

ANUNCIO

Por el que se hace público que por el Pleno en sesión extraordinaria de fecha 3 de octubre de 2018, se adoptó el siguiente acuerdo tomado del borrador del acta:

“SEGUNDO.- MODIFICACIÓN DE LA PLANTILLA Y RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE PÁJARA.

Dada cuenta de la Propuesta de la Concejalía delegada de Personal, de fecha 25 de septiembre de 2018, que se transcribe literalmente:

“PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE LA PLANTILLA Y LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE PÁJARA.

PRIMERO.- *Vistas las propuestas formuladas por la Concejalía de Urbanismo, Alcaldía e Intervención Tesorería, en relación a la modificación de la Plantilla y relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Pájara.*

SEGUNDO.- *Visto el informe jurídico emitido por la Secretaria General cuyas consideraciones jurídicas se transcriben a continuación:*

“CONSIDERACIONES JURÍDICAS

Primero.- Diferenciación entre plaza y puesto de trabajo.

En primer, lugar, procede hacer referencia a la diferenciación entre “plaza” y “puesto de trabajo”

La “plaza” es un concepto de carácter subjetivo, unida al funcionario que ha superado la prueba de acceso, grupo de clasificación en función de la titulación de acceso, retribución básica, funciones abstractas asignadas por la norma y “puesto de trabajo” es un concepto de carácter objetivo ligado a las tareas concretas a realizar dentro de las abstractas de la plaza, flexibilidad nacida de la potestad de autoorganización, retribuciones complementarias, provisión por concurso o libre designación.

La plantilla de personal, por más que el art. 90.1 LRBR y 126.1 del TREL afirme que estarán comprendidas por todos los puestos de trabajo, estarán, en realidad, comprendidas por todas las plazas de la entidad y se aprobarán anualmente con motivo de la aprobación del presupuesto.

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.

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 el 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 (arts. 15 y 16 de la Ley 30/1984 — DF cuarta 3. EBEP—; arts. 90.2 y 93.2 de la Ley 7/1985; 126.4 del RD Legislativo 781/1986 de 18 de abril; art. 3 y DT 2ª del RD 861/1986, de 25 de abril). Todos ellos bajo la cobertura y en lo que no contradigan la norma básica actual, el art. 74 del Estatuto Básico del Empleado Público:

Por su parte, el artículo 74 del TRLEBEP expresa: “Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos.”

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

En el concreto ámbito de la administración local los citados art. 90.2 de la LRBRL y 126.4 del RDL 781/1986 de 18 de abril establecen la obligación de las entidades locales de formar la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, a lo que hay que añadir la posibilidad, al amparo de la disposición transitoria 2.ª del RD 861/1986, de optar por establecer un catálogo a efectos de complemento específico en tanto no se dicten por el Estado normas en relación con la RPT de las entidades locales. Posibilidad que no se ha seguido por el Ayuntamiento de Pájara que cuenta con RPT. Así, se reproducen algunos de dichos preceptos:

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 (LRBL), 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.

En relación a la relación de puestos de trabajo, conviene apuntar, también que la creación y supresión de puestos de trabajo pretendidas por el Ayuntamiento de Pájara es una manifestación de su potestad de autoorganización amparada, entre otras normas, en el art. 3.2 a) de la LRBRL. En lo que se refiere al concreto procedimiento el art. 90.2 de la LRBRL establece que “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 (...)”. Esta obligación del Estado de establecer las reglas para la formación de la RPT de las entidades locales se reitera en el art. 129 TREL No obstante, no se ha producido ese desarrollo normativo y debemos ampararnos en el citado art. 74 TREBEP e incluso, con redacción muy parecida y en nada opuesta, en el art. 16 de la Ley 30/1984 –que aun citado expresamente comoderogado por la Disposición Derogatoria Única del EBEP lo es con el alcance de la DF 4.ª del mismo texto legal y, en consecuencia, permanece vigente hasta que se

promulguen las leyes de función pública– cuando establece, con refrendo jurisprudencial (STS de 20-10-2008) un contenido mínimo de la RPT: Las comunidades autónomas y la Administración local formarán también la relación de los puestos de trabajo existentes en su organización, que deberá incluir, en todo caso, la denominación, tipo y sistema de provisión de los puestos, las retribuciones complementarias que les correspondan y los requisitos exigidos para su desempeño. Estas relaciones de puestos serán públicas.

Por lo tanto La Plantilla organizativa del Ayuntamiento de Pájara contempla las plazas. La relación de puestos de trabajo es el documento que contempla los puestos. Además de toda esta normativa se deduce que la aprobación de las Relaciones de Puestos de Trabajo está ligada a la de los presupuestos municipales.

Segundo.- Procedimiento de modificación de la relación de puestos de trabajo.

- *Se formulará propuesta motivada de modificación de la Relación de Puestos de Trabajo para su tramitación. Dicha propuesta deberá ser objeto de consulta o negociación con los representantes de los funcionarios y del personal laboral (procedimiento que deberá reunir los requisitos que se explicitan en el siguiente apartado). La Relación de Puestos de Trabajo deberá ser informada por la Intervención Municipal y por el Jefe del Servicio correspondiente.*
- *Previo Dictamen de la Comisión Informativa correspondiente, compete al Pleno la aprobación inicial de la Relación de Puestos de Trabajo, por mayoría simple.*
- *En tal sentido ha de tenerse en cuenta la siguiente normativa específica: Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas locales ya que en su artículo 168 se establece el procedimiento de elaboración y aprobación inicial de los presupuestos de las corporaciones locales.*
- *En consecuencia, es evidente que la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo en las Corporaciones Locales, supone una aprobación inicial, apertura de plazo de información pública para presentación de reclamaciones y aprobación definitiva con 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 puesto ya de manifiesto, la regulación actual atribuye la competencia para la aprobación de la RPT y consecuentemente de sus modificaciones al Ayuntamiento constituido en Pleno, en virtud de lo previsto en el art. 22.2.i) LRBRL, sin que tal atribución pueda ser objeto de delegación (art. 22.4 LRBRL), y en los municipios de gran población a la Junta de Gobierno Local (art. 127 LRBRL).

Aprobada por el Pleno de la Corporación Local la RPT o su modificación, para lo cual resulta suficiente el voto de la mayoría simple, al no exigirse específicamente para la válida adopción del acuerdo el quórum de la mayoría absoluta del número legal de miembros de la Corporación, según se desprende de los apartados 1 y 2 del art. 47 LRBRL.

En relación con su publicación viene exigida por el art. 127 TREL y asimismo, en cuanto acto administrativo general (la jurisprudencia última viene aludiendo a su naturaleza reglamentaria a los solos efectos procesales). Tradicionalmente, y en cuanto se liga a la aprobación del presupuesto y la plantilla, se viene concediendo un plazo de información pública de quince días, lo que se considera, en todo caso, conveniente como mayor garantía para los posibles interesados. Deberá remitirse copia de la modificación a la Administración del Estado y la Comunidad Autónoma.

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 artículo 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril.

Tercero.- Procedimiento de modificación de la Plantilla de plazas.

Además del concepto de Plantilla ya expuesto brevemente, debase considerar que las plantillas deben responder a los principios de racionalidad, economía, y eficiencia y establecerse de acuerdo con la ordenación general de la economía, sin que los gastos de personal puedan rebasar los límites que se fijen con carácter general. Está íntimamente relacionada con el presupuesto, y así se dice en el artículo 90 de la LRBRL, que corresponde anualmente a cada entidad local aprobar la plantilla, conjuntamente con el presupuesto, la plantilla.

De conformidad con lo establecido en los artículos 126 y 127 TRRL, la plantilla orgánica municipal comprende solo las plazas con dotación presupuestaria, estén cubiertas o no, y deben comprender todas las plazas reservadas a funcionario, personal laboral, y eventual, aprobándose anualmente con la aprobación del presupuesto. A ellas se deben unir los antecedentes y estudios que justifican la creación de plazas, y se justificará que se cumplen los citados principios del artículo 90 LRBRL.

2. Las plantillas podrán ser ampliadas en los siguientes supuestos:

a) Cuando el incremento del gasto quede compensado mediante la reducción de otras unidades o capítulos de gastos corrientes no ampliables.

b) Siempre que el incremento de las dotaciones sea consecuencia del establecimiento o ampliación de servicios de carácter obligatorio que resulten impuestos por disposiciones legales.

Lo establecido en este apartado será sin perjuicio de las limitaciones específicas contenidas en leyes especiales o coyunturales.

3. La modificación de las plantillas durante la vigencia del Presupuesto requerirá el cumplimiento de los trámites establecidos para la modificación de aquél, establecido en el artículo 168 del RDL 2/2004, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Haciendas Locales.

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.

En el presente caso la plantilla del Ayuntamiento de Pájara se amplía en los siguientes términos:

- Plaza de Vicesecretario/a, dentro del Grupo A1, Nivel 30
- Plaza de Asesor Letrado, A1, Nivel 24.
- Plaza de Ingeniero Informático, del Grupo A1, Nivel 24.
- Plaza de Viceinterventor/a, dentro del Grupo A1, Nivel 30.

- Plaza de Inspector Jefe de la Policía Local dentro del Grupo A2, y con Nivel 24.
- Plaza de Ingeniero técnico industrial, A2, Nivel 22.
- Plaza de Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos, A1, Nivel 24.
- 2 Plazas de Asesor Jurídico, A1, Nivel 24.

Ello se ampara en la posibilidad contemplada en el apartado a), ampliación de servicios públicos, y ello de conformidad con la memoria elaborada por la concejalía delegada que explica en detalle el motivo de cada modificación. Resumidamente, la necesidad de prestar auxilio a la Alcaldía, el incremento de funciones de los habilitados nacionales, la implantación de la administración electrónica en el caso del ingeniero informático, y las claras deficiencias en la prestación de servicios puestas de manifiesto en la oficina técnica, que están conllevando una problemática realmente seria.

Además, de conformidad con la memoria que acompaña la modificación se pone de manifiesto que no se altera el capítulo 1, puesto que existía una previsión presupuestaria para la cobertura de puestos de trabajo que ahora se destinarán a estas plazas, haciendo la correspondiente modificación presupuestaria. Por lo tanto deberá cumplirse con dicho requisito al objeto de mantener el equilibrio y la estabilidad del presupuesto municipal, sin perjuicio de mejor criterio de la Intervención municipal.

Sin embargo, esta modificación tiene carácter estrictamente organizativo, por lo que la cobertura de dichas plazas deberá en todo caso respetar las limitaciones de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018, quedando vacantes hasta cuanto no se permita su cobertura definitiva.

Cuarto.- Sobre la modificación del complemento específico de la plaza de interventor y Tesorero.

Si bien ello debe ser objeto de pronunciamiento más acurado por la intervención municipal, al efecto merece apuntar lo siguiente:

Límites contenidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018

La Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, establece en su artículo 18, apartado segundo :

“En el año 2018, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 1,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2017, 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”, en el año 2017, interpretando dicho precepto el cual fue redactado en iguales términos en 2017, pero con un incremento máximo del 1%, per a efectos interpretativos sirve al efecto, pues dispone:

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

El apartado Cinco 1 de este artículo 18 LPGE/18 dispone que «los funcionarios a los que resulta de aplicación el artículo 76 TREBEP, e incluidos en el ámbito de aplicación de la LMRFP, en los términos de la disposición final cuarta del TREBEP 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 2018, las cuantías referidas a doce mensualidades» que se recogen en el mismo y que ya incluyen el 1,5 % 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.

Obsérvese que la LPGE/18 dice que los funcionarios percibirán las cantidades fijadas, ya incrementadas en el 1,5 %, en las nóminas ordinarias de enero a diciembre de 2018.

E incluye además que 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/18 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 2018 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 1,5% el importe de complemento específico asignado al puesto de trabajo desempeñado vigente a 31 de diciembre de 2018.

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

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

El artículo 3.1 del mismo cuerpo legal preceptúa que «los intervalos de los niveles de puestos de trabajo de los funcionarios de Administración Local serán los que en cada momento se establezcan para los funcionarios de la Administración del Estado». No olvidemos que el artículo 23 LMRFP se encuentra vigente de conformidad con la Disposición final 4ª de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, que se reitera en el TRLEBEP.

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

Por lo tanto, en aplicación del artículo 22 Uno LPGE/18, en el año 2018 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.
- B) Las pagas extraordinarias, de conformidad con la citada ley.
- 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 1,5% y 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 1,5 por ciento respecto de la vigente a 31 de diciembre de 2017.

En relación al PERSONAL LABORAL.

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

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

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

Es decir, en el caso de los trabajadores laborales el importe y estructura de sus retribuciones se establece mediante la negociación colectiva o en el contrato de trabajo individual. Por eso la LPGE/18 no fija los importes de los conceptos retributivos para el personal laboral, tal y como hace en el caso del personal funcionario en su artículo 22, sino que únicamente establece el límite que el que la masa salarial no podrá incrementare más del 1,5%. De la LPGE/18 se extrae la conclusión de que cualquier concepto salarial no puede aumentar más del 1,5%, 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 1,5 % respecto las retribuciones vigentes en 2017.

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 opondan al mismo. Es decir, se trata de un proceso de negociación y no de una imposición unilateral de la entidad Local, si bien en muchos Ayuntamientos, normalmente, se acuerda una subida salarial para el personal laboral idéntica a la prevista para los funcionarios en las leyes de presupuestos **«En el caso de personal laboral se debe llevar a cabo un proceso de negociación colectiva con el objeto de fijar el porcentaje de incremento salarial para el año 2017 o aplicar el convenio colectivo sectorial correspondiente».**

La LPGE/18 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 2018 y, en consecuencia, con carácter retroactivo, por lo que, en el seno de la negociación, podrán arbitrarse otras medidas para que las subidas del 1,5% 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.”

