

Número 26.- Sesión Extraordinaria celebrada por el Excelentísimo Ayuntamiento Pleno de Rota, en primera convocatoria el día treinta de diciembre del año dos mil trece.

SEÑORES ASISTENTES

Presidenta

D^a M^a Eva Corrales Caballero

Tenientes de Alcalde

D. Lorenzo Sánchez Alonso

D^a Montemayor Laynez de los Santos

D. Oscar Curtido Naranjo

D^a Auxiliadora Izquierdo Paredes

D^a M^a del Carmen Laynez Bernal

Concejales

D^a M^a de los Ángeles Sánchez Moreno

D^a Ana Luna Peña

D. Francisco Corbeto Carrasco

D. Antonio Izquierdo Sánchez

D. Juan Antonio Liaño Pazos

D^a M^a Angeles Carvajal Solano

D. Francisco del Olmo Fernández

D. Francisco Laynez Martín

D^a Encarnación Niño Rico

D. José Javier Ruiz Arana

D^a Laura Almisas Ramos

D^a Leonor Varela Rodríguez

D. Felipe Márquez Mateo

D. Antonio Franco García

D. Manuel J. Helices Pacheco

Interventor Acctal.

D. Miguel Fuentes Rodríguez

Secretaria Acctal.

D^a M^a Teresa Villanueva Ruiz-Mateos

En la Villa de Rota, siendo las diez horas del día treinta de diciembre del año dos mil trece, en el Salón Capitular de esta Casa Consistorial, sito en c/ Cuna, se reúne el Pleno de este Excelentísimo Ayuntamiento, a fin de celebrar en primera citación Sesión Extraordinaria, previamente convocada de forma reglamentaria.

Preside la Sra. Alcaldesa-Presidenta, D^a M^a Eva Corrales Caballero, y asisten los señores que anteriormente se han relacionado.

Abierta la sesión, fueron dado a conocer los asuntos que figuraban en el Orden del Día, previamente distribuido.

PUNTO 1º.- PROPUESTA DE LA TENIENTE DE ALCALDE DELEGADA DE PERSONAL, PARA ELEVAR A PLENO EL ACUERDO ADOPTADO POR LAS MESAS GENERALES DE NEGOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS Y DEL PERSONAL

LABORAL, SOBRE ACTUALIZACIÓN DE LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE ESTE AYUNTAMIENTO.

Por la Sra. Secretaria Accidental se da lectura al Dictamen de la Comisión Informativa General y Permanente, en la sesión Extraordinaria y urgente celebrada el día 26 de diciembre de 2013, al punto 2º, en la que se dictaminó favorablemente, por mayoría, es decir, con el voto a favor de la Sra. Presidenta, Dª Montemayor Laynez de los Santos, de los representantes del Grupo Municipal del Partido Popular, y de los representantes del Grupo Municipal del Partido Roteños Unidos, y la abstención de la representante del Grupo Municipal del Partido Socialista y del representante del Grupo Municipal Izquierda Unida-Los Verdes, convocatoria por Andalucía, la propuesta de la Teniente de Alcalde Delegada de Personal, para elevar a Pleno el acuerdo adoptado por las Mesas Generales de Negociación de Funcionarios y del Personal Laboral, sobre actualización de la Valoración de Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento.

Se conoce el texto de la propuesta formulada por la Teniente de Alcalde Delegada de Personal, Dª Mª Auxiliadora Izquierdo Paredes, cuyo tenor literal es el siguiente:

“Por esta Corporación se ha mantenido con la representación sindical, concretamente con la Mesa General de Negociación de los Funcionarios y con la Mesa General de Negociación del Personal Laboral, reuniones los días 13, 18 y 23 del presente mes de diciembre, consiguiéndose en esta última reunión la aprobación, con una amplia mayoría sindical, de la nueva adecuación de la Valoración de Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento, para el presente ejercicio de 2013 y el próximo de 2014.

Los datos referentes al resultado de esta adecuación se adjunta a la presente propuesta.

Por consiguiente, propone al Excmo. Ayuntamiento Pleno la aprobación de la adecuación de la Valoración de Puestos de Trabajo del Personal de este Ayuntamiento para los ejercicios de 2013 y 2014.”

Igualmente, se conoce informe emitido por el Coordinador del Area de Personal, D. Antonio Jiménez Galán, de fecha 23 de diciembre de 2013, y ratificado por la Sra. Secretaria Accidental, Dª Mª Teresa Villanueva Ruiz-Mateos, cuyo tenor literal es el siguiente:

“Que se emite sobre propuestas de la Tenencia de Alcaldía Delegada de Personal, de relación de puestos de trabajo correspondiente al ejercicio 2013 y 2014

Legislación aplicable.

- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL).
- 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).

- Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los Funcionarios de Administración local

El artículo 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local -en adelante LBRL -, dispone 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." Normas que aún no han sido dictadas.

La Disposición Transitoria Segunda del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los Funcionarios de Administración local, dispone que *"hasta tanto se dicten por la Administración del Estado las normas con arreglo a las cuales hayan de confeccionarse las relaciones de puestos de trabajo, la descripción de los puestos de trabajo-tipo y las condiciones requeridas para su creación, los Plenos de las Corporaciones locales deberán aprobar un catálogo de puestos a efectos de complemento específico. Mientras no estén aprobadas tales normas, los catálogos únicamente podrán ser modificados mediante acuerdo de Pleno."*

La remisión a la legislación básica sobre función pública, debemos entenderla realizada, en primer lugar, hacia el Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP), Ley 7/2007, de 12 de abril, al dictarse sus disposiciones al amparo del artículo 149.1.18ª de la Constitución, constituyéndose en bases del régimen estatutario de los funcionarios (Disposición Final primera).

El artículo 74 del EBEP dispone que *"las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos."*

Igualmente, el artículo 15 de la Ley 30/84, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, dispone:

"1. Las relaciones de puestos de trabajo de la Administración del Estado son el instrumento técnico a través del cuál se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto en los términos siguientes:

a) Las relaciones comprenderán, conjunta o separadamente, los puestos de trabajo del personal funcionario de cada Centro gestor, el número y las características de los que puedan ser ocupados por personal eventual así como los de aquellos otros que puedan desempeñarse por personal laboral.

b) Las relaciones de puestos de trabajo indicarán, en todo caso, la denominación, tipo y sistema de provisión de los mismos; los requisitos exigidos para su desempeño; el nivel de complemento de destino y, en su caso, el complemento específico que corresponda a los mismos, cuando hayan de ser desempeñados por personal funcionario, o la categoría profesional y régimen jurídico aplicable cuando sean desempeñados por personal laboral.

...

d) La creación, modificación, refundición y supresión de puestos de trabajo se realizará a través de las relaciones de puestos de trabajo."

Para los habilitados estatales, el artículo 7.2 del Real Decreto 1174/1987, de 18 de septiembre, por el que se regula el Régimen Jurídico de los Funcionarios de la Administración Local con Habilitación de carácter Nacional, dispone que *"La denominación y características esenciales de los puestos de trabajo a que se refiere el artículo 16 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, quedarán reflejadas en la relación de los de cada Entidad, confeccionada con arreglo a la normativa básica dictada por la Administración del Estado."*

La Relación de Puestos de Trabajo como manifestación del ejercicio de la potestad organizatoria de la Administración y negociación colectiva de la misma.

La aprobación y modificación de la relación de puestos de trabajo, es un acto propio de la Administración que efectúa en el ejercicio de sus potestades organizativas y, a través de ella, puede completar, modificar o consolidar su estructura organizativa y definir el status del personal a su servicio.

El artículo 37.2 del EBEP dispone que quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación, entre otras, las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización.

Sin embargo, esta potestad no es discrecional, ya que el apartado a) de ese mismo artículo determina que *"cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre condiciones de trabajo de los funcionarios públicos contemplados en el apartado anterior - donde se recogen las materias objeto de negociación -, procederá la negociación de dichas condiciones con las Organizaciones Sindicales a que se refiere este Estatuto."*

En este sentido, el artículo 37.1 del EBEP, dispone que serán objeto de negociación:

...

b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios.

c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.

d) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.

