP.*

Tercero.- *Notificar el presente acuerdo a los Departamentos de Secretaria, Contratación, Intervención y Tesorería, a los efectos oportunos.*

Lo que elevo al Pleno, para que a su juicio, tome la decisión que estime pertinente al efecto."

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

Teniendo presente el dictamen favorable de la Comisión Especial de Cuentas, Economía, Hacienda y Patrimonio, de fecha 20 de julio de 2017, y sometido el asunto a votación, el Pleno, con ocho (8) votos a favor (PSOE y CC) y cuatro (4) abstenciones (Grupo Mixto AMF; PP; NC-IF) de los miembros presentes, lo que implica mayoría absoluta legal, **ACUERDA**:

Primero.- Aprobar el Proyecto de Explotación del contrato administrativo de gestión de servicios públicos para la financiación, redacción de proyecto de ejecución de las obras de adecuación y reforma de la Piscina Municipal de Morro Jable (término municipal de Pájara) y su posterior explotación bajo la modalidad de concesión, considerando las alegaciones que han sido presentadas, y conforme resulta modificado en el expediente a la vista de las mismas.

Segundo.- Publicar la presente resolución en el perfil del contratante del Ayuntamiento de Pájara y en el Portal de la Transparencia, considerando que se dará publicidad del mismo en el momento que se aprueben los pliegos del contrato y ello ya obligará a dar la publicidad oportuna del mismo en el DOUE, BOE y BOP.

Tercero.- Notificar el presente acuerdo a los Departamentos de Secretaria, Contratación, Intervención y Tesorería, a los efectos oportunos.

NOVENO.- APROBACIÓN DEL EXPEDIENTE DE CONTRATACIÓN DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS PARA LA FINANCIACIÓN, REDACCIÓN DE PROYECTO, Y EJECUCIÓN DE LAS OBRAS DE ADECUACIÓN Y REFORMA DE LA PISCINA MUNICIPAL DE PÁJARA.

De conformidad con el RD 25681/1986 y por el que se aprueba el Reglamento de Organización y funcionamiento de las entidades locales, el Alcalde propone la retirada del punto de orden del día, según criterio jurídico de la Secretaría General, por no estar el asunto dictaminado con carácter previo a la convocatoria del Pleno.

Teniendo Presente del dictamen favorable de la Comisión Especial de Cuentas, Economía, Hacienda y Patrimonio de fecha 21 de julio de 2017, y sometido el asunto a votación, el Pleno, por unanimidad de los miembros presentes, lo que implica mayoría absoluta legal, ACUERDA la retirada del asunto del orden del día, por asesoramiento de la Secretaria General, quien pone de manifiesto que dicho punto no respeta el plazo mínimo que debe transcurrir entre las comisiones informativas y la celebración del Pleno al que obliga la Ley Canaria de Municipios.

Seguidamente el Alcalde, da la palabra a los concejales para que formulen preguntas. Las preguntas formuladas son las siguientes:

2. Se pregunta en relación a la rampa de accesibilidad instalada en la casa de un ciudadano en Morro Jable, sobre la legalidad de la actuación. A lo que se le contesta por parte de la Corporación que obra informe técnico de viabilidad de la construcción de dicha rampa y se manifiesta por parte del Alcalde de la Corporación que se procederá en los próximos pleno a llevar una propuesta consistente en la aprobación de una ordenanza de accesibilidad universal así como a la creación de una area de accesibilidad.

3. Se pregunta acerca del estado de la Plaza de los pescadores. Se contesta por parte del concejal competente del equipo de gobierno, que en la actualidad se encuentra pendiente de obtener el visto bueno por parte del Gobierno de Canarias.

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es

4. Se pone de manifiesto la falta de alumbrado dentro del nucleo de Morro Jablre.
5. Se pregunta por parte de los Concejales de la oposición que se informe de cuando se abrirán los aseos y las duchas de la Lajita-
6. Don Pedro Armas pone de manifiesto que durante las fiestas de Morro Jable, se estuvieron realizando a la misma vez obras además de cerrando los aparcamientos, no siendo el momento oportuno.
7. Se pone de manifiesto que en el camino de acceso a la fachada, se hizo un canal por debajo de una fachada que está generando peligro y debe ser objeto de corrección para evitar tal peligro.
8. Se recuerda el problema existente con las canchas deportivas.
9. Se pregunta sobre la respuesta emitida en relación a la moción presentada por este Pleno en relación a la Pesca con caña, a lo que Don Brito contesta informando que la misma ha sido contestada denegándola por completo.

Y no habiendo más asuntos que tratar, por el Sr. Presidente se levanta la sesión a las once horas, de todo lo cual, yo la Secretaria General doy fe.

Fdo. RAFAEL PERDOMO BETANCOR
ALCALDE-PRESIDENTE
AYUNTAMIENTO DE PÁJARA
Fecha:25/09/2017 a las 9:23
HASH:9B1A9219A694D3EFE860
E2488F69BBAEE9DB8856

Firmado Electrónicamente

Fdo. CATALINA LOURDES SOTO VELAZQUEZ
SECRETARIA (DELEG)
AYUNTAMIENTO DE PÁJARA
Fecha:25/09/2017 a las 11:44
HASH:93B0E735CB1E15DD3569
3DBF331651FA247DF4EE

Firmado Electrónicamente

Documento Firmado Electrónicamente - CSV:5E1B66ED-62F5-402D-9541-239BAE52B99C-281674
Autentificación Verificable mediante el Código Seguro de Verificación (CSV), que podrá validar en https:\\sede.pajara.es