Toda esta explicación a efectos de señalar que las modificaciones de la plaza de intervención y tesorero, en la medida que quedan amparadas en la excepción contenida en el apartado 7 del artículo 18, por ser una modificación de carácter singular y excepcional, no vulneran lo establecido en el apartado dos del artículo 18 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018, todo ello se informe sin perjuicio de mejor criterio de la intervención a quien corresponde pronunciarse sobre esta cuestión.

Así el 18.7 LPGE/18 dispone textualmente:

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

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

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

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

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

3.- Por el grado de consecución de los objetivos fijados al puesto de trabajo, cuando así esté establecido. Dichas medidas singulares y excepcionales pertenecen al ámbito de la potestad de auto organización administrativa de las corporaciones locales, y puede generar incrementos retributivos

superiores al 1 por ciento; si bien, puesto que se trata de una excepción a la norma, deberá interpretarse de manera restrictiva y justificarse en todo caso su necesidad.

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

El adjetivo "excepcional": que el incremento obedezca a una modificación, **suficientemente justificada e imprescindible**, en las condiciones de los puestos de trabajo que 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 a la alegación de haberse rebasado el 3,5% de incremento retributivo, es cierto que el artículo 4.1 del **Real Decreto-ley 12/1995, de 28 de diciembre** (convalidado por Acuerdo de la Diputación Permanente del Congreso de los Diputados en su sesión de 30 de enero de 1996), establece que a partir de 1 de enero de 1996 el límite máximo de incremento de las retribuciones del personal al servicio del sector público a que se refiere el artículo 18.2 de la Ley 41/1994, de 30 de diciembre, será del 3,5% respecto a las de 1995. Ahora bien, al prorrogarse los Presupuestos del Estado del año anterior y remitirse el citado RD-ley a la Ley 41/1994, hay que tener presente que el artículo 19.1 a dispone que el crecimiento del 3,5%, es sin perjuicio, en su caso, de la adecuación de las retribuciones complementarias **cuando sea necesario para asegurar que las asignadas a cada puesto de trabajo guarden la relación procedente con el contenido, especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, peligrosidad o penosidad del mismo**, con lo que se deja abierta la posibilidad de exceder del 3,5% cuando existen circunstancias objetivas como las señaladas." (...) Indica que se trata de un supuesto excepcional y singularizado, en tanto que afecta únicamente a seis puestos de trabajo, entendiéndose que está suficientemente detallado y justificado en el informe de Gerencia relativo a la organización de las funciones y retribuciones del personal del Consell Comarcal. En dicho informe, obrante en los folios 101 a 104 del expediente administrativo, **se justifica el aumento en la asunción de nuevas competencias**, que inciden especialmente sobre determinados puestos de trabajo afectados por el incremento retributivo."

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

Finalmente, añadir que debe interpretarse restrictivamente, pues de otra forma supondría un subterfugio fácil para eludir las limitaciones expuestas más atrás, lo que constituiría un verdadero fraude de ley, repudiado por el artículo 6.4 del Código Civil; debiendo, por tanto, el incremento superior 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.

Quinto.- Sobre la negociación colectiva.

Órgano de negociación: Mesa General de Negociación.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El órgano específico de representación del personal laboral es el **Comité de Empresa**: De conformidad con el TRET, el comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de cincuenta o más trabajadores. Por ello el Ayuntamiento de

Pájara cuenta con dicho órgano de representación y en el seno del cual se encuentran los representantes sindicales que serán llamados a la comisión negociadora siempre que cumplan con los requisitos mínimos.

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

3. Procedimiento de negociación.

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

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

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

En el escrito de inicio de las negociaciones deberá constar:

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

3.2 Efectos del acuerdo o escrito de iniciación.

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

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

La constitución de la Mesa General negociadora. En la fecha que, de común acuerdo, fijen las partes y, a falta de acuerdo, en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción del escrito de iniciación de las negociaciones, se deberá proceder a constituir la Mesa General de negociación (art. 34.6 EBEP). El

legislador no predetermina a quién corresponde convocar la Mesa General negociadora. No obstante, teniendo en cuenta que la Administración Pública está obligada a impulsar de oficio el proceso negociador en todos sus trámites, hay que concluir que es ella y, más concretamente, sus representantes, quienes están específicamente obligados a efectuar la convocatoria de la Mesa negociadora.

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

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

CONCLUSIÓN

Se informa **FAVORABLEMENTE** la modificación pretendida, entendiéndose como una modificación amparada dentro de la autonomía organizativa municipal, y es conforme con la normativa aplicable citada.

La cobertura definitiva de las plazas deberá respetar los límites fijados por la Ley de presupuestos Generales del Estado para 2018, en caso que se pretendan cubrir durante su vigencia.

Por lo que se refiere a las modificaciones singulares y excepcionales pretendidas quien suscribe entiende que respetan los límites de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018, sin perjuicio de mejor y superior criterio de la Intervención Municipal.

De lo que informo según mi leal saber y entender, no obstante la corporación acordará lo que considere pertinente."

TERCERO.- Visto el informe de intervención, cuyo tenor literal se reproduce a continuación:

"OBJETO: Fiscalización previa de la modificación del complemento específico de determinados puestos incluidos en la RPT y modificación de la plantilla de personal.

Con fecha 30 de julio de 2018 desde el departamento de Secretaría-Personal se traslada expediente EVS12/2018, objeto de este informe:

La base 37 de ejecución del presupuesto para el ejercicio 2018 establece que la fiscalización de los gastos se limitará a lo establecido en el artículo 219.2 del TRLRHL, fijando el pleno extremos adicionales a comprobar en el caso de nuevas contrataciones de carácter temporal. Por tanto:

SE COMPRUEBA

Que existe crédito suficiente y adecuado a la naturaleza del gasto que se pretende en las aplicaciones presupuestarias del Presupuesto en vigor para los cambios que se pretende efectuar, si bien se emitirá el correspondiente informe de fiscalización con carácter previo a la aprobación de cada expediente de contratación.

Que el órgano competente para su aprobación es el Ayuntamiento Pleno.

EXTREMOS ADICIONALES

La modificación de la RPT forma parte de la potestad que tiene la administración para autoorganizarse, por tanto hay que entender que la modificación obedece a cumplir los objetivos municipales con mayor eficacia y eficiencia.

La modificación del complemento específico del interventor y Tesorero, supone un incremento superior a lo dispuesto en la LGPE para 2018, si bien se justifica en el expediente su carácter singular, equiparando los puestos de habilitados nacionales.

Se crean nuevas plazas, que no requieren de dotación presupuestaria en el presente ejercicio, si bien, si tendrá repercusión económica en el presupuesto de 2019, debiendo proceder en el mismo a renunciar a que plazas dotadas en el presente presupuestos que se encuentran vacantes para poder dotar las de nueva creación y no incrementar la masa salarial por encima de los límites establecidos en la LGPE.

Resultado de la fiscalización: favorable en cuanto a las comprobaciones realizadas existencia de crédito y competencia del órgano. La presente fiscalización es limitada de acuerdo al artículo 219.2 del TRLRHL y las bases de ejecución del presupuesto en vigor, pudiendo ser objeto de otra fiscalización plena posterior."

CUARTO.- *Vistas las Actas surgidas durante el proceso de negociación colectiva, de las cuales se manifiesta y acepta la voluntad de modificar determinados aspectos de la modificación inicial, siendo los siguientes:*

- 1. La denominación de la plaza de "Inspector Jefe" debe cambiarse por la de "Inspector" siguiendo las prescripciones en cuanto a nomenclatura de los puestos de los miembros de la policía local establecidas en el artículo 17 de la Ley 6/1997, de 4 de julio, de coordinación de Policías Locales de Canarias.*
- 2. La justificación reflejada en la creación de la Plaza de Inspector Jefe de la policía local no contiene los motivos reales, puesto que no se debe estrictamente a obtener una mejora de la coordinación policial en el municipio como consecuencia de una mala prestación del servicio. Se quiere poner énfasis en que el actual inspector ha venido ejerciendo sus funciones de forma muy satisfactoria, obteniendo unos resultados muy buenos de los cuales desde la concejalía de emergencias se da una buena valoración. Sin embargo, la extensión territorial del municipio y el aumento de la complejidad del mismo como consecuencia del aumento del turismo en la isla, de la realización de cada vez más eventos, ya sea de tipo festivo o deportivo, requiere de mayor control policial. Sin embargo la concejalía de emergencias entiende que dicho mayor control debe pasar por crear una plaza de inspector, que entienda que aportará ese nivel de coordinación, al que hay que dar respuesta como consecuencia del crecimiento de la población.*
- 3. Se observa además que el complemento de destino que se debe asignar al puesto de inspector jefe de la policía local es de nivel 22.*
- 4. Debe corregirse el cuadro resumen de la modificación de la relación de puestos de trabajo, poniendo que la titulación que se exige al delegado de protección de datos es de licenciado en derecho, tal como figura en la propuesta inicial.*

5. *Debe corregirse el Complemento específico que se le asigne al auxiliar administrativo de Alcaldía y asignarse el mismo complemento específico que tienen asignado el resto de los auxiliares del Ayuntamiento, correspondiéndole, por lo tanto un Complemento específico con Nivel 287.*

QUINTO.- *Considerando que la propuesta sometida a votación, con las consideraciones señaladas en el párrafo cuarto, ha obtenido la mayoría legal necesaria, mediante Acuerdo de la Mesa General de los empleados públicos de fecha de 24 de septiembre de 2018.*

Considerando que aunque inicialmente se había planteado someter a acuerdo plenario la propuesta sin acuerdo favorable de la Mesa General de negociación, se decidió someterlo a una última y definitiva ronda de negociaciones para intentar recabar el voto favorable de los sindicatos, y así obtener la mayoría prevista en el Reglamento de Funcionamiento de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Pájara, el cual, en su artículo 9, determina que para la adopción de acuerdos o pactos, será necesaria el voto favorable de la Administración y de la mayoría absoluta de la parte sindical en razón de la representación que de forma ponderada ostenten las Organizaciones sindicales y Agrupaciones legitimadas para estar en la MGN.

Por ello, de nuevo en esta cuarta sesión de la MGN, según la votación realizada se consigue quórum suficiente para la aprobación de la propuesta de modificación de la Plantilla y relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Pájara. El resultado de la votación fue el siguiente:

- 5 VOTOS A FAVOR (UGT, CSIF, SEPCA, CCOO y ADMINISTRACIÓN).
- 1 VOTOS EN CONTRA (IC).
- 0 ABSTENCIONES

Por lo expuesto, se eleva al Pleno la siguiente:

PROPUESTA DE ACUERD AL PLENO

MODIFICACIONES DE AREA 1: ALCALDÍA

1. Delegado de Protección de datos.

Justificación sobre la incorporación de la figura del delegado de protección de datos dentro del AREA 1, Alcaldía, creando un departamento independiente de Protección de datos y dentro de la cual se encuadrará dicha figura.

El 25 de mayo de 2018 tuvo lugar la plena aplicabilidad del Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.

El artículo 37.1 a) del RGPD establece la obligatoriedad de que siempre que el tratamiento lo lleve a cabo “una autoridad u organismo público” se designe un delegado de protección de datos. Ello se debe a la presunción de que las Administraciones Públicas, tratan por lo común datos de forma masiva y potencialmente deben aplicar sin excepciones la normativa europea en toda su plenitud. Por tanto, todas las autoridades y organismos públicos deben disponer de esa figura, en los términos que seguidamente se dirán.

Características:

- **Conocimientos en derecho:** *El considerando 97 del RGPD establece con precisión que el DPD es una figura que “ayuda” al responsable o encargado de protección de datos (Ayuntamiento de*

Pájara) en la aplicación efectiva del Reglamento, debiendo ser aquel “una persona con conocimientos especializados del Derecho y la práctica en materia de protección de datos si el tratamiento lo realiza una autoridad pública”. Es una suerte de “delegado de cumplimiento” del RGPD. La relación entre DPD y la plena efectividad del RGPD en el ámbito público es completa. (por consiguiente, tales conocimientos se deberían acreditar en un procedimiento objetivo: el PLOPD (en línea con el RGPD). el perfil imperante será el de una persona con formación jurídica pero **con buenas herramientas en el plano de la tecnología.**

- **Funcionamiento independiente:** el propio Reglamento exige que tal figura tenga garantizado un funcionamiento independiente, lo cual no es nada adjetivo, sino todo lo contrario. Así, el Considerando 97 concluye del siguiente modo: “El nivel de conocimiento especializado necesario se debe determinar, en particular, en función de las operaciones de tratamiento de datos que se lleven a cabo y de la protección exigida para los datos personales tratados por el responsable o el encargado. Tales delegados de protección de datos sean o no empleados del responsable del tratamiento, deben estar en condiciones de desempeñar sus funciones y cometidos **de manera independiente**”
- **Puede ser un empleado del Ayuntamiento de Pájara o una empresa externa:** Que el DPD puede ser “un empleado” de la Administración Pública o que también cabe la contratación de esos servicios con un profesional o empresa externa. El Ayuntamiento de Pájara se dispone a crear la plaza puesto que se entiende que es una función de carácter estructural sin perjuicio de que si por restricciones presupuestarias la misma no se pueda cubrir de forma definitiva por funcionario de carrera, recurra a la contratación externa mediante contrato de servicios.
- **Número mínimo:** De conformidad con el artículo 37.3 del RPD : “Cuando el responsable o el encargado del tratamiento sea una autoridad u organismo público, se podrá designar un único delegado de protección de datos.
- **Nivel orgánico dentro de la estructura en que se debe encuadrar el delegado de protección de datos:** El DPD es un nivel orgánico ad hoc, pero también puede configurarse como un puesto de trabajo singular. Se caracteriza, tal como se ha visto, por su peculiar estatuto, cuya nota dominante es la independencia funcional. Por tanto, consecuencia de todo lo expuesto anteriormente, es que esa unidad orgánica o ese puesto de trabajo **no puede estar incorporado en la línea jerárquica de ninguna estructura: debe crearse una estructura organizativa ad hoc, singularizada por su no dependencia orgánica ni funcional, pero adscrita desde el punto de vista presupuestario a un departamento o área de actuación. Por lo expuesto, se aboga por crear dentro del Area 1, Alcaldía, el Departamento de Protección de datos, dentro del cual s incluirá únicamente el Puesto de trabajo con código 1.2 y que tendrá total independencia jerárquica.**
- No es una pieza aislada del modelo organizativo, sino que se debe incardinar en el modelo de seguridad informática y de tratamiento de datos de cada entidad pública y formar parte de los órganos que se creen con esa finalidad
- Posibilidad de que sea a tiempo parcial: se puede plantear la innecesidad de tener que disponer de una estructura estable (un puesto de trabajo) a tiempo completo, dado que cabe perfectamente la existencia de un DPD a tiempo parcial, si bien en este supuesto se pueden producir algunos problemas que habrán de resolverse. En este caso, el artículo 38.6 RGPD expone lo siguiente: “El delegado de protección de datos podrá desempeñar otras funciones y

cometidos". Pero, una vez reconocida la posibilidad de que exista un DPD con dedicación "parcial", rápidamente advierte que se deberá garantizar por parte del responsable o encargado del tratamiento que el ejercicio de otras funciones o cometidos "no den lugar a conflictos de intereses". atribuir el rol de DPD a determinados puestos de trabajo, siquiera sea como función adicional o adjetiva, puede suponer una vulneración de esa regla recogida en el artículo 38.6 RGD. Todos aquellos puestos de trabajo que intervengan, directa o indirectamente, en el tratamiento de datos personales, así como tanto los puestos de representación jurídica (en cuanto pueden implicar objetivamente la defensa ante los tribunales de los responsables o encargados) y en especial los puestos de estructura directiva o de jefatura, son ámbitos en los que pueden surgir potencial u objetivamente conflictos de intereses. Lo razonable es no acumular esas tareas con las propias del DPD.