La STS de 2 de diciembre de 2010 (rec 477572009) de la Sala de lo Contencioso-Administrativo, recoge lo siguiente: "En consecuencia, la nueva regulación exige, contrariamente a lo prevenido en la Ley 9/87, que las decisiones de las Administraciones que afecten a sus potestades de organización, entre las que cabe citar las relativas a la aprobación de las Relaciones de Puestos de Trabajo como instrumento técnico legalmente previsto para llevar a cabo la ordenación del personal, en cuanto repercutan en las condiciones de trabajo de los funcionarios, sean objeto de negociación con las organizaciones sindicales.

La aplicación de la doctrina precedente al caso examinado conduce a estimar la vulneración del artículo 28 de la Constitución en relación con los artículos 37 y 103.3 de la Constitución y 37.2 a) del EBEP por cuanto, si como consta en las actuaciones, se ofreció un trámite de consulta a los Sindicatos en el procedimiento de elaboración de la RPT en el que éstos formularon alegaciones - procedimiento válido vigente de la Ley 9/87 en la que, como se ha expuesto, primaba la dimensión de potestad autoorganizativa en la aprobación de las RPTs-; sin embargo, no hubo una auténtica negociación colectiva a través del instrumento idóneo cual es la Mesa de Negociación, que permite, entre otras cosas, que los razonamientos de los representantes de los funcionarios puedan ser tenidos en cuenta a la hora de elaborar la disposición recurrida. Por ello, tratándose de un requisito relacionado con el ejercicio de un derecho fundamental, su ausencia debe valorarse como equivalente a la omisión de un esencial trámite procedimental incardinable en el artículo 62.1.e) de la Ley 30/92, como ha entendido la Sala de instancia."

Ahora bien, dada una situación de bloqueo negociador, se prevé en el artículo 38.7 que "en el supuesto de que no se produzca acuerdo o en la renegociación prevista en el último párrafo del apartado 3 del presente artículo y una vez agotados, en su caso, los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos, corresponderá a los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas establecer las condiciones de trabajo de los funcionarios con las excepciones contempladas en los apartados 11,12 y 13 del presente artículo"".

Por ello, tomando como base el método de valoración de puestos acordado con la representación sindical de este Ayuntamiento, aprobado el pasado ejercicio de 2012 con ocasión de la confección de la relación de puestos de trabajo del citado ejercicio y aprobado por acuerdo del Excmo. Ayuntamiento Pleno de fecha 18 de julio de 2012, se ha procedido:

- A la creación de nuevos puestos de trabajo que, en el momento oportuno, se procederá a detallar.
- A la modificación del contenido de algunos de los puestos de trabajo existentes que, igualmente, se detallarán.
- A la revisión y adaptación, conforme al Manual de Valoración acordado, de la valoración de todos los puestos de trabajo a incluir en la relación de puestos de trabajo para el ejercicio 2013.

Por último, en el seno de la Mesa General de Negociación del personal funcionario y del personal laboral, en reuniones mantenidas los días 13, 18 y 23 Diciembre de 2013, se ha procedido a aprobar por mayoría, la adaptación de la valoración de puestos de trabajos de personal funcionario y laboral, así como propuestas de relación de puestos de trabajo para los ejercicios 2013 y 2014.

Revisión y adaptación de la valoración de puestos y su incidencia en los conceptos retributivos de complemento de destino y complemento específico.

Ya se ha indicado que el artículo 74 del EBEP dispone que las relaciones de puestos de trabajo comprenderán, entre otros aspectos, la determinación de las retribuciones complementarias de los distintos puestos de trabajo; retribuciones complementarias integradas, entre otros conceptos, por el complemento de destino y complemento específico.

El Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado, en su artículo 71.1 regula los intervalos de los niveles:

"Los intervalos de los niveles de puestos de trabajo que corresponden a cada Cuerpo o Escala, de acuerdo con el Grupo en el que figuren clasificados, son los siguientes:

Cuerpos o Escalas	Nivel mínimo	Nivel máximo
Grupo A	20	30
Grupo B	16	26
Grupo C	11	22
Grupo D	9	18
Grupo E	7	14

Según lo dispuesto en el artículo 3 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los Funcionarios de Administración local, dentro de los límites máximo y mínimo fijados para cada grupo de clasificación, el Pleno de cada Corporación asignará nivel a cada puesto de trabajo atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en qué esté situado el puesto.

En cuanto al complemento específico, el artículo 4 de la misma norma, establece lo siguiente:

- 1. El complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo.*
- 2. El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por la Corporación se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el número 1 de este artículo.*
- 3. Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación, al aprobar la relación de puestos de trabajo, determinará aquellos a los que*

corresponde un complemento específico, señalando su respectiva cuantía.”

Delimitados ambos conceptos, así como la forma de asignación del primero como las condiciones o requisitos para la fijación y/o modificación del segundo y, teniendo en cuenta que, tanto la creación de nuevos puestos, la modificación de los existentes y la adaptación de la valoración de puestos vigente hasta la fecha, llevaría aparejada una propuesta de incremento del gasto en materia retributiva, la cuestión que nos planteamos en el seno de la Mesa de Negociación era la de si la relación de puestos de trabajo se encuentra condicionada por lo dispuesto en el artículo 22.Dos y Cuatro de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013:

Dos. *En el año 2013, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar ningún incremento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2012, 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, y sin tenerse en cuenta la reducción aprobada por el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio. Todas las menciones de esta Ley a retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2012 o devengadas en 2012 deben entenderse hechas a las que resultan de la Ley 2/2002, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012, sin tenerse en cuenta la supresión de la paga extraordinaria y de la paga adicional o equivalente del mes de diciembre aprobada por el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.*

Cuatro. *La masa salarial del personal laboral, que no podrá incrementarse en 2013, está integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales y los gastos de acción social devengados por dicho personal en 2012, en términos de homogeneidad para los dos períodos objeto de comparación, teniendo en cuenta lo dispuesto en el apartado Dos de este artículo.*

Con la única excepción de lo dispuesto en el punto siete del citado artículo 22:

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.*

¿Se encuentra, entonces, condicionada la relación de puestos de trabajo por las restricciones contenidas en el Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013?

Para dilucidar este aspecto de innegable trascendencia, hemos acudido a la jurisprudencia del Tribunal Supremo dictada sobre la materia.

STS 5297/2005; Nº de Recurso: 710/2001; de quince de Septiembre de dos mil cinco, fallo favorable al Ayuntamiento de los Palacios y Villafranca.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- La Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, dictó sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo número 1139/1998, de fecha 2 de mayo del año 2000, cuya parte dispositiva dispone: "Que debemos estimar y estimamos el recurso interpuesto por la Delegación del Gobierno en Andalucía contra Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de los Palacios y Villafranca publicado en el B.O.P. de 17 de marzo de 1998 por el que se aprueba el Presupuesto General Municipal para 1998 en el capítulo primero, gastos de personal, que anulamos por no ser ajustados a Derecho. Sin costas". Todo ello, en síntesis, al considerar que el acto impugnado vulnera lo dispuesto en el artículo 18.2 de la ley 65/1997 de Presupuestos Generales que establece un incremento máximo para las retribuciones del personal de las Administraciones Públicas global del 2'1 %.

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

PRIMERO:

...

Para el correcto entendimiento de la cuestión suscitada es preciso traer el tenor literal del precepto citado que dispone: "Dos. Con efectos de 1 de enero 1998, las retribuciones integras del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2,1 por 100 con respecto a las del año 1997, en términos de homogeneidad para los dos períodos de comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo. Los acuerdos, convenios o pactos que impliquen crecimientos retributivos superiores a los que se establecen en el presente artículo o en las normas que lo desarrollen deberán experimentar la oportuna adecuación, deviniendo inaplicables en caso contrario las cláusulas que se opongan al mismo. Tres. Lo dispuesto en el apartado anterior 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, siempre con estricto cumplimiento de lo dispuesto en los arts. 23 y 24 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública".

El precepto no es claro, pues se plantea la duda de si esta estableciendo un límite de incremento salarial objetivo del gasto de personal, o si por el contrario el límite es de carácter subjetivo, referido a cada funcionario o trabajador del sector público. A la primera interpretación contribuye la ubicación sistemática de la norma pues el Capítulo III del Título III lleva por rubrica "del incremento de los gastos del personal al servicio del sector público", que se justifica por la necesaria intervención del Estado en la Economía, y de otro lado por el establecimiento de criterios de homogeneidad como el efectivo de personal y de antigüedad.