- *Funciones: De conformidad con el artículo 39 del RPD: El delegado de protección de datos tendrá como mínimo las siguientes funciones:*
- *Informar y asesorar al responsable o al encargado del tratamiento y a los empleados que se ocupen del tratamiento de las obligaciones que les incumben en virtud del presente Reglamento y de otras disposiciones de protección de datos de la Unión o de los Estados miembros;*
- *Supervisar el cumplimiento de lo dispuesto en el presente Reglamento, de otras disposiciones de protección de datos de la Unión o de los Estados miembros y de las políticas del responsable o del encargado del tratamiento en materia de protección de datos personales, incluida la asignación de responsabilidades, la concienciación y formación del personal que participa en las operaciones de tratamiento, y las auditorías correspondientes;*
- *Ofrecer el asesoramiento que se le solicite acerca de la evaluación de impacto relativa a la protección de datos y supervisar su aplicación de conformidad con el artículo 35;*
- *Cooperar con la autoridad de control;*
- *Actuar como punto de contacto de la autoridad de control para cuestiones relativas al tratamiento, incluida la consulta previa a que se refiere el artículo 36, y realizar consultas, en su caso, sobre cualquier otro asunto.*

El delegado de protección de datos desempeñará sus funciones prestando la debida atención a los riesgos asociados a las operaciones de tratamiento, teniendo en cuenta la naturaleza, el alcance, el contexto y fines del tratamiento.

Por ello se propone:

Primero.- *Comunicar al departamento de personal la necesidad de crear la plaza en Plantilla, durante el proceso de aprobación de los Presupuestos del Ayuntamiento de Pájara en 2019, al objeto de crear y dotar la Plaza de Delegado de protección de datos, Grupo A1, Nivel 24, si las restricciones de gasto en materia de personal así lo permitieren.*

Segundo.- *Modificar el Organigrama de Relación de Puestos de trabajo del Ayuntamiento de Pájara, creando dentro del Área 1, el departamento de protección de datos, departamento con total independencia jerárquica de la Alcaldía y en el seno del cual se incluirá un puesto de trabajo con código 1.2, delegado de protección de datos.*

Tercero.- *Modificar la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Pájara, creando en Puesto de Delegado de Protección de datos, con las siguientes características:*

- **Departamento/ Unidad:** Protección de datos.
- **Código:** 1.2
- **Vacante:** 1
- **Denominación del Puesto:** Delegado de Protección de datos
- **Nivel del CD:** 24
- **Nivel del CE:** 565
- **TP (Tipo de puesto):** NS (No singularizado)
- **FP (forma de provisión) :** C (Concurso)
- **TC (Tipo de Colectivo):** F (funcionario)
- **GC (Grupo de Clasificación):** A1
- **Titulación:** Licenciatura en derecho.
- **ADM :** AMP
- **ESCALA/SUBESCALA:** Administración General.

Cuarto.- Modificar el Manual de Funciones, creando la ficha de Delegado de Protección de datos que consta adjunta en el Anexo I.

2. Auxiliar administrativo de la Alcaldía.

Motivación: la realidad diaria de todas las tareas encomendadas a la Alcaldía ha supuesto que la tramitación de todas las gestiones, agenda, documentación requiera del auxilio de un auxiliar administrativo. Puesto que existen múltiples tareas de agenda y atención al ciudadano, concertación de reuniones, que con motivo del crecimiento del Ayuntamiento de Pájara y consecuencia del trato cercano del ciudadano con la Alcaldía, hacen imposible que esta pueda, con los medios de que dispone, de poder controlar y gestionar toda su actividad debidamente, prestando atención suficiente al entorno de la Alcaldía. Por lo expuesto, se propone:

Primero.- Comunicar al departamento de personal la necesidad de crear la plaza en Plantilla, durante el proceso de aprobación de los Presupuestos del Ayuntamiento de Pájara en 2019, al objeto de crear la Plaza de Auxiliar Administrativo, Grupo C2, si las restricciones de gasto en materia de personal así lo permitieren.

Segundo.- Modificar el Organigrama de Relación de Puestos de trabajo del Ayuntamiento de Pájara, creando dentro del Área 1, añadiendo dicho puesto de trabajo en dependencia jerárquica del coordinador de iniciativas y la secretaria de coordinación de la alcaldía

Tercero.- Modificar la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Pájara, creando en Puesto de auxiliar administrativo de alcaldía con las siguientes características:

Departamento/ Unidad: Alcaldía

Código: 1.1.3

Vacante: 1

Denominación del Puesto: Auxiliar Administrativo

Nivel del CD: 12

Nivel del CE: 287

TP (Tipo de puesto): NS (No singularizado)

FP (forma de provisión): C (Concurso)

TC (Tipo de Colectivo): F (funcionario)

GC (Grupo de Clasificación): C2

Titulación: Graduado escolar, FPI, Educación secundaria obligatoria i grado equivalente.

ADM : AMP

ESCALA/SUBESCALA: Administración General/ auxiliar

Cuarto.- Modificar el Manual de Funciones, creando la ficha 1.1.3 de Auxiliar administrativo, que consta adjunta en el Anexo I.

MODIFICACIONES DE AREA 2: SECRETARIA GENERAL

A) SECRETARÍA GENERAL

3. Vicesecretario/a

Visto la aprobación del RD 128/2018, de 16 de marzo, por el que se aprueba el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con Habilitación de Carácter Nacional, que en su artículo 15 contempla, bajo la rúbrica "puestos de colaboración", que las Entidades Locales podrán crear otros puestos de trabajo que tengan atribuidas las funciones de colaboración inmediata y auxilio a las de Secretaría, Intervención y Tesorería, respectivamente. A los citados puestos de trabajo, les corresponderán las funciones reservadas, que previa autorización del Alcalde o Presidente de la Corporación, les sean encomendadas por los titulares de los puestos reservados de Secretaría Intervención y Tesorería. Asimismo les corresponderá la sustitución de los titulares de los puestos de Secretaría, Intervención y Tesorería, en los casos de vacante, ausencia, enfermedad o concurrencia de causa de abstención o recusación legal o reglamentaria de los mismos. La clasificación de estos puestos de trabajo **corresponderá a la Comunidad Autónoma:**

- a) Se podrán crear puestos de colaboración a las funciones de Secretaría e Intervención-tesorería y recaudación en las Entidades Locales cuyos puestos de Secretaría e Intervención estén clasificados en clase 1ª o 2ª y puestos de colaboración a las funciones de Secretaría-intervención, tesorería y recaudación en las Entidades Locales cuyo puesto de Secretaría esté clasificado como Clase 3ª.
- b) En las Entidades Locales cuyos puestos de Secretaría e Intervención estén clasificados en clase 1ª, (como es el caso del Ayuntamiento de Pájara), los puestos de colaboración a las funciones de secretaria podrán ser clasificados en 1ª, 2ª y 3ª clase, y ser adscritos, respectivamente, a las subescalas de Secretaría, categoría superior, Secretaría, categoría Entrada y a la subescala de Secretaría Intervención.

Por lo expuesto, es voluntad de este ayuntamiento hacer uso de la facultad prevista en este Reglamento, para la creación de la plaza y puesto de trabajo de Vicesecretario/a, pidiendo a la Comunidad Autónoma que proceda a clasificar dicho puesto en clase 2ª, en aras a ser cubierto por funcionario de habilitación de carácter nacional dentro de la Subescala de Secretaría y categoría entrada. Puesto que considerando que la Secretaría está clasificada en clase primera, y resulta muy complejo cubrirla por funcionario de clase 1ª, existen más posibilidades de que el puesto de colaboración se cubra si se clasifica como clase 2ª. Si bien la complejidad del Ayuntamiento no considera pertinente que se admita la clase 3ª.

Los motivos que han llevado a esta Corporación a la propuesta de creación de un puesto de Colaboración son los siguientes:

Necesidad de consolidar el puesto de trabajo de la titular de la Secretaría General desde hace dos años: Falta de especialistas jurídicos en el Ayuntamiento y necesidad de cobertura de la plaza de secretaria mediante funcionario de Administración Local con Habilitación de Carácter Nacional. La actual titular tiene un nombramiento de carácter provisional, y la creación de la vicesecretaría, permitiría quedarse en una plaza en propiedad dentro del Ayuntamiento, previo concurso unitario. Se considera oportuno que la titular actual quede en el Ayuntamiento puesto que tiene el conocimiento de la

problemática actual y muchos temas abiertos, que entorpecerían el normal desarrollo de estas Corporación con su marcha.

Des de una óptica urbanística: El Ayuntamiento de Pájara es un municipio con una problemática urbanística altamente compleja, motivo por el cual, fue clasificado de categoría superior mediante un procedimiento tramitado ante la Dirección General de Función Pública del Gobierno de Canarias. Ello es debido a varios factores: (i) la declaración de nulidad del Plan General de 1998, y entrada en vigor del Plan General de 1989, ha generado una problemática urbanística de gran calado, puesto que prácticamente todas las urbanizaciones se encuentran sin recepcionar; (ii) la necesidad de llevar a cabo la tramitación de instrumentos excepcionales para conseguir los espacios necesarios para implantar sistemas y equipamientos públicos, en aras a dar cobertura a las necesidades básicas de la población; (iii) la dificultad en el otorgamiento de licencias como consecuencia del carácter reglado del suelo urbano; (iv) gran número de expedientes de disciplina urbanística ello acentuado con la gran y mediática problemática generada en Pájara como consecuencia de haber tenido que clausurar grandes hoteles como consecuencia de falta de licencia de actividad, lo que ha generado por parte de sus trabajadores protestas ante el Ayuntamiento además de la presentación de querellas e incidentes de recusación tanto frente a los técnicos como frente a los concejales del Ayuntamiento de Pájara; (v) los incumplimientos en la ejecución de las urbanizaciones, así como las sentencias condenatorias a la recepción tácita de las urbanizaciones, han generado la obligación de invertir los sistemas de actuación de las urbanizaciones, pasando de sistemas de compensación a ejecución forzosa de ámbitos de actuación; (vi) La aprobación de actuaciones de dotación en suelo urbano dentro del marco de los Planes de modernización, que obligan en la mayoría de las ocasiones además a tramitar convenios urbanísticas de conformidad con los mismos.

Des de un punto de vista patrimonial: El Ayuntamiento de Pájara no dispone de un inventario de bienes. Ha crecido con falta de medios lo que provoca que conjuntamente con el problema urbanístico existan conflictos continuados para dilucidar la titularidad de los terrenos, bien sea por falta de tramitación de los correspondientes expedientes de expropiación, por conflicto entre la titularidad registral y catastral, o por falta de inscripción en el registro de la propiedad. Ello cobra especial relevancia puesto que la titularidad del terreno es un requisito indispensable para acreditar la disposición del mismo en aras a poder iniciar los expedientes de contratación en obras. Es por ello que los expedientes de contratación y patrimoniales que se tramitan en el seno del Ayuntamiento de Pájara, adquieren una complejidad superior a la normal.

Des del punto de vista de personal y recursos Humanos: Des de la Secretaría General, en aras a dar cumplimiento a la Ley de Presupuestos Generales del Estado se ha iniciado la tramitación de un Plan de Consolidación de Empleo que afecta a más de 150 trabajadores conjuntamente con una reforma de la estructura organizativa, todo ello en el marco de la aprobación de un Plan de Recursos Humanos, en aras a dotar a la administración de una eficiencia y economía en la gestión de los recursos así como cumplir con el mandato de reducir la temporalidad y la precariedad en la Administración Pública, que viene de la mano de la Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2017 y de 2018. Además, el Ayuntamiento de Pájara, debido a la falta de medios que lo ha caracterizado durante años, tiene una plantilla totalmente infradotada que le impide dar respuesta a toda la problemática que le rodea.

Des del punto de vista de la organización y funcionamiento: Esta administración se encuentra dentro del marco de la puesta en funcionamiento de la Administración Electrónica. Se encuentra en proceso de elaboración de un pliego técnico que incluya tanto la puesta en funcionamiento de un gestor de expedientes como una prestación integral de los aplicativos de personal, padrón y contabilidad. Siendo la contratación materia que requiere del asesoramiento legal perceptivo de secretaría y cobrando el Secretario un papel esencial en aras a la coordinación de la puesta en marcha del conjunto del sistema. Por mandato de la Ley el Secretario cobra un papel esencial en la puesta en marcha de la Administración electrónica.

Des del punto de vista de la contratación administrativa: La entrada en vigor de la nueva Ley de Contratos del Sector Público, ha incrementado claramente las funciones de la Secretaría, en su disposición adicional tercera, apartado 8, el cual determina: “Los informes que la Ley asigna a los servicios jurídicos se evacuarán por el Secretario. Será también preceptivo el informe jurídico del Secretario en la aprobación de expedientes de contratación, modificación de contratos, revisión de precios, prórrogas, mantenimiento del equilibrio económico, interpretación y resolución de los contratos. Corresponderá también al Secretario la coordinación de las obligaciones de publicidad e información que se establecen en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno.”

Finalmente, las funciones de los Secretarios se han ampliado tras la entrada en vigor del RD 128/2018, ya citado, cuya nueva y más amplia descripción de funciones se contiene en el artículo 3.

Por todo lo expuesto, y en aras a dotar al Ayuntamiento de Pájara del pertinente control legal que la ley encomienda a los Secretarios, además de prestar asistencia al Ayuntamiento antes las múltiples dificultades a las que debe afrontarse, conforme expuesto, deviene imprescindible la creación de un puesto de colaboración a la Secretaría General, clasificado como de clase segunda por la Dirección General de Función Pública del Gobierno de Canarias.

Por ello se propone:

Primero.- Modificar de la Plantilla del Ayuntamiento de Pájara, creando la Plaza de Vicesecretario/a, dentro del Grupo A1, y con Nivel 30, que aparecerá como vacante, hasta su cobertura definitiva mediante concurso unitario de provisión de puestos de trabajo de funcionarios con habilitación de carácter nacional.

Segundo.- Modificar de la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Pájara, creando el siguiente puesto:

- **Código:** 2.1.2
- **Vacante:** 1
- **Denominación del Puesto:** Vicesecretario
- **Nivel del CD:** 30
- **Nivel del CE:** 3185,43 euros mensuales.
- **TP (Tipo de puesto):** S (Singularizado)
- **FP (forma de provisión):** C (Concurso)
- **TC (Tipo de Colectivo):** F (funcionario)
- **GC (Grupo de Clasificación):** A1
- **Titulación:** De conformidad con el RD 128/2018, por el que se regula el régimen jurídico de las funcionarios con habilitación de carácter nacional.
- **ADM:** AL (Administración Local).
- **ESCALA/SUBESCALA:** Habilitación nacional/secretaria/categoría entrada

Sobre el complemento específico asignado a los puestos de Secretaría, Intervención y Tesorería según el Manual de Funciones de la Relación de Puestos de trabajo aprobada por el Ayuntamiento de Pájara. Dispone el apartado 5 de dicho manual, lo siguiente:

“La aplicación en las Corporaciones locales de los conceptos retributivos como el complemento específico al puesto de trabajo y los complementos de productividad, requieren un trabajo de enjuiciamiento y apreciación rigurosa de las características de cada puesto de trabajo, de

igual forma al que se ha realizado en el ámbito de la Administración Civil del Estado, y resto de Administraciones públicas.

Esto supone la necesidad de proceder a un análisis y valoración de los puestos de trabajo.

Del citado proceso analítico y valorativo, no obstante, se excluyen los puestos de Secretario/a, Interventor/a y Tesorero/a, exclusión que, de forma motivada, tiene su fundamento en la singularidad de las funciones reservadas que preceptivamente se contemplan en el artículo 92 bis de la vigente Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local y que se proyectan con carácter básico sobre todas las entidades locales, excediendo por ello del marco propio de cada Corporación Local. Así lo ha constatado, a título ejemplificativo, la Sentencia dictada por la Sección Séptima de la Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Supremo, de fecha 23 de marzo de 2012, cuando ha afirmado que “En lo que hace a las retribuciones complementarias del Secretario y del Interventor, la comparación con el resto del personal no es válida para justificar una discriminación por ser obvias las diferencias entre unos y otros”; o, incluso sin ir más lejos, la más reciente línea argumental, sobre la misma base jurídica, sostenida por la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Canarias al abordar el marco retributivo de los puestos reservados a funcionarios con habilitación de carácter nacional en el Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria y que se sintetiza, precisamente, en que la singularidad de dichos puestos -por las funciones reservadas que tienen encomendadas- exige que los parámetros que se utilicen para la determinación o fijación de sus retribuciones no deben partir de su comparación con el resto de puestos de trabajo de la organización municipal, ni siquiera del resto de puestos de carácter directivo que puedan existir en la misma Corporación Local, sosteniendo incluso que la valoración que determine sus retribuciones, si ha de ser por comparación, lo habrá de ser con otros puestos de trabajo reservados a la habilitación de carácter nacional de otras Corporaciones Locales, pero nunca en el ámbito interno o propio de una misma Corporación Local precisamente porque dichas funciones reservadas a ningún otro puesto de la misma Corporación Local pueden legalmente corresponder.

Y precisamente esta abstracción del proceso valorativo de aplicación al resto de puestos de trabajo del Ayuntamiento ajenos a esas funciones reservadas es la que posibilita, respecto de estos puestos reservados y singularizados, dar cumplimiento a lo dispuesto en el art. 24.b) de la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público, cuando asocia el marco retributivo de cada puesto de trabajo de una Administración Pública al nivel e importancia de las funciones que desempeña, más concretamente y literalmente, a “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 cualquier caso, argumentada en términos jurídicos la salvedad previamente expuesta, la cuestión carece de trascendencia práctica alguna, toda vez que las retribuciones complementarias de los puestos de trabajo de habilitación nacional del Ayuntamiento de Pájara, no experimentan en la presente Relación de Puestos de Trabajo variaciones con respecto a las establecidas en la anterior Relación de Puestos de Trabajo al no concurrir causas objetivas en la determinación de las funciones de los mismos, y ello por cuanto ni se atribuyen nuevas funciones ni se disminuyen las previamente asignadas, por lo que los parámetros justificativos del marco retributivo actual no se alteran en modo alguno: puestos de trabajo reservados a la habilitación nacional y singularizados, clasificados en primera categoría y reservados a las Subescala Superior en lo que se refiere a la Secretaría y la Intervención, en Corporación Municipal de tamaño medio en lo que a población se refiere pero singularmente compleja por su gran envergadura económico financiera, carácter turístico y complejidad territorial, medioambiental y urbanística.

Es preciso compensar justamente lo que se hace, reconocer las posibilidades que tiene en su tarea y lo que en otras funciones pueden aportar a la organización, remunerándole equitativamente, no sólo por lo que da, sino por el significado que tiene en su conjunto."

Conviene precisar, sin embargo, que en la actualidad y con la entrada en vigor del nuevo Reglamento 128/2018, sobre el régimen jurídico de los funcionarios con habilitación de carácter nacional, sí se han visto incrementadas las funciones atribuidas a los secretarios, y por ende vicesecretarios en cuanto que prestan funciones de colaboración al principal o lo sustituyen en su ausencia, y que además por la falta de recursos que la administración tiene, el mismo acaba asumiendo labores de coordinación, especialmente en la organización de los recursos humanos, en aras a la consolidación de empleo y la estructuración y dotación de recursos humanos en la misma. Trabajo que cobra carácter esencial para que el Ayuntamiento a futuro, consiga dar respuesta a las necesidades que los diferentes departamentos del Ayuntamiento deben afrontar.

Tercero.- *Modificar el Manual de funciones de la Relación de Puestos de trabajo del Ayuntamiento de Pájara incluyendo la ficha del puesto 2.1.2 de Vicesecretario/a del Ayuntamiento de Pájara, que se adjunta como Anexo I, al presente Informe.*

Cuarto.- *Modificar el Organigrama incluyendo el vicesecretario, en dependencia jerárquica única del Secretario y del Alcalde.*

Quinto.- *Remitir certificado del acuerdo Plenario en virtud del cual se procede a la modificación de la Plantilla y Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Pájara, creando la plaza y puesto de Vicesecretario/a, a la Dirección General de Función Pública del Gobierno de Canarias, pidiendo al efecto, que proceda a la mayor brevedad posible, a la clasificación del dicho puesto, dentro de los reservados a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional en la Subescala de Secretaría y categoría entrada, para su inclusión dentro del próximo concurso unitario de provisión de puestos de trabajo; dándole traslado de la justificación vertida en el presente expediente.*

B) ASESORÍA JURÍDICA.

4. Asesor Letrado

Corresponde modificar la plantilla organizativa de Pájara a los efectos de añadir la plaza de asesor letrado, y ello puesto que dicha plaza requiere de su cobertura, considerando el alto aumento de litigiosidad del ayuntamiento de Pájara y por motivos de eficiencia en la gestión de los fondos públicos. Dicha puesto de trabajo ya contaba con previsión presupuestaria si bien la plaza no quedó reflejada en plantilla. Resulta mucho más rentable y económico tener un asesor letrado en plantilla que no la realización de contratos externos de servicios. Además, el hecho de que la asesoría letrada se concentre en el Ayuntamiento aporta una dosis de control mucho más elevada en el control de la problemática que gira en torno a los expedientes administrativos que puedan resultar impugnados. Por ello se propone el siguiente acuerdo:

Primero.- *Modificar la Plantilla del Ayuntamiento de Pájara creando una plaza de Asesor Letrado, A1.*

C) PARTICIPACIÓN CIUDADANA

5. Técnico de Gestión adscrito al área de Participación ciudadana.

Actualmente el área de participación ciudadana no cuenta con un técnico que pueda asumir todas las labores que la normativa actual y las prácticas de transparencia requieren, pues no es una mera gestión burocrática y administrativa sino que requiere de el diseño de reglamentos, planificación e iniciativas que permitan dar cumplimiento a la Ley así como involucrar el resto de los departamentos del

Ayuntamiento. Quedan justificadas de forma concisa en la ficha del puesto las funciones del mismo, a las cuales me remite en aras a justificar de forma exhaustiva las labores que le serán encomendadas. En un momento en el cual las leyes de Transparencia y participación están aflorando el Ayuntamiento debe contar al menos con un responsable de nivel técnico, que maneje la legislación en la materia y con competencias suficientes como para gestionar las diferentes herramientas, incluso informáticas y plataformas globales, para darle el cumplimiento suficiente

Por ello se propone lo siguiente:

Primero.- Modificar la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Pájara, creando el siguiente puesto de trabajo.

Código: 2.7.0

Vacante: 1

Denominación del Puesto: Técnico de Gestión.

Nivel del CD: 22

Nivel del CE: 497

TP (Tipo de puesto): NS (No singularizado)

FP (forma de provisión): C (Concurso)

TC (Tipo de Colectivo): F (funcionario)

GC (Grupo de Clasificación): A2

Titulación: Diplomatura universitaria o Grado equivalente.

ADM : AMP

ESCALA/SUBESCALA: Administración General.

Segundo.- Modificar el Organigrama de la Relación de puestos de Trabajo, introduciendo dicho puesto 2.7.0 dentro del área 2, departamento 2.7 de participación ciudadana.

Tercero.- Introducir en el Manual de Funciones, la ficha del puesto 2.7.0, que consta como Anexo I, a la presente propuesta.

Cuarto.- Adscribir con el mecanismo legal oportuno a César López Molero, en el mismo, si así fuere posible.

6. Técnico de Ciencias Políticas.

Que actualmente la plaza vacante contemplada en la plantilla organizativa del Ayuntamiento de Pájara, la cual se encuentra ocupada temporalmente, como consecuencia de un contrato laboral temporal, por Don César López Molero. Se pretende en cambio de denominación de esta plaza por "técnico de gestión", puesto que se pretende por parte del Ayuntamiento de Pájara obtener cierta uniformidad en cuanto a las denominaciones de plazas y puestos de trabajo. Se ha observado que la pluralidad de denominaciones que se vienen usando no hace más que prestar a confusión. Por ello, habiéndose creado una plaza de técnico de gestión, se pretende adaptar la denominación de una de las plazas vacantes de la relación de puestos de trabajo, para uniformar criterio. Por ello se propone:

Primero.- Modificar la plantilla del Ayuntamiento de Pájara cambiando la denominación de la plaza vacante (ocupada temporalmente) por Don Cesar López Molero, pasando a tener la denominación de técnico de gestión y no de técnico de ciencias políticas.

D) NUEVAS TECNOLOGÍAS

6. Ingeniero Informático.

La implantación de la administración electrónica, a raíz de la entrada en vigor de las leyes 40/2015 y 39/2015, las cuales a partir de septiembre de 2018, serán de total y plena aplicación, obliga a la administración a planificar los recursos humanos para dar respuesta a las exigencias de la nueva ley y ello en aras a poder dar respuesta a la plena implantación de la Administración Electrónica. Es por ello que este Ayuntamiento debería disponer de un técnico informático más, altamente cualificado, que pudiera atender el amplio número de necesidades que genera el trabajar con un único gestor de expedientes, integrar el funcionamiento de los aplicativos de padrón, personal y contabilidad; así como la interconexión con las plataformas estatales de contratación, sede electrónico, punto único de acceso electrónico, notifica, registro de apoderados, y poder dar respuesta a los problemas que se generan dada la obligatoriedad de relacionarse electrónicamente con las Administraciones Públicas, y a la gran variedad de incidencias informáticas que se generan en un Ayuntamiento como el de Pájara.

Por ello se propone la adopción del siguiente acuerdo:

Primero.- Modificar la plantilla organizativa del personal del Ayuntamiento de Pájara para crear la Plaza de Ingeniero Informático, del Grupo A1, Nivel 24.