Es evidente que no nos encontramos ante un límite infranqueable, y la propia norma transcrita establece excepciones. En primer lugar, cuando dispone que el incremento ha de medirse en términos de homogeneidad para los dos períodos de comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como antigüedad en el mismo. Si la Ley hubiera querido establecer un aumento del gasto de personal máximo del 2.1% no habría hablado de estos términos de homogeneidad, y ello se deduce además del argumento "ab absurdum" que alega la recurrente, pues la antigüedad de quienes por ejemplo cumplen

trienios conllevaría, o bien el incumplimiento de su pago efectivo, o una disminución de las retribuciones de quienes no lo cumplen...

SEGUNDO.- La segunda de las cuestiones es si puede o no superarse el límite del 2.1%, como consecuencia de un aumento de plantilla. La solución ha de ser afirmativa, pues como sostiene la recurrente la referencia a la homogeneidad de efectivos así parece indicarlo, pero es que además se podría producir el caso absurdo de que disminuyendo la plantilla se pudiera aumentar la retribución del personal más allá del límite establecido. Otra cosa es que la norma permita el aumento de plantilla y entendemos que en el ámbito de la Administración Local si lo permite, ...

TERCERO.- Finalmente, del contenido del apartado tres del artículo 19 de la ley de Presupuestos para 1998 antes citada, se deduce que es posible la elevación de dicho límite del 2.1 % como consecuencia 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, ...

STS 6337/2005; Nº de Recurso: 797/2001; veinte de Octubre de dos mil cinco; fallo favorable para el Ayuntamiento de la Rinconada. Igual a la anterior.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- La Sección Primera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Sevilla, dictó sentencia de fecha 18 de mayo de 2000, recaída en el recurso contencioso administrativo número 670/1998 , seguido ante la misma e interpuesto por la Delegación del Gobierno en Andalucía, contra el Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de la Rinconada, adoptado el 30 de diciembre de 1997, por el que se aprueba el Presupuesto Municipal para 1998, incrementando los gastos del Capítulo I, Gastos de Personal un 11,14%. En síntesis se basa la sentencia en que aparece acreditado dicho incremento, debido en su mayor parte, a la valoración de puestos de trabajo, y en consecuencia se ha conculcado el artículo 18.dos de la ley 65/1997.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

SEGUNDO.- La sentencia de esta Sección y Sala de 22 de septiembre de 2005 considera que quien debe probar que en condiciones de homogeneidad existe un aumento de gasto de personal superior al 2.1 % es el Abogado del Estado, puesto que el límite se establece con estas condiciones, y efectivamente, la aplicación de lo dispuesto ahora en el artículo 217 de la Ley de Enjuiciamiento Civil hace que sea el impugnante de los Presupuestos el que haya de probar dicho exceso, no con una mera referencia a la diferencia cuantitativa entre el presupuesto anterior y el impugnado, sino en condiciones de homogeneidad, para lo que, no sólo goza del privilegio de información previsto en los artículos 56 y siguientes de la Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local de 1985 , sino de la posibilidad de requerir más información, y por supuesto de solicitar cuanta prueba fuere oportuna durante la tramitación del recurso contencioso-administrativo. ...

Sin embargo, la sentencia declara acreditado un aumento del 11,14% en el gasto de personal y que frente a la alegación en el

recurso de instancia de que un aumento de 62.836.536 pesetas se debe a la creación de puestos de trabajo nuevos y 5.434.672 pesetas al pago de cuotas de Seguridad Social, la propia Memoria del Presupuesto del Ayuntamiento demandado afirma respecto a los gastos de personal que de los más de 70 millones en que se ve incrementado el capítulo I de los Presupuestos, 40 millones se deben directamente a la valoración de los puestos de trabajo,

STS 5629/2008; Nº de Recurso: 6078/2004: de veinte de Octubre de dos mil ocho. Fallo, en este caso, desfavorable al Ayuntamiento de Palma, por modificación de puestos a través de la plantilla orgánica y no a través de la relación de puestos de trabajo.

“FUNDAMENTO DE DERECHO TERCERO.- El criterio de la sentencia recurrida ha de mantenerse en todas sus partes. En efecto, la cuestión que se planteaba en el recurso contencioso y ahora en casación consiste en determinar si existe una vinculación de la Plantilla Orgánica a la Relación de Puestos de Trabajo, de tal forma que aquella no pueda contradecir a ésta, y en segundo lugar, si, en el caso de no existir dicha Relación de Puestos de Trabajo, al no haber sido aprobada por la Administración, la aprobación de la Plantilla Orgánica es instrumento idóneo para modificar el contenido de los puestos de trabajo.

Pues bien, como se sostiene en la sentencia recurrida el artículo 90.2 de la Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local dispone 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.

De aquí se deduce la aplicación del artículo 15 de la Ley 30/1984, aun referido a la "Relaciones de puestos de trabajo de la Administración del Estado", ante la falta de desarrollo del párrafo segundo del artículo 90.2 de dicha ley Reguladora de las Bases de Régimen Local, que prevé 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.

El artículo 15 de la ley 30/1984 dispone que: "Las relaciones de puestos de trabajo de la Administración del Estado son el instrumento técnico a través del cuál se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto en los términos siguientes:

- a) Las relaciones comprenderán, conjunta o separadamente, los puestos de trabajo del personal funcionario de cada Centro gestor, el número y las características de los que puedan ser ocupados por personal eventual así como los de aquellos otros que puedan desempeñarse por personal laboral.
- b) Las relaciones de puestos de trabajo indicarán, en todo caso, la denominación, tipo y sistema de provisión de los mismos; los requisitos exigidos para su desempeño; el nivel de complemento de destino y, en su caso, el complemento específico que corresponda a los mismos, cuando hayan de ser desempeñados por personal funcionario, o la categoría profesional y régimen jurídico aplicable cuando sean desempeñados por personal laboral.

Se desprende de estos preceptos que el instrumento técnico, el único, a través de cual se puede modificar el contenido de

cada puesto de trabajo es la Relación de Puestos de Trabajo. En consecuencia, es evidente que este instrumento, al tener carácter excluyente de otros para configurar dicho contenido, vincula a las Plantillas Orgánicas, que, como dice la sentencia recurrida, tiene un marcado carácter presupuestario. En definitiva la aprobación de la Plantilla Orgánica no es sino la aprobación de una partida de los presupuestos, que podrá prever un número de funcionarios menor que el establecido en la Relación de Puestos de Trabajo (al existir por ejemplo vacantes que por motivos presupuestarios se decida no cubrir) pero que no puede contradecir en el contenido, naturaleza y número máximo de plazas, a las previsiones previstas en la Relación de Puestos de Trabajo. Esto justifica precisamente que como dice la sentencia de esta Sala de 16 de noviembre de 2001, no sea precisa en la aprobación de las Plantillas Orgánicas la negociación colectiva previa, pues no tendría ningún sentido que no se exigiera dicha negociación, y si para la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo, y después, se permitiera la modificación de éstas al aprobar las Plantillas Orgánicas. Ello supondría una vulneración del derecho a la negociación colectiva previsto en nuestra legislación.

Establecida la Relación de Puestos de Trabajo como el instrumento idóneo para la modificación del contenido, valoración de complementos etc., de cada puesto de trabajo, haya sido o no aprobada dicha Relación, no pueden modificarse sino a través de ésta, y no por una simple aprobación de la Plantilla Orgánica.""

STS 4047/2012, de 29 de mayo de 2012; N° de Recurso: 2916/2010. Revocación de la sentencia del TSJ Andalucía de 22 febrero de 2010, dictada por la Sección 1ª de la Sala de lo Contencioso-administrativo con sede en Granada, que declaró la nulidad de la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Granada, por vulneración de los límites fijados en la Ley de Presupuestos. Creación de nuevos puestos. Las relaciones de puestos de trabajo no resultan afectadas por los límites de las leyes de presupuestos.