D) CONVENIOS Y CONTRATOS

7. Técnico de Gestión.

En el área de contratación existe, de conformidad con la Relación de Puestos de trabajo del Ayuntamiento de Pájara un puesto de técnico de Gestión. Actualmente el Ayuntamiento de Pájara tiene una previsión de contratación de 57 contratos sin que la misma sea definitiva. Motivo por el cual es prácticamente inviable que además de asumir las 57 licitaciones este único técnico pueda asumir solo la gestión del Departamento. Por ello queda plenamente justificado el cumplimiento de la ampliación de plantilla por ampliación de servicios obligatorios por ley. Se adjunta anexo a la presente propuesta un borrador del Plan de contratación del Ayuntamiento de Pájara para su comprobación.

Por lo expuesto se propone:

Primero.- Modificar la Plantilla del Ayuntamiento de Pájara para crear una plaza de Técnico de Gestión, A2, Nivel 22.

MODIFICACIONES DE AREA 3: INTERVENCIÓN Y TESORERÍA

8. Viceinterventor/a

Visto la aprobación del RD 128/2018, de 16 de marzo, por el que se aprueba el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, que en su artículo 15 contempla, bajo la rúbrica "puestos de colaboración", que las Entidades Locales podrán crear otros puestos de trabajo que tengan atribuidas las funciones de colaboración inmediata y auxilio a las de Secretaría, Intervención y Tesorería, respectivamente. A los citados puestos de trabajo, les corresponderán las funciones reservadas, que previa autorización del Alcalde o Presidente de la Corporación, les sean encomendadas por los titulares de los puestos reservados de Secretaría Intervención y Tesorería. Asimismo les corresponderá la sustitución de los titulares de los puestos de Secretaría, Intervención y Tesorería, en los casos de vacante, ausencia, enfermedad o concurrencia de causa de abstención o recusación legal o reglamentaria de los mismos. La clasificación de estos puestos de trabajo **corresponderá a la Comunidad Autónoma:**

a) *Se podrán crear puestos de colaboración a las funciones de Secretaría e Intervención-tesorería y recaudación en las Entidades Locales cuyos puestos de Secretaría e Intervención estén clasificados en clase 1ª o 2ª y puestos de colaboración a las funciones de Secretaría- intervención, tesorería y recaudación en las Entidades Locales cuyo puesto de Secretaría esté clasificado como Clase 3ª.*

b) *En las Entidades Locales cuyos puestos de Secretaría e Intervención estén clasificados en clase 1ª, los puestos de colaboración a las funciones de secretaria podrán ser clasificados en 1ª, 2ª y 3ª clase, y ser adscritos, respectivamente, a las subescalas de Secretaría, categoría superior, Secretaría, categoría de entrada y a la subescala de Secretaría-Intervención. Los puestos de colaboración a las funciones de intervención, podrán ser clasificados en 1ª, 2ª y 3ª clase, y ser adscritos, respectivamente, a las subescalas de Intervención-Tesorería, categoría superior, Intervención-Tesorería, categoría de entrada y a la subescala de Secretaría-Intervención.*

Por lo expuesto, es voluntad de este Ayuntamiento hacer uso de la facultad prevista en este Reglamento, para la creación de la plaza y puesto de trabajo de Viceinterventor/a, pidiendo a la Comunidad Autónoma que proceda a clasificar dicho puesto dentro de la Subescala Intervención-tesorería y categoría entrada (clase 2ª), en aras a ser cubierto por funcionario de habilitación de carácter nacional. Puesto que considerando que la Intervención está clasificada en clase primera, y resulta muy complejo cubrirla por funcionario de clase 1ª, existen más posibilidades de que el puesto de colaboración se cubra si se clasifica como clase 2ª. Si bien la complejidad del Ayuntamiento no considera pertinente que se admita la clase 3ª.

Los motivos que justifican la creación de la viceintervención en el Ayuntamiento de Pájara, son los siguientes:

- 6. La entrada en vigor del nuevo Reglamento de Control Interno, aprobado por el Real Decreto 424/2017, de 28 de abril, por el que se regula el régimen jurídico del control interno en las entidades del Sector Público Local, ha ampliado claramente las necesidades de control que pesan sobre la administración local.*
- 7. La nueva Ley de contratos del sector público, Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, también ha ampliado las funciones atribuidas a los interventores.*
- 8. Finalmente, el nuevo RD 128/2018, por el que se aprueba el régimen jurídico de los funcionarios con habilitación de carácter nacional también ha supuesto una ampliación de las funciones atribuidas a la intervención municipal.*
- 9. Conviene precisar, que en la actualidad, sí se han visto incrementadas las funciones atribuidas a los interventores, y por ende viceinterventores, por motivos organizativos de la propia organización del ayuntamiento, puesto que Pájara por la ubicación particular que tiene (situado en el sur de Fuerteventura) y por la falta de recursos humanos que le caracteriza, obliga al titular del puesto a asumir labores de coordinación y colaboración con los técnicos, además de disponer de una plantilla arcaica y en algunos departamentos poco profesionalizada.*

Por ello se propone:

Primero.- *Modificar la Plantilla del Ayuntamiento de Pájara, creando la Plaza de Viceinterventor/a, dentro del Grupo A1.*

Segundo.- *Modificar de la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Pájara, creando el siguiente puesto:*

Código: 3.1.1.2

Vacante: 1

Denominación del Puesto: Viceinterventor/a

Nivel del CD: 30

Nivel del CE: 3185,43 euros mensuales.

TP (Tipo de puesto): S (Singularizado)

FP (forma de provisión): C (Concurso)

TC (Tipo de Colectivo): F (funcionario)

GC (Grupo de Clasificación): A1

Titulación: De conformidad con el RD 128/2018, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios con habilitación de carácter nacional.

ADM: AL (Administración Local).

ESCALA/SUBESCALA: Habilitación nacional/interventor/categoría entrada

Sobre el complemento específico asignado a los puestos de Intervención, nos remitimos a las consideraciones puestas de manifiestas en el Manual de Funciones de la Relación de Puestos de trabajo del Ayuntamiento de Pájara y reproducidas en el apartado de creación de la plaza y puesto de Vicesecretario/a del Ayuntamiento de Pájara, que conforma este expediente administrativo.

Tercero.- Modificar el Manual de funciones de la Relación de Puestos de trabajo del Ayuntamiento de Pájara incluyendo la ficha del puesto 3.1.1.2 de Viceinterventor/a del Ayuntamiento de Pájara, que se adjunta como Anexo I, al presente Informe.

Cuarto.- Modificar el Organigrama incluyendo el viceinterventor, en dependencia jerárquica única del Interventor y del Concejal.

Quinto.- Remitir certificado del acuerdo Plenario en virtud del cual se procede a la modificación de la Plantilla y Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Pájara, creando la plaza y puesto de Viceinterventor/a, a la Dirección General de Función Pública del Gobierno de Canarias, pidiendo al efecto, que proceda a la mayor brevedad posible, a la clasificación del dicho puesto, dentro de los reservados a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional en la Subescala de Intervención-Tesorería y categoría Entrada, para su inclusión dentro del próximo concurso unitario de provisión puestos de trabajo; dándole traslado de la justificación vertida en el presente expediente.

9. Interventor General

Dada la necesidad de valorar la remuneración de los puestos de colaboración que esta administración pretende crear, se ha puesto de manifiesto que la valoración del puesto de la Intervención General del Ayuntamiento de Pájara, no es correcta, atendiendo todas las funciones que tiene que realizar y las que le corresponderán en materia de coordinación una vez creada la vice intervención. El municipio de Pájara, es un municipio altamente complejo y cuenta con un presupuesto que asciende a 38.267.116,77 euros. Además el Ayuntamiento de Pájara cuenta con un organismo autónomo, las escuelas infantiles, y conforme a sus Estatutos, el Interventor del Ayuntamiento debe ejercer asimismo la intervención de dichas escuelas infantiles. Asimismo Pájara cuenta con una sociedad en disolución, GESTURPA, de la cual, por las labores de disolución que la misma conlleva implican asimismo al Interventor Municipal. Ni que decir tiene, que los mismos motivos que llevan a considerar la creación de un puesto de colaboración justifican el aumento del complemento específico del sueldo asignado al puesto de trabajo del Interventor General, con motivo de las nuevas funciones que le resultan atribuidas como consecuencia de la Nueva Ley de Contratos del Sector Público, del Reglamento de Control Interno y del Real Decreto por el que se regula el régimen de los funcionarios con habilitación de carácter nacional.

Además en la actualidad existe una diferencia retributiva muy grande entre el salario del secretario General y del Interventor General, no siendo ello objeto de justificación pues ambos ostentan la máxima responsabilidad del Ayuntamiento. El primero desde un punto de vista jurídico y el segundo desde el punto de vista del control económico y financiero, y con las implicaciones y responsabilidades que todo ello conlleva.

Se considera asimismo necesario acometer una modificación de su complemento específico y ello tanto para adaptar a las nuevas funciones que por ley se le han atribuido, así como para remunerar dicho puesto como es debido, y fomentar su cobertura por funcionario con habilitación de carácter nacional, pues dicho puesto nunca se ha cubierto con funcionario habilitado y precisamente por sus baja remuneración, que ha hecho que el puesto no haya sido suficientemente atractivo.

Al efecto, merece considerar lo dispuesto por la recién aprobada Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, cuyo artículo 18, apartado 7, dispone:

“Siete. 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”.

Los apartados anteriores se refieren a los límites retributivos globales que puede incrementar la masa salarial del personal al servicio de las administraciones públicas.

Se explican a continuación con mayor precisión:

1.- Adecuaciones retributivas por el contenido del puesto de trabajo. En todos aquellos casos en que se produzca una modificación de las condiciones de un puesto de trabajo, o la reclasificación del mismo, normalmente mediante una rectificación de la RPT de la corporación, que suponga una nueva valoración del

Puesto y por lo tanto una adecuación retributiva; en estos supuestos el límite del 1 por ciento de subida salarial estará excluido, y el importe aplicable a la masa salarial total será la que resulte de esa nueva valoración.

2.- Por la variación del número de efectivos asignados a cada programa. En todos aquellos casos en que se produzca una variación de efectivos, puede producirse al crear nuevas plazas en la plantilla, de acuerdo

Siempre con la limitación establecida para la oferta pública de empleo prevista en el artículo 20.Uno 3 de la LPGE sobre tasa de reposición de efectivos, o como consecuencia de jubilaciones, amortización de plazas, etc.

3.- Por el grado de consecución de los objetivos fijados al puesto de trabajo, cuando así esté establecido.

Dichas medidas singulares y excepcionales pertenecen al ámbito de la potestad de auto organización Administrativa de las corporaciones locales, y puede generar incrementos retributivos superiores al 1 por Ciento; si bien, puesto que se trata de una excepción a la norma, deberá interpretarse de manera restrictiva y justificarse en todo caso su necesidad.

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

El adjetivo “excepcional”: que el incremento obedezca a una modificación, **suficientemente justificada e**

Imprescindible, en las condiciones de los puestos de trabajo que 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.

*En dicho sentido se puede citar varia jurisprudencia al efecto: "La Sala de lo Contencioso. "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 a la alegación de haberse rebasado el 3,5% de incremento retributivo, es cierto que el artículo 4.1 del Real Decreto-ley 12/1995, de 28 de diciembre (convalidado por Acuerdo de la Diputación Permanente del Congreso de los Diputados en su sesión de 30 de enero de 1996), establece que a partir de 1 de enero de 1996 el límite máximo de incremento de las retribuciones del personal al servicio del sector público a que se refiere el artículo 18.2 de la Ley 41/1994, de 30 de diciembre, será del 3,5% respecto a las de 1995. Ahora bien, al prorrogarse los Presupuestos del Estado del año anterior y remitirse el citado RD-ley a la Ley 41/1994, hay que tener presente que el artículo 19.1 a dispone que el crecimiento del 3,5%, es sin perjuicio, en su caso, de la adecuación de las retribuciones complementarias **cuando sea necesario para asegurar que las asignadas a cada puesto de trabajo guarden la relación procedente con el contenido, especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, peligrosidad o penosidad del mismo**, con lo que se deja abierta la posibilidad de exceder del 3,5% cuando existen circunstancias objetivas como las señaladas." (...) Indica que se trata de un supuesto excepcional y singularizado, en tanto que afecta únicamente a seis puestos de trabajo, entendiéndose que está suficientemente detallado y justificado en el informe de Gerencia relativo a la organización de las funciones y retribuciones del personal del Consell Comarcal. En dicho informe, obrante en los folios 101 a 104 del expediente administrativo, **se justifica el aumento en la asunción de nuevas competencias**, que inciden especialmente sobre determinados puestos de trabajo afectados por el incremento retributivo." 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** que es la que se describe producida en la sentencia y se da por supuesta por las partes. Finalmente, añadir que debe interpretarse restrictivamente, pues de otra forma supondría un subterfugio fácil para eludir las limitaciones expuestas más atrás, lo que constituiría un verdadero fraude de ley, repudiado por el artículo 6.4 del Código Civil; debiendo, por tanto, el incremento superior 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.*

Así las cosas se entiende que la presente propuesta cumple con el requisito de la singularidad y la excepcionalidad puesto que se trata de valorar adecuadamente únicamente el puesto de habilitado nacional máximo responsable del control económico y financiero del Ayuntamiento, tomando en consideración las funciones que ha venido obligado a realizar hasta la actualidad, así como las nuevas que le han sido atribuidas por la legislación actual.

Por ello se propone:

Primero.- Modificar de la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Pájara, modificando el Complemento Específico asignado al puesto del Interventor y quedando fijado en la cuantía de 3532,93 euros mensuales.

Segundo.- Modificar la ficha 3.1.1 del Manual de funciones de la Relación de Puestos de trabajo del Ayuntamiento de Pájara, correspondiente al puesto de Interventor General, quedando redactada conforme figura en el Anexo I, al presente Informe.