""FUNDAMENTO DE DERECHO SEGUNDO:

2.- La RPT impugnada supone un incremento global en las retribuciones de los funcionarios públicos de casi un 9% en relación con las previsiones presupuestarias fijadas en el ejercicio anterior, superando, con ello, el límite legal presupuestario establecido en el art. 21.2 de la Ley 42/06, de 28 de diciembre de presupuestos Generales para el año 2007, en el que se determina que las retribuciones del personal al servicio del sector público, no podrán experimentar un incremento global superior al 2% respecto de las del año 2006.

La parte actora suplica la estimación de la demanda y la declaración expresa de la nulidad de pleno derecho de la RPT recurrida.

QUINTO:

...

Reitera la cita de las SSTS de 15 y 22 de septiembre así como la de 20 de octubre de 2005, que en su opinión ponen de manifiesto, que lo que prohíbe la norma son los incrementos en términos de homogeneidad para los períodos de comparación, y siempre "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..", y añade, esta sentencia "es evidente

que no nos encontrarnos ante un límite infranqueable, y la propia norma transcrita establece excepciones".

SEXTO:

...

Conviene advertir que, dado el motivo de impugnación de la RPT que es la vulneración de los límites de la Ley de Presupuestos, el elemento a considerar, y el que en su caso debiera ser objeto de prueba, sería el de la creación de los puestos, no el de la justificación de esa creación sin perjuicio de que esa, en su caso, pudiera impugnarse desde otros parámetros distintos del de la Ley de Presupuestos.

Cabe así que el Ayuntamiento demandado, recurrente en casación, parta en su recurso de la inexistencia de homogeneidad, para impugnar en razón de ese elemento cualitativo la sentencia.

Se impone así la estimación del motivo y consecuente anulación de la sentencia recurrida, cuya consecuencia por lo demás, aún por otras vías argumentales, viene a coincidir con la jurisprudencia de esta Sala según la cual las Relaciones de Puestos de Trabajo no resultan afectadas por los límites de las leyes de presupuestos.

SÉPTIMO:

...

Y a tal respecto, dada la falta de homogeneidad de las Relaciones de Puestos de Trabajo correspondientes al ejercicio de 2006 y de 2007, el hecho de que la dotación económica del personal correspondiente al ejercicio de 2007 excediese el límite cuantitativo del posible incremento de las retribuciones, establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, Ley 42/06, de 28 de diciembre de presupuestos Generales para el año 2007, no puede considerarse que la vulnere, por lo que se impone la desestimación del Recurso contencioso-administrativo en ese punto. Lo que, unido a la desestimación en la sentencia impugnada del motivo de impugnación referido a la falta de descripción en la RPT de las características esenciales de cada puesto, no cuestionada en la casación, y por tanto excluida ya del debate, a cuyos términos nos debemos ajustar, conduce en definitiva a la desestimación total del recurso contencioso-administrativo.""

STS 5483/2012, de 17 de julio de 2012; Nº de Recurso: 3547/2011. Resolución de recurso interpuesto por el Abogado del Estado, contra sentencia de 21 de abril de 2010 de la Sala de lo Contencioso-Administrativo (Sección Sexta) del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

ANTECEDENTES DE HECHO:

« **FALLAMOS,**

Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo número 897/2007 seguido ante la Sección Sexta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia, promovido por el Sr. Abogado del Estado en defensa y representación de la Delegación del Gobierno en Madrid, contra el Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Boadilla del Monte (Madrid) de fecha 30 de marzo de 2007 referente a Relación de Puestos de Trabajo, el que se confirma en todos sus extremos.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

SEGUNDO.- La Sentencia impugnada en su fundamento de derecho primero identifica la resolución administrativa impugnada, en el segundo, hace

una descripción de los hechos más relevantes y en el tercero, recoge los argumentos que sustentan la pretensión del Abogado del Estado. La ratio decidendi de la Sentencia recurrida se contiene, en lo que aquí interesa en los fundamentos de derecho cuarto y quinto del siguiente tenor literal:

SEGUNDO:

...

Es el Acuerdo del Pleno adoptado en sesión ordinaria de 30 de Marzo de 2007, que acuerda una modificación de la relación de puestos de trabajo del dictado Ayuntamiento para 2007, para la adecuación de puestos de trabajo, en cuyo expediente de aprobación consta un resumen individualizado de cada uno de los mismos, su forma o tipo de provisión, el nivel de Complemento de destino, complemento específico y grupo de titulación, el Acuerdo recurrido en esta Sede.

CUARTO.- Pues bien, recordar que las Relaciones de Puestos de Trabajos de los Ayuntamientos deben ser consideradas una disposición general en cuanto "regula el régimen jurídico, organizativo, económico, etc., de los puestos de Trabajo y ese régimen se establece con vocación de permanencia" tal como se declara en STS, de 19 de Noviembre de 1.994.

Es así pues, que la Relación de Puestos de Trabajo concibe legalmente (art. 16 Ley 30/1984 , art. 90.2 de Ley 7/1985) como un instrumento técnico de ordenación personal y de racionalización de las estructuras administrativas de acuerdo con las necesidades de futuro, en el que debe conjugarse la búsqueda de una mayor eficiencia con la previsión de los gastos de personal. Se trata de un instrumento técnico que se forma de acuerdo un método de valoración y clasificación que obtiene definición del contenido formal de cada tipo de puesto trabajo y la determinación de su posición relacional respecto de los demás puestos de trabajo, a partir de descripción de las tareas relevantes necesarias para correcto desempeño de las funciones y la adecuada prestación de los servicios, conexas a la determinación los requisitos profesionales exigibles para ello. Por otra parte, las actuaciones administrativas de formación de Relación de Puestos de Trabajo han sido calificada jurisprudencialmente como actuaciones administrativas de naturaleza normativa, dado su carácter ordinalmente y notas de generalidad, abstracción y permanencia que ellas concurren, por lo que el procedimiento de aprobación ha de adaptarse a esta finalidad de elaboración de un instrumento de contenido normativo. Finalmente, la clasificación de puestos de trabajo es materia negociación obligatoria con las organizaciones tenor de lo previsto por el artículo 32 9/1987, de 12 de junio, sin perjuicio de la atribución de funciones informativas a la Junta de Personal, de conformidad con lo previsto por el artículo 9.2.c) de dicha Ley .

La jurisprudencia (SSTJ 4ª de 30-5-1993 y 8-5-1998) ha venido perfilando la regulación de las relaciones de puestos de trabajo y las potestades de la Administración sobre ellas. Se ha dicho que tales relaciones son el instrumento técnico a través del cual se realiza por la Administración - sea la estatal, sea la autonómica, sea la local- la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y con expresión de los requisitos exigidos para su desempeño, de modo que en función de ellas se definen las plantillas de las Administraciones Públicas y se determinan las ofertas públicas de empleo. Por ello corresponde a la Administración la formación y aprobación de las relaciones de puestos de trabajo art. 15.1 e) y 16 L 30/1984 de 2 de agosto - (reforma de la función pública), lo que, como es natural es extensivo a su modificación. Todo ello evidencia que la confección de las relaciones de puestos de trabajo por la

Administración y la consiguiente catalogación de éstos se configura como un instrumento de política de personal, atribuido a la Administración al más alto nivel indicado, de acuerdo con las normas de derecho administrativo, que son las que regulan tanto el proceso de confección y aprobación como el de su publicidad. Así pues, la relación de puestos de trabajo, incluyendo las modificaciones que en ella pueden efectuarse, es un acto propio de la Administración que efectúa en el ejercicio de sus potestades organizativas.

En cuanto a la valoración de los Puestos de Trabajo mediante ella, la Administración, en el ejercicio de la potestad de autoorganización, configura cada uno de los puestos mediante la definición de su posición jerárquica en relación con los demás y mediante la determinación de su contenido funciona (la función básica y las tareas principales). Es decir, atendiendo al conjunto de las operaciones posibles que culminan en el instrumento ordenador dirigido a la adecuación del conjunto a los medios materiales a las necesidades de los servicios, conocido como Relación de Puestos de Trabajo (valoración, clasificación, determinación de los requisitos de ejercicio del puesto, incluidas las determinaciones retributivas complementarias) no resulta exigible que la valoración del Puestos de Trabajo tenga un contenido que abarque el conjunto de estas determinaciones. De manera distinta, en coherencia con el propio nombre, el contenido propio de la Valoración de los Puestos de trabajo es el referido a la asignación de valores correlativos a las funciones y tareas asignadas a cada uno de los puestos de trabajo previamente identificados. De forma que el análisis de los factores empleados en dicha valoración permite obtener los datos para la asignación y devengo de las retribuciones complementarias de los funcionarios y empleados públicos.