10. Tesorero

Gran parte de las razones que han justificado el aumento de tareas producidas a raíz del RD 128/2018. Así pues de conformidad con su artículo 5, las funciones se dividen entre tesorería y recaudación.

Dentro de las funciones atribuidas a la tesorería, encontramos, que con dicho nuevo reglamento se añaden, en relación al listado del actualmente derogado RD 1174/1987, específicamente las siguientes:

- **La titularidad y dirección del órgano correspondiente de la Entidad Local.**
- La formación de los planes, calendarios y presupuestos de Tesorería, distribuyendo en el tiempo las disponibilidades dinerarias de la Entidad para la puntual satisfacción de sus obligaciones, atendiendo a las prioridades legalmente establecidas, conforme a los acuerdos adoptados por la Corporación, **que incluirán información relativa a la previsión de pago a de forma que se garantice el cumplimiento del plazo máximo que fija la normativa sobre morosidad.**
- La suscripción de las actas de arqueo.
- La elaboración de los informes que determine la normativa sobre morosidad relativa al cumplimiento de los plazos previstos legalmente para el pago de las obligaciones de cada Entidad Local.
- La dirección de los servicios de gestión financiera de la Entidad Local y la propuesta de concertación o modificación de operaciones de endeudamiento y su gestión de acuerdo con las directrices de los órganos competentes de la Corporación
- La elaboración y acreditación del periodo medio de pago a proveedores de la Entidad Local, otros datos estadísticos e indicadores de gestión que, en cumplimiento de la legislación sobre transparencia y de los objetivos de estabilidad presupuestaria, sostenibilidad financiera, gasto público y morosidad, deban ser suministrados a otras administraciones o publicados en la web u otros medios de comunicación de la Entidad, siempre que se refieran a funciones propias de la tesorería.

Dentro de las funciones atribuidas a la gestión y recaudación, encontramos, que con dicho nuevo reglamento se añaden, en relación al listado del actualmente derogado RD 1174/1987, específicamente las siguientes, las cuales se transcriben literalmente puesto que en cada uno de los epígrafes, se añade algo con carácter complementario:

- La jefatura de los servicios de gestión de ingresos y recaudación.
- El impulso y dirección de los procedimientos de gestión y recaudación.
- La autorización de los pliegos de cargo de valores que se entreguen a los recaudadores, agentes ejecutivos y jefes de unidades administrativas de recaudación, así como la entrega y recepción de valores a otros entes públicos colaboradores en la recaudación.
- Dictar la providencia de apremio en los expedientes administrativos de este carácter y, en todo caso, resolver los recursos contra la misma y autorizar la subasta de bienes embargados.
- La tramitación de los expedientes de responsabilidad que procedan en la gestión recaudatoria. C.

Si bien es cierto que el anterior RD 1174/1987, en cuanto a las funciones de la tesorería se encontraba completado por el texto refundido de la ley de haciendas locales, claro está que las funciones de la

tesorería se han visto claramente ampliadas. Además, de conformidad con el organigrama del Ayuntamiento de Pájara, el Tesorero se encuentra al frente del departamento de tesorería y recaudación, ambos, asumiendo su jefatura.

Por lo expuesto se considera asimismo necesario acometer una modificación de su complemento específico y ello para adaptar a las nuevas funciones que por ley se le han atribuido, así como para remunerar dicho puesto como es debido, y fomentar su cobertura por funcionario con habilitación de carácter nacional, pues dicho puesto nunca se ha cubierto con funcionario habilitado y precisamente por sus baja remuneración.

A la vista de lo expuesto y considerando que se trata de una modificación de carácter singular y como consecuencia de una adecuación retributiva al contenido del puesto de trabajo, se propone:

Primero.- Modificar de la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Pájara, modificando el Complemento Específico asignado al puesto del Tesorero y quedando fijado en la cuantía de 2132 euros mensuales.

Segundo.- Modificar la ficha 3.2.1 del Manual de funciones de la Relación de Puestos de trabajo del Ayuntamiento de Pájara, correspondiente al puesto de Tesorero, quedando redactada conforme figura en el Anexo I, al presente Informe.

MODIFICACIONES DE AREA 5: POLICIA LOCAL

11. Inspector de la Policía Local.

Motivación: La demanda de seguridad ciudadana y el cuerpo de la Policía Local de Pájara está compuesto por los siguientes puestos de trabajo: un inspector jefe, dos subinspectores, 3 oficiales y 55 policías locales, si bien en la actualidad se encuentran ocupadas 41 de los 55 puestos previstos. Se quiere poner énfasis en que el actual inspector ha venido ejerciendo sus funciones de forma muy satisfactoria, obteniendo unos resultados muy buenos de los cuales desde la concejalía de emergencias se da una buena valoración. Sin embargo, la extensión territorial del municipio y el aumento de la complejidad del mismo como consecuencia del aumento del turismo en la isla, de la realización de cada vez más eventos, ya sea de tipo festivo o deportivo, requiere de mayor control policial. Sin embargo la concejalía de emergencias entiende que dicho mayor control debe pasar por crear una plaza de inspector, que entienda que aportará ese nivel de coordinación, al que hay que dar respuesta como consecuencia del crecimiento de la población.

Por lo expuesto se propone:

Primero.- Modificar de la Plantilla del Ayuntamiento de Pájara, creando la Plaza de Inspector de la Policía Local dentro del Grupo A2, y con Nivel 22.

Segundo.- Modificar de la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Pájara, creando el siguiente puesto:

Código: 5.1.1.2

Vacante: 1

Denominación del Puesto: Inspector

Nivel del CD: 22

Nivel del CE: 876

TP (Tipo de puesto): S (Singularizado)

FP (forma de provisión): C (Concurso)

TC (Tipo de Colectivo): F (funcionario)

GC (Grupo de Clasificación): A2

Titulación: Diplomatura universitaria o grado equivalente.

ADM : TA

ESCALA/SUBESCALA: Administración Especial/ servicios especiales.

Tercero.- Modificar el organigrama incluyendo el Inspector Jefe de la policía Local en la misma posición orgánica que el inspector Jefe existente.

Cuarto.- Modificar el Manual de funciones de la Relación de Puestos de trabajo del Ayuntamiento de Pájara cambiando creando la ficha del puesto 5.1.1.2, de Inspector de la Policía local.

MODIFICACIONES DE AREA 6: SERVICIOS COMUNES Y URBANISMO

Esta área es la más afectada a raíz de la problemática urbanística que arrastra el Ayuntamiento de Pájara desde hace más de 20 años. Tanto es así, que el Jefe de la Oficina técnica, José María García Alcolea, elevó un informe a la Alcaldía y a la Concejala Delegada de Personal, el cual se adjunta como Anexo II a la presente memoria, en el cual pone de manifiesto, tanto la necesidad de proceder a la reestructuración del departamento, así como la necesidad de crear más plazas y puestos de trabajo para dar cobertura a las necesidades mínimas del mismo. En la actualidad el área 6 se divide entre servicios comunes; área de planeamiento y urbanismo y negociado de urbanismo. Entre las tres áreas cuentan con:

	PUESTO	PLAZAS
Arquitectos	4	3
Arquitectos técnicos	2	2
Ingenieros Industriales	2	1 (La plaza es de ingeniero, no especifica el tipo)
Ingeniero técnico de obras públicas	1	1
Ingeniera Agrícola	1	1
Delineantes	2	1
TAG	1	1
Asesor jurídico	1	0
Jefe de negociado	1	1
Administrativos	1	1
Auxiliares	2	2

Si bien la reestructuración organizativa de la oficina técnica tendrá lugar más adelante como consecuencia del contrato suscrito entre el Ayuntamiento de Pájara y la empresa Consultores de Gestión Pública, siguiendo la prescripción de esta misma, para poder ir realizando los correspondientes procesos de selección sin perjuicio de su posterior mejor organización entre áreas y departamentos, corresponde la creación de puestos y plazas de conformidad con la memoria elaborada por el Jefe de la Oficina Técnica, José María García Alcolea, el cual, considera que para el funcionamiento mínimo del Ayuntamiento son necesarios los siguientes medios:

	PUESTO
Arquitectos	4
Arquitectos técnicos	2
Ingenieros Industriales	1
Ingeniero técnico industrial	1
Ingeniero técnico de obras públicas	1
Ingeniero de obras públicas	1
Ingeniera Agrícola (ambientalista)	1
Delineantes	2
TAG	2
Asesor jurídico	2
Jefe de negociado	1
Administrativos	4
Auxiliares	5

Por lo tanto, la vista de lo anterior procede hacer las siguientes modificaciones

- Modificar el puesto de ingeniero industrial superior para la creación de puesto de ingeniero técnico industrial y crear la Plaza.
- Creación de plaza y puesto de Caminos Canales y puertos.
- Creación de 1 puesto de Técnico de Administración General, adscrito al área de urbanismo.
- Creación de 2 plazas y puesto de Asesor Jurídico.
- Crear 3 plazas y puestos de Administrativo.
- Crear 3 plazas y puestos de Auxiliares administrativos

Sin embargo, es criterio de la concejalía que las modificaciones que no afectan a técnicos se pospongan para modificaciones posteriores de la Relación de puestos de trabajo, que tendrán lugar conjuntamente con la reestructuración organizativa del Ayuntamiento de Pájara.

12. Ingeniero técnico industrial.

Visto que en la actualidad existe en la relación de puestos de trabajo una plaza de ingeniero industrial A1, pero dicho puesto se quiere modificar para prever la creación de un puesto de ingeniero técnico industrial con unas funciones concretas, pues se considera que será de más fácil cobertura si el puesto es para ingeniero técnico que superior y se especifican de forma más abierta y no tan cerrada las funciones que el mismo puede y debe realizar.

Por ello se propone:

Primero.- Modificar la plantilla orgánica del personal del Ayuntamiento de Pájara, creando la Plaza de Ingeniero técnico industrial.

Segundo.- Modificar la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Pájara, creando el siguiente puesto:

Código: 6.1.4.2

Vacante: 1

Denominación del Puesto: Ingeniero técnico industrial.

Nivel del CD: 22

Nivel del CE: 497

TP (Tipo de puesto): NS (No singularizado)

FP (forma de provisión): C (Concurso)

TC (Tipo de Colectivo): F (funcionario)

GC (Grupo de Clasificación): A2

Titulación: Ingeniero técnico industrial o grado equivalente.

ADM: AMP

ESCALA/SUBESCALA: Administración General.

Tercero.- Modificar el Organigrama de la Relación de puestos de Trabajo, con la modificación propuesta.

Cuarto.- Modificar el Manual de Funciones, pasando la ficha del puesto número 6.1.4 a tener el código 6.1.4.1 y la ficha del puesto del puesto de ingeniero técnico con código 6.1.4.2 quedando redactada como consta en el Anexo I, de la presente propuesta.

13. Ingeniero de caminos, canales y puertos.

Primero.- Modificar la plantilla de personal del Ayuntamiento de Pájara, creando la Plaza de Ingeniero de Caminos Canales y Puertos.

Segundo.- Modificar la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Pájara, creando el siguiente puesto de trabajo:

Código: 6.1.6.2

Vacante: 1

Denominación del Puesto: Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos.

Nivel del CD: 24

Nivel del CE: 565

TP (Tipo de puesto): NS (No singularizado)

FP (forma de provisión): C (Concurso)

TC (Tipo de Colectivo): F (funcionario)

GC (Grupo de Clasificación): A1

Titulación: Ingeniero de Caminos Canales y Puertos o Graduado en Ingeniería Civil con Máster en Caminos Canales y Puertos o equivalente.

ADM: AMP

ESCALA/SUBESCALA: Administración General.

Tercero.- Modificar el Organigrama de la Relación de puestos de Trabajo, con la modificación propuesta.

Cuarto.- Modificar el Manual de Funciones, añadiendo la ficha del puesto 6.1.6.2 conforme consta en el Anexo I.

Quinto.- Que el puesto 6.1.6 actual, pase a adoptar el código 6.1.6.1 en la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Pájara.

14. Técnico de Administración General.

En la actualidad en la oficina técnica ya cuenta con dos técnicos de administración general, con lo cual la creación de uno de los puestos de TAG, se debe a la necesidad de regularizar la situación de Doña Sonia Ruano, a la cual, una vez, creada una de estas plazas se la deberá adscribir al puesto. Es por ello, que la Plantilla del Ayuntamiento contempla una plaza de TAG pero por motivos que se desconocen no tiene creado un puesto dentro de la oficina técnica, en la cual desempeña sus tareas, y posteriormente

proceder a hacer el nombramiento pertinente o movilidad pertinente para su adscripción. Por ello se propone:

Primero.- *Modificar la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Pájara, en los siguientes términos:*

Crear el siguiente puesto de trabajo, para su asignación conforme derecho proceda a Doña Sonia Ruano Domínguez, de conformidad con el expediente administrativo obrante en el departamento de Recursos Humanos:

Código: 6.1.5.2

Vacante: 1

Denominación del Puesto: Técnico de Administración General

Nivel del CD: 24

Nivel del CE: 565

TP (Tipo de puesto): NS (No singularizado)

FP (forma de provisión) : C (Concurso)

TC (Tipo de Colectivo): F (funcionario)

GC (Grupo de Clasificación): A1

Titulación: Licenciatura en Derecho, Ciencias Políticas, Económicas o Empresariales, Intendente Mercantil o Actuario, o Grado equivalente.

ADM : AMP

ESCALA/SUBESCALA: Administración General.