"Resulta de lo actuado que el Ayuntamiento de Boadilla del Monte procedió a modificar su relación de puestos de trabajo en aplicación del IV Acuerdo de Funcionarios y IV Convenio Colectivo de Personal Laboral, distribuyendo el fondo previsto en su artículo 37 , fondo económico establecido anualmente para la adecuación de los puestos de trabajo mediante una modificación del complemento específico de cada uno de los puestos de trabajo, en el contexto de la modernización y mejora de la función pública municipal, cuya finalidad es la ordenación del contenido de los puestos de trabajo para lograr la mayor eficacia en la gestión de los recursos humanos y la adecuación de las retribuciones complementarias de los empleados públicos con el contenido de especial dificultad técnica, responsabilidad, incompatibilidad, penosidad. En definitiva, la citada adecuación o modificación de los puestos de trabajo conlleva una modificación de sus retribuciones complementarias, que en ningún caso constituyen un incremento lineal de las mismas. Lo que se modifica entonces, es el complemento específico de cada uno de los puestos de trabajo.

Pero a juicio de la Sala en tales actuaciones municipales no sea de ver que hubiere acaecido un exceso de su propio marco competencial ni que un supuesto defecto formal en la alteración de aquellos puestos de trabajo tuviera un carácter invalidante; efectivamente, la mera referencia a los artículos 15 de la Ley 30/1984 y 90 de la Ley de Bases del Régimen Local no es argumento bastante para desvirtuar la plena legalidad del Acuerdo municipal, para pues no cabe duda que la citada actuación municipal no ha excedido en momento alguno los límites competenciales de sus atribuciones locales, pues la valoración de esas características de los puestos de trabajo se ha adoptado en el seno del propio marco competencial así como también, adecuado o conforme la capacidad presupuestaria municipal -cuestión

que no se ha discutido-, ha de resultar la asignación de un complemento específico diferente. Resulta que la exigencia del artículo 126.1 del TRRL relativa a la necesaria unión de los antecedentes, estudios y documentos acreditativos de que se ajustan a los principios de racionalidad, economía y eficiencia, que es la única queja que expone el recurrente, cuya falta ha de anular el Acuerdo impugnado, se refiere a las plantillas, a través de las cuales se enuncian los puestos de trabajo dotados presupuestariamente que han de cubrirse en la respectiva anualidad, no a la relación de puestos de trabajo, que entraña una previsión abstracta (no plasmada en concreto hasta que se apruebe la plantilla) en cuanto tiene una conexión directa con la estructura óptima de la organización para el cumplimiento de sus fines, trazando previsiones para su evolución futura, de modo que la cita de aquel artículo 126 TRRL en relación a la relación de puestos de trabajo resulta inapropiada. Respecto a la modificación de la relación de puestos de trabajo como la llevada a cabo en el caso presente, no cabe equipararla a la aprobación de una RPT ni exigir un procedimiento de elaboración como si de una disposición general se tratase pues no existe norma que así lo exija.

En definitiva, la supuesta falta previa al Acuerdo recurrido, de un estudio individualizado de cada puesto de trabajo y de sus funciones, no puede entenderse como causa bastante de nulidad de aquel, dado que en todo caso el mismo habría de encontrarse implícitamente y previamente existente en el IV Acuerdo de Funcionario y el IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de la citada Corporación, valoración que además ya se había efectuado al aprobar la relación de puestos de trabajo en la sesión ordinaria del día 22 de diciembre de 2006, que fue comunicada a la ahora demandante, la que expresó que aquella se ajustaba al ordenamiento jurídico».

CUARTO.-

...

A este respecto, en relación con la RPT hemos dicho en la Sentencia de 20 de octubre de 2008 (recurso de casación nº 6078/2004), "que este instrumento, al tener carácter excluyente de otros para configurar dicho contenido, vincula a las Plantillas Orgánicas, que tienen un marcado carácter presupuestario. En definitiva, la aprobación de la Plantilla Orgánica no es sino la aprobación de una partida de los presupuestos, que podrá prever un número de funcionarios menor que el establecido en la Relación de Puestos de Trabajo (al existir por ejemplo vacantes que por motivos presupuestarios se decida no cubrir) pero que no puede contradecir en el contenido, naturaleza y número máximo de plazas, a las previsiones previstas en la Relación de Puestos de Trabajo".

STS, de 20 de mayo 2011, (Sala de lo contencioso-administrativo):

Fundamento Jurídico 3º: «La sentencia desestima el recurso, porque sigue la doctrina fijada por la sentencia del Tribunal Supremo de 14 de julio de 2008 (RJ 2008, 6773) , dictada en el recurso de casación 3.218/2004 , Ponente D. José Díaz Delgado. Según la cual, el documento que ha de respetar el incremento de retribuciones de los funcionarios de Administración local que establece anualmente la Ley de Presupuestos Generales del Estado, es el presupuesto municipal, y no otro. ... "En consecuencia, es posible que la RPT no se ejecute en su totalidad en el ejercicio presupuestario, precisamente por los límites previstos en los presupuestos o por otras circunstancias." Por ello, para la sentencia citada del Tribunal Supremo y obviamente para la sentencia aquí recurrida, puede ocurrir que la RPT que contiene las retribuciones complementarias como el complemento específico, no se ejecute en un solo año, en el año en que se aprueba, sino que se puede

diferir en dos o más años, por lo que, no cabe imputar al acuerdo aprobatorio de la RPT el no respetar el límite de incremento de retribuciones fijado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

(...) El hecho de que la RPT sea parte de la documentación acompañada a los presupuestos del Ayuntamiento, no basta para negar la distinta realidad jurídica de esa relación y los presupuestos mismos, que es la tesis de la que parte la Sentencia recurrida y la de este Tribunal, cuya doctrina aquella siguió. En todo caso se echa en falta una argumentación convincente en la que pudiera justificarse que la distinción referida sea como dice el recurrente "un argumento formalista" y, lo que es más, que ese argumento formalista no sea aceptable. La diferenciación entre la índole jurídica de dos instrumentos normativos no puede tacharse en modo alguno de "argumento formalista", ni cabe tachar la referencia a tal diferenciación de modo de evitar el "pronunciarse sobre la legalidad del acuerdo que aprueba la RPT".

La sentencia recurrida no ha evitado pronunciarse sobre la legalidad del acuerdo que aprueba la RPT, sino que lo hace de modo inequívoco, sobre la base no desvirtuada en el recurso de casación, de que el vicio de legalidad que el Abogado del Estado le imputaba no le era imputable."

Por lo expuesto, podemos concluir que las Relaciones de Puestos de Trabajo no están sujetas a los límites retributivos fijados en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Motivación justificativa de la razonabilidad de las modificaciones propuestas.-

"La motivación constituye un requisito imprescindible en todo acto o disposición administrativa, toda vez que a través de ella se exteriorizan las razones que sirven de justificación o fundamento a la concreta solución jurídica adoptada por la Administración."

Creación de nuevos puestos de trabajo:

Grupo A1:

- Jefe del Departamento de RR.HH., que asumiría las responsabilidades distribuidas actualmente entre los puestos de Coordinador de Organización y Coordinador de Personal.
- Técnico Superior en Medio Ambiente, con objeto de dotar de estructura organizativa a la Fundación Municipal de Medio Ambiente, al contar actualmente en plantilla solo con personal auxiliar y técnico contratado cuya situación es preciso regularizar.
- Asesor/a Jurídico/a para el Centro Municipal de Información a la Mujer, al no contar este servicio con personal estable de plantilla y solo con personal contratado cuya situación es preciso regularizar.
- Pedagoga para la Delegación de Educación, al contar esta con personal contratado cuya situación es preciso regularizar, aunque la decisión final para su incorporación a la plantilla presupuestaria dependerá de lo contenido en la futura Ley de Racionalización y Sostenibilidad Local en cuanto a competencias municipales.

Grupo A2:

- Técnico de Gestión para el Departamento de Gestión Tributaria, con objeto de mejorar la estructura organizativa del departamento, al no contar el mismo en estos momentos de personal técnico.