Tercero.- *Modificar el Organigrama de la Relación de puestos de Trabajo, con la modificación propuesta.*

Cuarto.- *Modificar el Manual de Funciones, añadiendo a la ficha 6.1.5 el número 2 dentro del recuadro de dotación y quedando redactado conforme consta en el Anexo I.*

Quinto.- *Que el puesto con código 6.1.5 pase a ocupar el código 6.1.5.1 en la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Pájara.*

15. Asesor Jurídico

Tal como ha sido expuesto por la Jefe de la Oficina técnica, el asesoramiento en materia de urbanismo requiere de formación en derecho y a poder ser, la mayor especialización posible en derecho urbanístico. Es por ello que el refuerzo jurídico de la misma requiere de puestos de trabajo cuya formación jurídica sea estrictamente licenciatura en derecho y sería claramente deseable que en proceso de selección para la cobertura de la plaza, se contemplara como requisito el máster en derecho urbanístico. La especialidad de la materia lo exige. Las necesidades de la oficina técnica son obvias. Me remito al efecto a la problemática urbanística de la oficina técnica reflejada en la memoria por la que se justifica la creación de la vicesecretaría. Solo se dispone en la actualidad de dos TAG, que deben afrontar la no recepción de un gran número de urbanizaciones, con los correspondientes expedientes de disciplina que el mal estado de las urbanizaciones genera y la necesidad de incoar expediente de incumplimiento y de cambio de sistema de gestión. Afrontar la redacción de un nuevo Plan General para el municipio de Pájara, así como los problemas con los sistemas públicos, tales como desaladoras, depuradoras, vertidos. Claramente el área de urbanismo de Pájara está presentando unas necesidades alarmantes, cuyo no cumplimiento o ignorancia está siendo juzgado incluso por la jurisdicción penal y tachado de prevaricación por omisión. No queda más remedio a esta Concejalía que poner los medios oportunos en aras a ganar celeridad en la resolución de los asuntos y el cumplimiento de las sentencias, dada la crítica situación por la que atraviesa el Ayuntamiento de Pájara. Por lo expuesto se propone:

Primero.- Modificar la plantilla de personal del Ayuntamiento de Pájara, creando dos plazas de Asesor Jurídico.

Segundo.- Modificar la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Pájara, creando el siguiente puesto de trabajo:

Código: 6.1.2.2

Vacante: 1

Denominación del Puesto: Asesor Jurídico

Nivel del CD: 24

Nivel del CE: 565

TP (Tipo de puesto): NS (No singularizado)

FP (forma de provisión) : C (Concurso)

TC (Tipo de Colectivo): F (funcionario)

GC (Grupo de Clasificación): A1

Titulación: Licenciatura en Derecho o grado equivalente.

ADM : AMP

ESCALA/SUBESCALA: Administración Especial/Subescala técnica

Cuarto.- Modificar el Manual de Funciones, añadiendo a la ficha 6.1.2 el número 2 dentro del recuadro de dotación y quedando redactado conforme consta en el Anexo I.

Quinto.- Que el puesto con código 6.1.2 pase a ocupar el código 6.1.2.1 en la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Pájara.

Por ello, y en uso de las atribuciones que el ordenamiento jurídico le confiere, se eleva al Pleno, la siguiente,

16. Portero de Colegios

Que pretende asimismo ser objeto de esta modificación la corrección de las funciones que corresponden al Puesto 6.6.20 para que las mismas se correspondan con las que en la realidad le deben ser exigidas para responder a la necesidad del servicio.

Por ello se propone:

Primero.- Modificar el Manual de Funciones del puesto 6.6.20, correspondiente a Portero de Colegios, quedando redactado conforme consta en el Anexo I.

Por lo expuesto, elevo al Pleno la siguiente:

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN

PRIMERO.- Modificar a Plantilla del Ayuntamiento de Pájara, creando las siguientes plazas vacantes:

- Plaza de Vicesecretario/a, dentro del Grupo A1, Nivel 30
- Plaza de Asesor Letrado, A1, Nivel 24.
- Plaza de Ingeniero Informático, del Grupo A1, Nivel 24.
- Plaza de Viceinterventor/a, dentro del Grupo A1, Nivel 30.
- Plaza de Inspector de la Policía Local dentro del Grupo A2, y con Nivel 22.
- Plaza de Ingeniero técnico industrial, A2, Nivel 22.
- Plaza de Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos, A1, Nivel 24.
- 2 Plazas de Asesor Jurídico, A1, Nivel 24.

SEGUNDO: Comunicar al departamento de personal la necesidad de crear la plaza en Plantilla, durante el proceso de aprobación de los Presupuestos del Ayuntamiento de Pájara en 2019, al objeto de crear y dotar las siguientes plazas si las restricciones de gasto en materia de personal así lo permitieren:

- Plaza de Delegado de protección de datos, Grupo A1, Nivel 24
- Plaza de Auxiliar Administrativo, Grupo C2, Nivel 12

SEGUNDO.- Dar cuenta al Pleno del informe propuesta e informar al Pleno dichas plazas se deberán cubrir en los estrictos términos y conforme el procedimiento de selección y restricciones que marque la Ley de presupuestos Generales del Estado.

TERCERO.- Modificar a Plantilla del Ayuntamiento de Pájara, cambiando la denominación de la Plaza vacante de técnico de ciencias políticas, pasando a tener la denominación de técnico de gestión.

CUARTO.- Modificar la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Pájara, en los siguientes términos:

ÁREA 1: ALCALDÍA

1. Denominación del Puesto: **Delegado de Protección de datos**. Departamento/ Unidad: Protección de datos; Código: 1.2; Vacante; Nivel del CD: 24; Nivel del CE: 565; TP (Tipo de puesto): NS (No singularizado); FP (forma de provisión) : C (Concurso); TC (Tipo de Colectivo): F (funcionario); GC (Grupo de Clasificación): A1; Titulación: Licenciatura en derecho; **ADM** : AMP; **ESCALA/SUBESCALA**: Administración General.
2. Denominación del Puesto: **Auxiliar Administrativo**; Departamento/ Unidad: Alcaldía; Código: 1.1.3; Vacante: 1; Nivel del CD: 12; Nivel del CE: 287; TP (Tipo de puesto): NS (No singularizado); FP (forma de provisión) : C (Concurso); TC (Tipo de Colectivo): F (funcionario); GC (Grupo de Clasificación): C2; Titulación: Graduado escolar, FPI, Educación secundaria obligatoria i grado equivalente; ADM : AMP; **ESCALA/SUBESCALA**: Administración General/ auxiliar

ÁREA 2: SECRETARÍA Y SERVICIOS GENERALES.

3. Denominación del Puesto: **Vicesecretario** Código: 2.1.2; Vacante: 1; Nivel del CD: 30; Nivel del CE: 3185,43 euros mensuales; TP (Tipo de puesto): S (Singularizado); FP (forma de provisión) : C (Concurso); TC (Tipo de Colectivo): F (funcionario); GC (Grupo de Clasificación): A1; Titulación: De conformidad con el RD 128/2018, por el que se regula el régimen jurídico de las funcionarios con habilitación de carácter nacional; ADM : AL (Administración Local); **ESCALA/SUBESCALA**: Habilitación nacional/secretaría/ categoría entrada.
4. Denominación del Puesto: **Técnico de Gestión** Código: 2.7.0; Vacante: 1; Nivel del CD: 22; Nivel del CE: 497; TP (Tipo de puesto): NS (No singularizado); FP (forma de provisión): C (Concurso); TC (Tipo de Colectivo): F (funcionario); GC (Grupo de Clasificación): A2; Titulación: Diplomatura universitaria o Grado equivalente; ADM : AMP; **ESCALA/SUBESCALA**: Administración General.

ÁREA 3: INTERVENCIÓN

5. Denominación del Puesto: **Viceinterventor/a** Código: 3.1.1.2; Vacante: 1; Nivel del CD: 30; Nivel del CE: 3185,43 euros mensuales; TP (Tipo de puesto): S (Singularizado); FP (forma de provisión) : C (Concurso); TC (Tipo de Colectivo): F (funcionario); GC (Grupo de Clasificación): A1; Titulación: De conformidad con el RD 128/2018, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios con habilitación de carácter nacional; ADM : AL (Administración Local); **ESCALA/SUBESCALA**: Habilitación nacional/interventor/ categoría entrada.
6. Modificar de la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Pájara, modificando el Complemento Específico asignado al puesto del **Interventor General** y quedando fijado en la cuantía de 3532,93 euros mensuales.

7. *Modificar de la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Pájara, modificando el Complemento Específico asignado al puesto del **Tesorero** y quedando fijado en la cuantía de 2132 euros mensuales.*

ÁREA 5: SEGURIDAD CIUDADANA

8. *Denominación del Puesto: **Inspector**; Código: 5.1.1.2; Vacante: 1; Nivel del CD: 22; Nivel del CE: 876; TP (Tipo de puesto): S (Singularizado); FP (forma de provisión) : C (Concurso); TC (Tipo de Colectivo): F (funcionario); GC (Grupo de Clasificación): A2; Titulación: Diplomatura universitaria o grado equivalente; ADM : TA; ESCALA/SUBESCALA: Administración Especial/ servicios especiales.*

ÁREA 6: PLANIFICACIÓN TERRITORIAL, URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS.

9. *Denominación del Puesto: **Ingeniero técnico industrial**; Código: 6.1.4.2; Vacante: 1; Nivel del CD: 22; Nivel del CE: 497; TP (Tipo de puesto): NS (No singularizado); FP (forma de provisión) : C (Concurso); TC (Tipo de Colectivo): F (funcionario); GC (Grupo de Clasificación): A2; Titulación: título de Ingeniero técnico Industrial, o Grado equivalente. ADM: AMP; ESCALA/SUBESCALA: Administración Especial/ subescala técnica.*
10. *Denominación del Puesto: **Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos**; Código: 6.1.6.2; Vacante: 1; Nivel del CD: 24; Nivel del CE: 565; TP (Tipo de puesto): NS (No singularizado); FP (forma de provisión): C (Concurso); TC (Tipo de Colectivo): F (funcionario); GC (Grupo de Clasificación): A1; Titulación: Ingeniero de caminos, canales y puertos o Graduado en Ingeniería civil con máster universitario en caminos canales y puertos; ADM : AMP; ESCALA/SUBESCALA: Administración Especial/ Subescala técnica*
11. *Denominación del Puesto: **Técnico de Administración General**; Código: 6.1.5.2; Vacante: 1; Nivel del CD: 24; Nivel del CE: 565; TP (Tipo de puesto): NS (No singularizado); FP (forma de provisión) : C (Concurso); TC (Tipo de Colectivo): F (funcionario); GC (Grupo de Clasificación): A1; Titulación: Licenciatura en Derecho, Ciencias Políticas, Económicas o Empresariales, Intendente Mercantil o Actuario, o Grado equivalente; ADM : AMP; ESCALA/SUBESCALA: Administración General.*
12. *Denominación del Puesto: **Asesor Jurídico** Código: 6.1.2.2; Vacante: 1; Nivel del CD: 24; Nivel del CE: 565; TP (Tipo de puesto): NS (No singularizado); FP (forma de provisión): C (Concurso); TC (Tipo de Colectivo): F (funcionario); GC (Grupo de Clasificación): A1; Titulación: Licenciatura en Derecho o grado equivalente; ADM: AMP; ESCALA/SUBESCALA: Administración Especial/Subescala técnica.*

QUINTO.- Modificar el Organigrama de Relación de Puestos de trabajo del Ayuntamiento de Pájara:

- *Creando dentro del Área 1, el departamento de protección de datos, departamento con total independencia jerárquica de la Alcaldía y en el seno del cual se incluirá un puesto de trabajo con código 1.2, delegado de protección de datos.*
- *Creando dentro del Área 1, el puesto de trabajo de auxiliar administrativo, en dependencia jerárquica del coordinador de iniciativas y la secretaría de coordinación de la alcaldía*
- *Incluyendo dentro del área 2, el vicesecretario, en dependencia jerárquica única del Secretario y del Alcalde.*
- *Introduciendo el puesto de técnico de gestión con código 2.7.0 dentro del área 2, departamento 2.7 de participación ciudadana.*
- *Incluyendo, dentro del área 3 el viceinterventor, en dependencia jerárquica única del Interventor y del Concejal.*
- *Incluyendo, dentro del área 5 el Inspector de la policía Local en la misma posición orgánica que el inspector Jefe existente.*
- *Incluyendo, dentro del área 6, el puesto de ingeniero técnico industrial, ingeniero de caminos canales y puertos, técnico de administración general, y asesor jurídico en dependencia del arquitecto Jefe de servicios Comunes.*

SEXO.- *Modificar el Manual de Funciones de la Relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Pájara en los siguientes términos y quedando redactadas conforme se adjunta en el Anexo I:*

- *Creando la ficha de Delegado de Protección de datos que consta adjunta en el Anexo I.*
- *Creando la ficha 1.1.3 de Auxiliar administrativo, que consta adjunta en el Anexo I.*
- *Creando la ficha del puesto 2.1.2 de Vicesecretario/a del Ayuntamiento de Pájara, que se adjunta como Anexo I, al presente Informe.*
- *Creando la ficha del puesto 2.7.0, de técnico de gestión.*
- *incluyendo la ficha del puesto 3.1.1.2 de Viceinterventor/a del Ayuntamiento de Pájara, que se adjunta como Anexo I, al presente Informe.*
- *Modificando la ficha 3.1.1 correspondiente al puesto de Interventor General.*
- *Modificando la ficha 3.2.1*
- *Crear la ficha 5.1.1.2 del puesto de Inspector de la Policía local.*
- *Modificando la ficha del puesto número 6.1.4 a tener el código 6.1.4.1.*
- *Creando la ficha del puesto del puesto de ingeniero técnico industrial el código 6.1.4.2 quedando redactada como consta en el Anexo I, de la presente propuesta.*
- *Creando la ficha del puesto 6.1.6.2 conforme consta en el Anexo I.*
- *Modificar la ficha 6.1.5, añadiendo el número 2 dentro del recuadro de dotación.*
- *Modificando la ficha 6.1.2 añadiendo el número 2 dentro del recuadro de dotación.*
- *Modificando la ficha del puesto 6.6.20, conforme consta en el Anexo I.*

SÉPTIMO. - *Remitir a la Dirección General de Función Pública del Gobierno de Canarias, certificado del acuerdo Plenario en virtud del cual se procede a la aprobación inicial de la modificación de la Plantilla y Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Pájara, creando la plaza y puesto de Vicesecretario/a, y Viceinterventor/a del Ayuntamiento de Pájara.*

OCTAVO. – *Remitir a la Dirección General de Función Pública del Gobierno de Canarias certificado de aprobación definitiva de la modificación de la Plantilla y Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Pájara, en caso que no se hayan presentado alegaciones en el plazo establecido, y en virtud del cual se crea la plaza y puesto de Vicesecretario/a, y Viceinterventor/a del Ayuntamiento de Pájara.*

NOVENO.- *Solicitar que se proceda a la mayor brevedad posible, a la clasificación del dicho puesto, dentro de los reservados a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional en la Subescala de Secretaría y categoría entrada, y la Subescala de Intervención-Tesorería y categoría Entrada, respectivamente, para su inclusión dentro del próximo concurso unitario de provisión de puestos de trabajo; dándole traslado de la justificación vertida en el presente expediente.*

DÉCIMO.- *Publicar la presente modificación de la Relación de Puestos de trabajo y de la Plantilla del Ayuntamiento de Pájara 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.*

UNDÉCIMO.- *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.*

DUODÉCIMO.- *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.*

Lo que elevo al Pleno para que adopte en su caso lo que considere oportuno al efecto.”

*Teniendo presente el dictamen favorable de la Comisión Especial de Cuentas, Economía, Hacienda y Patrimonio, de fecha 28 de septiembre de 2018, y sometido el asunto a votación, el Pleno con ocho (8) votos a favor (PSOE y CC), cinco (5) votos en contra (Grupo Mixto) y dos (2) abstenciones (Jordani Cabrera Soto y Pedro Armas Romero, lo que implica mayoría absoluta legal, **ACUERDA:***

Primero.- Modificar a Plantilla del Ayuntamiento de Pájara, creando las siguientes plazas vacantes:

- Plaza de Vicesecretario/a, dentro del Grupo A1, Nivel 30
- Plaza de Asesor Letrado, A1, Nivel 24.
- Plaza de Ingeniero Informático, del Grupo A1, Nivel 24.
- Plaza de Viceinterventor/a, dentro del Grupo A1, Nivel 30.
- Plaza de Inspector de la Policía Local dentro del Grupo A2, y con Nivel 22.
- Plaza de Ingeniero técnico industrial, A2, Nivel 22.
- Plaza de Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos, A1, Nivel 24.
- 2 Plazas de Asesor Jurídico, A1, Nivel 24.

Segundo.- Comunicar al departamento de personal la necesidad de crear la plaza en Plantilla, durante el proceso de aprobación de los Presupuestos del Ayuntamiento de Pájara en 2019, al objeto de crear y dotar las siguientes plazas si las restricciones de gasto en materia de personal así lo permitieren:

- Plaza de Delegado de protección de datos, Grupo A1, Nivel 24
- Plaza de Auxiliar Administrativo, Grupo C2, Nivel 12

Segundo.- Dar cuenta al Pleno del informe propuesta e informar al Pleno dichas plazas se deberán cubrir en los estrictos términos y conforme el procedimiento de selección y restricciones que marque la Ley de presupuestos Generales del Estado.

Tercero.- Modificar a Plantilla del Ayuntamiento de Pájara, cambiando la denominación de la Plaza vacante de técnico de ciencias políticas, pasando a tener la denominación de técnico de gestión.

Cuarto.- Modificar la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Pájara, en los siguientes términos:

ÁREA 1: ALCALDÍA

1. Denominación del Puesto: **Delegado de Protección de datos**. Departamento/ Unidad: Protección de datos; Código: 1.2; Vacante; Nivel del CD: 24; Nivel del CE: 565; TP (Tipo de puesto): NS (No singularizado); FP (forma de provisión) : C (Concurso); TC (Tipo de Colectivo): F (funcionario); GC (Grupo de Clasificación): A1; Titulación: Licenciatura en derecho; **ADM** : AMP; **ESCALA/SUBESCALA**: Administración General.
2. Denominación del Puesto: **Auxiliar Administrativo**; Departamento/ Unidad: Alcaldía; Código: 1.1.3; Vacante: 1; Nivel del CD: 12; Nivel del CE: 287; TP (Tipo de puesto): NS (No singularizado); FP (forma de provisión) : C (Concurso); TC (Tipo de Colectivo): F (funcionario); GC (Grupo de Clasificación): C2; Titulación: Graduado escolar, FPI, Educación secundaria obligatoria i grado equivalente; ADM : AMP; **ESCALA/SUBESCALA**: Administración General/ auxiliar

ÁREA 2: SECRETARÍA Y SERVICIOS GENERALES.

3. Denominación del Puesto: **Vicesecretario** Código: 2.1.2; Vacante: 1; Nivel del CD: 30; Nivel del CE: 3185,43 euros mensuales; TP (Tipo de puesto): S (Singularizado); FP (forma de provisión) : C (Concurso); TC (Tipo de Colectivo): F (funcionario); GC (Grupo de Clasificación): A1; Titulación: De conformidad con el RD 128/2018, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios

con habilitación de carácter nacional; ADM : AL (Administración Local); ESCALA/SUBESCALA: Habilitación nacional/secretaria/ categoría entrada.

4. Denominación del Puesto: **Técnico de Gestión** Código: 2.7.0; Vacante: 1; Nivel del CD: 22; Nivel del CE: 497; TP (Tipo de puesto): NS (No singularizado); FP (forma de provisión): C (Concurso); TC (Tipo de Colectivo): F (funcionario); GC (Grupo de Clasificación): A2; Titulación: Diplomatura universitaria o Grado equivalente; ADM : AMP; ESCALA/SUBESCALA: Administración General.

ÁREA 3: INTERVENCIÓN

5. Denominación del Puesto: **Viceinterventor/a** Código: 3.1.1.2; Vacante: 1; Nivel del CD: 30; Nivel del CE: 3185,43 euros mensuales; TP (Tipo de puesto): S (Singularizado); FP (forma de provisión) : C (Concurso); TC (Tipo de Colectivo): F (funcionario); GC (Grupo de Clasificación): A1; Titulación: De conformidad con el RD 128/2018, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios con habilitación de carácter nacional; ADM : AL (Administración Local); ESCALA/SUBESCALA: Habilitación nacional/interventor/ categoría entrada.
6. Modificar de la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Pájara, modificando el Complemento Específico asignado al puesto del **Interventor General** y quedando fijado en la cuantía de 3532,93 euros mensuales.
7. Modificar de la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Pájara, modificando el Complemento Específico asignado al puesto del **Tesorero** y quedando fijado en la cuantía de 2132 euros mensuales.

ÁREA 5: SEGURIDAD CIUDADANA

8. Denominación del Puesto: **Inspector**; Código: 5.1.1.2; Vacante: 1; Nivel del CD: 22; Nivel del CE: 876; TP (Tipo de puesto): S (Singularizado); FP (forma de provisión) : C (Concurso); TC (Tipo de Colectivo): F (funcionario); GC (Grupo de Clasificación): A2; Titulación: Diplomatura universitaria o grado equivalente; ADM : TA; ESCALA/SUBESCALA: Administración Especial/ servicios especiales.

ÁREA 6: PLANIFICACIÓN TERRITORIAL, URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS.

9. Denominación del Puesto: **Ingeniero técnico industrial**; Código: 6.1.4.2; Vacante: 1; Nivel del CD: 22; Nivel del CE: 497; TP (Tipo de puesto): NS (No singularizado); FP (forma de provisión) : C (Concurso); TC (Tipo de Colectivo): F (funcionario); GC (Grupo de Clasificación): A2; Titulación: título de Ingeniero técnico Industrial, o Grado equivalente. ADM: AMP; ESCALA/SUBESCALA: Administración Especial/ subescala técnica.
10. Denominación del Puesto: **Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos**; Código: 6.1.6.2; Vacante: 1; Nivel del CD: 24; Nivel del CE: 565; TP (Tipo de puesto): NS (No singularizado); FP (forma de provisión): C (Concurso); TC (Tipo de Colectivo): F (funcionario); GC (Grupo de Clasificación): A1; Titulación: Ingeniero de caminos, canales y puertos o Graduado en Ingeniería civil con máster universitario en caminos canales y puertos; ADM : AMP; ESCALA/SUBESCALA: Administración Especial/ Subescala técnica
11. Denominación del Puesto: **Técnico de Administración General**; Código: 6.1.5.2; Vacante: 1; Nivel del CD: 24; Nivel del CE: 565; TP (Tipo de puesto): NS (No singularizado); FP (forma de provisión) : C (Concurso); TC (Tipo de Colectivo): F (funcionario); GC (Grupo de Clasificación): A1; Titulación: Licenciatura en Derecho, Ciencias Políticas, Económicas o Empresariales, Intendente Mercantil o Actuario, o Grado equivalente; ADM : AMP; ESCALA/SUBESCALA: Administración General.
12. Denominación del Puesto: **Asesor Jurídico** Código: 6.1.2.2; Vacante: 1; Nivel del CD: 24; Nivel del CE: 565; TP (Tipo de puesto): NS (No singularizado); FP (forma de provisión): C (Concurso); TC (Tipo de Colectivo): F (funcionario); GC (Grupo de Clasificación): A1; Titulación: Licenciatura en

Derecho o grado equivalente; ADM: AMP; ESCALA/SUBESCALA: Administración Especial/Subescala técnica.

Quinto.- *Modificar el Organigrama de Relación de Puestos de trabajo del Ayuntamiento de Pájara:*

- *Creando dentro del Área 1, el departamento de protección de datos, departamento con total independencia jerárquica de la Alcaldía y en el seno del cual se incluirá un puesto de trabajo con código 1.2, delegado de protección de datos.*
- *Creando dentro del Área 1, el puesto de trabajo de auxiliar administrativo, en dependencia jerárquica del coordinador de iniciativas y la secretaría de coordinación de la alcaldía*
- *Incluyendo dentro del área 2, el vicesecretario, en dependencia jerárquica única del Secretario y del Alcalde.*
- *Introduciendo el puesto de técnico de gestión con código 2.7.0 dentro del área 2, departamento 2.7 de participación ciudadana.*
- *Incluyendo, dentro del área 3 el viceinterventor, en dependencia jerárquica única del Interventor y del Concejal.*
- *Incluyendo, dentro del área 5 el Inspector de la policía Local en la misma posición orgánica que el inspector Jefe existente.*
- *Incluyendo, dentro del área 6, el puesto de ingeniero técnico industrial, ingeniero de caminos canales y puertos, técnico de administración general, y asesor jurídico en dependencia del arquitecto Jefe de servicios Comunes.*

Sexto.- *Modificar el Manual de Funciones de la Relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Pájara en los siguientes términos y quedando redactadas conforme se adjunta en el Anexo I:*

- *Creando la ficha de Delegado de Protección de datos que consta adjunta en el Anexo I.*
- *Creando la ficha 1.1.3 de Auxiliar administrativo, que consta adjunta en el Anexo I.*
- *Creando la ficha del puesto 2.1.2 de Vicesecretario/a del Ayuntamiento de Pájara, que se adjunta como Anexo I, al presente Informe.*
- *Creando la ficha del puesto 2.7.0, de técnico de gestión.*
- *incluyendo la ficha del puesto 3.1.1.2 de Viceinterventor/a del Ayuntamiento de Pájara, que se adjunta como Anexo I, al presente Informe.*
- *Modificando la ficha 3.1.1 correspondiente al puesto de Interventor General.*
- *Modificando la ficha 3.2.1*
- *Crear la ficha 5.1.1.2 del puesto de Inspector de la Policía local.*
- *Modificando la ficha del puesto número 6.1.4 a tener el código 6.1.4.1.*
- *Creando la ficha del puesto del puesto de ingeniero técnico industrial el código 6.1.4.2 quedando redactada como consta en el Anexo I, de la presente propuesta.*
- *Creando la ficha del puesto 6.1.6.2 conforme consta en el Anexo I.*
- *Modificar la ficha 6.1.5, añadiendo el número 2 dentro del recuadro de dotación.*
- *Modificando la ficha 6.1.2 añadiendo el número 2 dentro del recuadro de dotación.*
- *Modificando la ficha del puesto 6.6.20, conforme consta en el Anexo I.*

Séptimo.- *Remitir a la Dirección General de Función Pública del Gobierno de Canarias, certificado del acuerdo Plenario en virtud del cual se procede a la aprobación inicial de la modificación de la Plantilla y Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Pájara, creando la plaza y puesto de Vicesecretario/a, y Viceinterventor/a del Ayuntamiento de Pájara.*

Octavo.- *Remitir a la Dirección General de Función Pública del Gobierno de Canarias certificado de aprobación definitiva de la modificación de la Plantilla y Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Pájara, en caso que no se hayan presentado alegaciones en el plazo establecido, y en*

virtud del cual se crea la plaza y puesto de Vicesecretario/a, y Viceinterventor/a del Ayuntamiento de Pájara.

Noveno.- Solicitar que se proceda a la mayor brevedad posible, a la clasificación del dicho puesto, dentro de los reservados a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional en la Subescala de Secretaría y categoría entrada, y la Subescala de Intervención-Tesorería y categoría Entrada, respectivamente, para su inclusión dentro del próximo concurso unitario de provisión de puestos de trabajo; dándole traslado de la justificación vertida en el presente expediente.

Décimo.- Publicar la presente modificación de la Relación de Puestos de trabajo y de la Plantilla del Ayuntamiento de Pájara 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.

Undécimo.- 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.

Duodécimo.- 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.”

Pájara, 3 de octubre de 2018

El Alcalde