Grupo C1:

- Jefe de Negociado del Departamento de Compras, al contar este negociado solo con personal auxiliar.
- Jefe de Negociado de M. Ambiente, con objeto de dotar de estructura de personal suficiente a la Fundación Municipal de Medio Ambiente al contar, actualmente, con dos auxiliares administrativos. Cobertura a través de promoción interna con amortización de la plaza de origen.

Grupo C2:

- Encargado de Estación Elevadora, al contar este servicio con un empleado municipal con categoría de ayudante.
- Oficial Carpintero, al contar este servicio con dos empleados con categoría de operario.
- Cinco puestos de conductores para el servicio de emergencia, con objeto de regularizar la situación del personal contratado con carácter temporal y dotar de una estructura suficiente el servicio.
- Encargado del servicio de emergencias que completaría la estructura y dotación de personal de este servicio.
- Cuatro puestos de auxiliares del grupo de inspección, con objeto de regularizar la situación de reiteración de contratos temporales que afecta al grupo, dotándolo de una estructura estable. Actuación en materias relacionadas con el urbanismo, ocupación de vías públicas, control de licencias, etc.

Grupo E:

- Tres puestos de operarios para la Delegación de Fiestas, al contar la delegación con un solo operario de plantilla y, así, proceder a la regularización de las situaciones reiteradas de contratos temporales para la cobertura de los servicios mínimos necesarios.

Reclasificación de puestos:

- El puesto vacante de Encargada de Residencia Municipal de Ancianos, clasificado en el Grupo C1, pasa a reclasificarse al Grupo A2, al ser este el requisito de titulación exigido para el puesto por la Junta de Andalucía para proceder a la homologación del Centro.

Adaptaciones de funciones y tareas:

- El puesto de Médico/Técnico Sanitario, asume las tareas de comprobación y conformidad de las facturas del servicio de cementerio y programas de desinsectación.
- El puesto de Bibliotecaria, asume las funciones de comprobación y conformidad de las facturas provenientes de la prestación de servicios relacionados con la Delegación de Cultura.
- El puesto de Oficial Polivalente de Fiestas asume funciones de coordinación - con las distintas delegaciones municipales -, para el montaje de estructuras en la celebración de los distintos eventos.
- Un puesto de oficial electricista asume funciones de encargado de la distribución del trabajo y comprobación del material necesario para la prestación del servicio.

Corrección de errores:

- Se ha detectado error en la relación de puestos de trabajo del ejercicio 2012, en los requisitos de titulación exigidos al puesto de Técnico de Gestión de Sanidad. Este puesto, encuadrado en el Grupo A2 de clasificación, en la titulación exigida aparecía de la de Grado en Ciencias Sociales y Jurídicas, cuando debía de ser la de Diplomado en Ciencias Sociales y Jurídicas.

Otras modificaciones:

- Se modifica la denominación del puesto de Oficial Mayor a Vicesecretario, al ser esta más acorde a las funciones que le serán asignadas al puesto.

Por último - dado que la valoración inicial de los puestos de trabajo existentes se llevó a cabo en 1999, sin haberse procedido a su revisión y adaptación posterior -, se ha procedido - de acuerdo con la representación sindical -, a la revisión del contenido de los distintos puestos existentes y, consecuentemente, a la revisión de los niveles de complementos de destino y complementos específicos asignados a los mismos.

Para ello, se ha utilizado el Manual de Valoración de Puestos aprobado por el Excmo. Ayuntamiento Pleno en fecha 18 de julio de 2012.

Como ya se indicó entonces, este Manual de Valoración es, básicamente, el mismo - con algunas adaptaciones -, que el utilizado en 1999 por la empresa que llevó a cabo la primera valoración de puestos de este Ayuntamiento, al entender la Mesa de Negociación que el método utilizado es perfectamente aplicable a la nueva realidad de los puestos.

En esta ocasión, sin embargo, no se han tenido en cuenta los dos nuevos factores que fueron incluidos en el Manual de Valoración de 2012, y que no se encontraban en el utilizado en 1999:

- Factor L: "Ordenación de turnos de trabajo"
- Factor M: "Cumplimiento de objetivos de cobertura de servicios"

A estos efectos, por el Departamento de Personal se confeccionó propuesta de adaptación - y que, como ya se ha indicado, culminan en la propuesta definitiva aprobada en la Mesa General de Negociación de personal funcionario y Mesa de Negociación del personal laboral, tras las reuniones mantenidas los días 13, 14 y 23 de diciembre de 2013.

En la misma, se tienen en cuenta los siguientes factores:

Para la asignación de los niveles de complementos de destino:

- Se han tenido en cuenta los límites legalmente establecidos para cada Grupo de Clasificación, recogidos en el Real Decreto 158/1996, que asimila los funcionarios de Administración Local a los del Estado.
- Al pretenderse recoger la totalidad de puestos de trabajo existentes en el Ayuntamiento, algunos puestos tienen asignados niveles de destino que no se corresponden exactamente con las tablas de conversión al tenerlos consolidados legalmente.
- La determinación del nivel de destino a cada puesto de trabajo se ha realizado teniendo en cuenta la suma de los factores correspondientes a las Áreas de Conocimientos y Responsabilidad:

- Factor A: Titulaciones académicas.
- Factor B: Otros estudios de Especialización
- Factor C: Experiencia requerida
- Factor D: Responsabilidad por Mando
- Factor E: Responsabilidad por Resultados. Repercusión.

- Igualmente, en la asignación de niveles se han tenido en cuenta criterios de equidad interna y circunstancias particulares de los puestos y equilibrios entre los mismos.

Para la determinación del Complemento Específico se han tenido en cuenta, además de los factores antes indicados, los puntos obtenidos en los siguientes:

- Factor F: Esfuerzo Intelectual
- Factor G: Esfuerzo físico
- Factor H: Penosidad
- Factor I: Peligrosidad
- Factor J: Jornada
- Factor K: Dedicación

Esto en cuanto a lo relativo estrictamente a la valoración de los puestos. Sin embargo, una vez obtenido el total de puntos por puestos, al mismo se les ha adicionado, convertidos en puntos, los incrementos del complemento específico establecidos en las Leyes de Presupuestos del Estado para los ejercicios 2007 a 2009; de ahí que las puntuaciones totales finales, por puestos, aparezcan con decimales en la relación de puestos de trabajo.

Igualmente, consecuencia de esta revisión, los complementos de productividad que a través del concepto "diferencia con puesto superior categoría", vienen percibiendo los puestos de Director de la Oficina Presupuestaria, Inspector Jefe de la Policía Local y Oficial de Fiestas Encargado de Infraestructuras, dejaran de ser percibidas en el momento de aplicación de la presente valoración de puestos.

La estimación de la valoración cuantitativa de la propuesta es la siguiente:

TIPOLOGÍA	IMPORTES (incluye cotizaciones a la S. Social)
Creación de puestos	606.086,73 €
Reclasificación de puestos	10.056,57 €
Ajustes retributivos	281.486,76€

La propuesta de creación, adaptación o modificación de puestos que a continuación se relacionan y que se incluyen en la relación de puestos de trabajo para el ejercicio 2013, tendrán su plasmación práctica en la plantilla presupuestaria de forma escalonada en los próximos ejercicios económicos, en función de la disponibilidad presupuestaria del Ayuntamiento.

Por último, indicar que de conformidad con el artículo 22.2.i) de la LRRL, la aprobación corresponde al Pleno Municipal por mayoría simple y, dado que la aprobación de la relación de puestos de trabajo no exige mayoría especial, no sería necesaria la emisión de informes previos ni de la Intervención Municipal ni de la Secretaría General, de conformidad con el artículo 54 del Texto Refundido de

Régimen Local, salvo que así lo requiera la Alcaldía-Presidencia o lo solicite, con antelación suficiente a la sesión en la que se trate, un tercio de los miembros de la Corporación.

No obstante lo anterior, la STS (3ª, 7ª) de 27 de enero de 2011 -recurso de casación núm. 5854/2007 (RJ 2011, 362) recoge la necesidad de emisión de informe de los funcionarios con habilitación estatal respecto a los expedientes de elaboración de Relaciones de Puestos de Trabajo, declarando la anulabilidad de una RPT, al considerar que: "una relación de puestos de trabajo y valoración de puestos puede presentar notables problemas de legalidad ligados a los intervalos de complemento de destino en relación con el grupo de titulación de los funcionarios que ocupen el puesto, a que el complemento específico responda realmente a la concepción legal del mismo, a que los incrementos retributivos no excedan de los límites establecidos por la Ley General de Presupuestos, etc. y nada de ello se examinó por el Secretario".

Igualmente, el artículo 4.1 del Real Decreto 1174/1987, de 18 de septiembre, determina que: *"La función de control y fiscalización interna de la gestión económico-financiera y presupuestaria comprende:*

a.- La fiscalización, en los términos previstos en la legislación, de todo acto, documento o expediente que de lugar al reconocimiento de derechos y obligaciones de contenido económico o que puedan tener repercusión financiera o patrimonial, emitiendo el correspondiente informe o formulando, en su caso, los reparos procedentes."

Es por ello que, a criterio de quien informa, procedería la emisión de informe de la Secretaría General, o su adhesión al actual, así como el de la Intervención Municipal.

En cuanto a su publicación, viene exigida por lo dispuesto en el artículo 127 del Texto Refundido:

"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 opinión de quien suscribe, procede emitir informe favorable a la propuesta de revisión y adaptación de valoración de puestos de trabajo, así como a la relación de puestos de trabajo para el ejercicio 2013 y 2014, salvo criterio mejor fundado en derecho."

Del mismo modo, se conoce informe emitido por el Técnico de Intervención, D. Agustín Ramírez Domínguez, con el visto bueno del Sr. Interventor Acctal., D. Miguel Fuentes Rodríguez, que dice así:

"Dando cumplimiento a lo preceptuado en los artículos 4.1 a) del Real Decreto 1174/1987, de 18 de septiembre, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional y 214 del 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, por esta Intervención se procede a informar las propuestas de la Teniente de Alcalde Delegada del Área de Personal para la aprobación de adecuación

de la valoración de puestos de trabajo de este Ayuntamiento para el ejercicio 2013 y 2014, y sus correspondientes relaciones de puestos de trabajo 2013 y 2014, en los siguientes términos:

Antecedentes

1º. Que con fecha 17 de mayo de 1999 fue aprobada por acuerdo plenario valoración de puestos de trabajo correspondiente al personal al servicio del Ayuntamiento y sus organismos autónomos.

2º.- Con fecha 2 de julio de 2012 se emitió informe por las Áreas Municipales de Organización y Personal, informándose con fecha 17 de julio de 2012 por la intervención municipal.

3º.- Con fecha 18 de Julio de 2012, al punto 2º del Excmo. Ayuntamiento Pleno se aprueba la actualización de puestos de trabajo de este Excmo. Ayuntamiento.

4º. Que las secciones sindicales en la mesa de Negociación de Funcionarios y del Comité de Empresa, en reuniones mantenidas los días 13, 18 y 23 de diciembre de 2013, ha aprobado por Mayoría las Relaciones de Puestos de Trabajo para el ejercicio 2013 y 2014.

5º. Que se ha recibido en esta intervención propuestas para la aprobación de la adecuación de las Relaciones de Puestos de Trabajo para el año 2013 y 2014.

1º.- Resulta de aplicación la siguiente normativa:

- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública (LRFP).
- Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local (en adelante LRBRL).
- 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).
- Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local.
- Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades locales (ROFRJEL).
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).
- Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera (LOEPSF).
- Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2.013 (LPGE2013).
- Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013 (en adelante LPGE2014).

2º.- Dicha actualización ha sido elaborada por las Áreas Municipales de organización y Personal, cuyos Coordinadores han emitido un informe con fecha 23 de diciembre de 2013, en el que se justifica la necesidad del documento y se definen los criterios utilizados para su elaboración, así como la legalidad del mismo. Dado que la actualización propuesta es materia objeto de negociación con la representación sindical, según el artículo 37 del EBEP, con fecha 23 de diciembre de 2.013, el Área de Personal informa que la actualización propuesta ha sido aprobada por mayoría de todas las secciones sindicales en la mesa de Negociación

de Funcionarios y del Comité de Empresa, en reuniones mantenidas los días 13, 18 y 23 de diciembre de 2013. Se aportan las actas de dichas sesiones.

3º.- La valoración de puestos de trabajo del personal consiste en una serie de métodos técnicos que permiten establecer el valor económico de los puestos que existen en una organización. Según la remisión que el artículo 1 del Real Decreto 861/1986, realiza al artículo 23.1 de la LRFP, las retribuciones de los funcionarios de carrera se clasifican en básicas y complementarias. Y cada una de estas clases se dividen a su vez en otros tipos de retribuciones, con sus respectivas regulaciones. En los apartados 2 y 3 de este artículo 23 enumera y define cada uno de los tipos de retribuciones. Entre las retribuciones complementarias aparecen incluidas el complemento de destino y el complemento específico.

4º.- A tenor de lo dispuesto en el artículo 153.3 del TRRL, "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." Y según este artículo 93, en su apartado 1, de la LRRL "1. Las retribuciones básicas de los funcionarios locales tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general para toda la función pública." Igualmente lo establece el artículo 2 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril. Mientras que en las retribuciones complementarias, las Corporaciones Locales tienen un ámbito de decisión, conforme establece el artículo 93.2 de la LRRL, que dice: "2. Las retribuciones complementarias se atenderán, asimismo, a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto de los funcionarios públicos. Su cuantía global será fijada por el Pleno de la Corporación dentro de los límites máximos y mínimos que se señalen por el Estado."

5º.- Y es precisamente en ese ámbito que la legislación permite a las Corporaciones Locales actuar en la determinación de las retribuciones de los funcionarios, en el que se enmarca la valoración de puestos de trabajo. La valoración de puestos de trabajo es un documento que la legislación exige para determinar el complemento específico de las retribuciones complementarias del personal. Concretamente el artículo 4 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, regula el complemento específico como sigue:

"1. El complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

2. El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por la Corporación se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el número 1 de este artículo.

3. Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación, al aprobar la relación de puestos de trabajo, determinará aquellos a los que corresponde un complemento específico, señalando su respectiva cuantía.

4. La cantidad global destinada a la asignación de complementos específicos figurará en el presupuesto y no podrá exceder del límite máximo expresado en el artículo 7.2. a) de esta norma."

6º.- Con relación al complemento de destino, el artículo 3 de la misma norma establece:

"1. 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.
2. Dentro de los límites máximo y mínimo señalados, el Pleno de la Corporación asignará nivel a cada puesto de trabajo atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto."

La determinación de los distintos niveles en función de los criterios señalados, se lleva a cabo, tal como dice el artículo 93.2 citado anteriormente, siguiendo criterios de valoración objetiva, también mediante la valoración de puestos de trabajo.

7º.- Por otra parte, el artículo 177 del TRRL dice que el régimen de las relaciones con el personal laboral será el establecido en las normas de derecho laboral. Pues bien según dispone el artículo 65.3.b) del convenio colectivo del personal laboral de este Ayuntamiento: "El nivel de complemento de destino y cuantía de complemento específico asignados a cada puesto, vendrán fijados por el número de puntos obtenidos por cada uno de ellos en la valoración de puestos de trabajo vigentes actualmente en el Ayuntamiento de Rota, y que se recoge en la Disposición Transitoria Única del presente convenio."

Por tanto, la valoración de puestos de trabajo también resulta aplicable al personal laboral fijo de este Ayuntamiento.

8º.- El artículo 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local -en adelante LBRL -, dispone 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."" Normas que aún no han sido dictadas.

La Disposición Transitoria Segunda del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los Funcionarios de Administración local, dispone que "hasta tanto se dicten por la Administración del Estado las normas con arreglo a las cuales hayan de confeccionarse las relaciones de puestos de trabajo, la descripción de los puestos de trabajo-tipo y las condiciones requeridas para su creación, los Plenos de las Corporaciones locales deberán aprobar un catálogo de puestos a efectos de complemento específico. Mientras no estén aprobadas tales normas, los catálogos únicamente podrán ser modificados mediante acuerdo de Pleno."

La remisión a la legislación básica sobre función pública, debemos entenderla realizada, en primer lugar, hacia el Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP), Ley 7/2007, de 12 de abril, al dictarse sus disposiciones al amparo del artículo 149.1.18ª de la Constitución, constituyéndose en bases del régimen estatutario de los funcionarios (Disposición Final primera).

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

Igualmente, el artículo 15 de la Ley 30/84, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, dispone:

“1. Las relaciones de puestos de trabajo de la Administración del Estado son el instrumento técnico a través del cuál se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto en los términos siguientes:

a) Las relaciones comprenderán, conjunta o separadamente, los puestos de trabajo del personal funcionario de cada Centro gestor, el número y las características de los que puedan ser ocupados por personal eventual así como los de aquellos otros que puedan desempeñarse por personal laboral.

b) Las relaciones de puestos de trabajo indicarán, en todo caso, la denominación, tipo y sistema de provisión de los mismos; los requisitos exigidos para su desempeño; el nivel de complemento de destino y, en su caso, el complemento específico que corresponda a los mismos, cuando hayan de ser desempeñados por personal funcionario, o la categoría profesional y régimen jurídico aplicable cuando sean desempeñados por personal laboral.

...

d) La creación, modificación, refundición y supresión de puestos de trabajo se realizará a través de las relaciones de puestos de trabajo.”

Para los habilitados estatales, el artículo 7.2 del Real Decreto 1174/1987, de 18 de septiembre, por el que se regula el Régimen Jurídico de los Funcionarios de la Administración Local con Habilitación de carácter Nacional, dispone que “La denominación y características esenciales de los puestos de trabajo a que se refiere el [artículo 16 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto](#), quedarán reflejadas en la relación de los de cada Entidad, confeccionada con arreglo a la normativa básica dictada por la Administración del Estado.”

La aprobación y modificación de la relación de puestos de trabajo, es un acto propio de la Administración que efectúa en el ejercicio de sus potestades organizativas y, a través de ella, puede completar, modificar o consolidar su estructura organizativa y definir el status del personal a su servicio.

9°. La LPGE 2.013 establece en su artículo 22 las siguientes limitaciones, aplicables a las Corporaciones Locales y sus organismos dependientes, según el apartado Uno.c):

“Dos. En el año 2013, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar ningún incremento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2012, 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, y sin tenerse en cuenta la reducción aprobada por el [Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio](#)..”

“Cuatro. La masa salarial del personal laboral, que no podrá incrementarse en 2013, está integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales y los gastos de acción social devengados por dicho personal en 2012, en términos de homogeneidad para los dos períodos objeto de comparación, teniendo en cuenta lo dispuesto en el apartado Dos de este artículo.”

Ahora bien, el apartado siete del mismo artículo 22 señala lo siguiente: “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.”

Conforme al artículo 22.Ocho de la LPGE2013: “Los acuerdos, convenios o pactos que impliquen crecimientos retributivos deberán experimentar la oportuna adecuación, deviniendo inaplicables las cláusulas que establezcan cualquier tipo de incremento”

Para 2014, la legislación viene fijada por el estado en el artículo 20 de la LPGE2014, en los apartados dos, cuatro y siete en idénticos términos, referido al nuevo ejercicio, sin hacer referencia ya al Real Decreto Ley 20/2012.

10°.- Que según informa el Coordinador del Área de Personal D. Antonio Jiménez Sánchez en informe de fecha 23 de diciembre, hace referencia a que la Relación de Puestos de Trabajo no esta sujeta a las limitaciones de la Ley de Presupuestos en virtud de diversas sentencias reseñadas en su informe, así mismo según la legislación descrita anteriormente la Relación de Puestos de Trabajo es un estudio individualizado de cada puesto de trabajo

Se regula en el artículo 7 de la LOEPSF, el principio de eficiencia en la asignación y utilización de los recursos públicos, disponiendo en su apartado 3 lo siguiente: “3. Las disposiciones legales y reglamentarias, en su fase de elaboración y aprobación, los actos administrativos, los contratos y los convenios de colaboración, así como cualquier otra actuación de los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación de esta Ley que afecten a los gastos o ingresos públicos presentes o futuros, deberán valorar sus repercusiones y efectos, y supeditarse de forma estricta al cumplimiento de las exigencias de los principios de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera.”

Que con fecha 30 de marzo de 2012, punto 2º, se aprobó un Plan de Ajuste por el Pleno, para el período 2012-2022, de acuerdo con el Real Decreto-ley 4/2012, de 24 de febrero, por el que se determinan obligaciones de información y procedimientos necesarios para establecer un mecanismo de financiación para el pago a los proveedores de las entidades locales.

Asimismo, de acuerdo con el Real Decreto Ley 1463/2007, de 2 de noviembre, por el que se aprueba el reglamento de desarrollo de la Ley 18/2001, de 12 de diciembre, de Estabilidad Presupuestaria, en su aplicación a las entidades locales y la Ley orgánica 2/2012, de 27 de Abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, el Pleno de la Corporación aprobó el día 18 de julio de 2012, punto 4º, el Plan Económico Financiero y de Saneamiento para el periodo 2012-2014, en el que se integran este Ayuntamiento, sus organismo autónomos y sociedades mercantiles de capital integro municipal, que consolida a efectos de estabilidad presupuestaria.

11º.- Por el Área de Personal se ha informado con fecha 23 de diciembre de 2013 el importe anual que supone la propuesta de actualización de la valoración de puestos de trabajo para el Ayuntamiento y sus organismos autónomos, diferenciando por tipo de relación, funcionarios y laborales fijos. El montante global presenta el siguiente detalle:

TIPOLOGÍA	IMPORTES (incluye cotizaciones a la S. Social)
Creación de puestos	606.086,73 €
Reclasificación de puestos	10.056,57 €
Ajustes retributivos	281.486,76€

Los puestos que se crean en la Relación de Puestos de Trabajo no figuran en la plantilla presupuestaria, ni se propone crearse en la misma, por lo que esta Intervención procede informar sobre los costes que supone esta adecuación de valoración de puestos de trabajo y las Relaciones de Puestos de Trabajo sobre las plazas existentes en la plantilla. Según los cálculos realizados por el Área de personal los costes son los siguientes:

Ayuntamiento:

- Laboral Fijo: 35.174,15 € y un coste de seguridad social de 11.580,76 €.
- Eventual: 8.463,58 € y un coste de seguridad social de 2.674,49 €.
- Funcionarios: 357.480,20 € y un coste de seguridad social de 127.760,55 €.

Organismo Autónomo de Recaudación:

- Funcionarios: 4.454,24 € y un coste de seguridad social de 1.088,46 €.

Fundación de Juventud Cultura y Deportes:

- Eventual: 5.006,10 € y un coste de seguridad social de 1.581,93 €.
- Funcionarios: 1.986,17 € y un coste de seguridad social de 675,94 €.

Fundación de Agricultura y Medio Ambiente:

- Laboral Fijo: 11.298,38 € y un coste de seguridad social de 3.728,47 €.
- Funcionarios: 3.972,34 € y un coste de seguridad social de 1.377,69 €.

Fundación de Turismo y Comercio:

- Eventual: 2.503,05 € y un coste de seguridad social de 790,96 €.

12º.- En los presupuestos prorrogados vigentes para el año 2.013, para dotar dichos crédito se ha realizado modificaciones presupuestarias, en la medida que el Plan de ajuste y el Plan económico financiero y de saneamiento que han sido elaborados y aprobados por el Pleno, establece una serie de objetivos para los distintos presupuestos. La financiación del coste que supone la nueva valoración procede del mismo capítulo de gastos de personal, a fin de no variar los escenarios plurianuales que están establecidos en el Plan económico financiero y que garantizan el cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria en el periodo 2.012-2.014.

En este sentido las plazas que se suprimen deberán llevarse a efecto mediante modificación de la plantilla a través de la aprobación del presupuesto.

13º.- De acuerdo con el artículo 22.2.i) de la LRBRL es competencia del Pleno la fijación de la cuantía de las retribuciones complementarias fijas y periódicas de los funcionarios. Igualmente el artículo 50.6 del ROFRJEL atribuye al Pleno la competencia para la fijación de la cuantía global de las retribuciones complementarias, dentro de los límites máximos y mínimos y demás prescripciones establecidas en las normas estatales de desarrollo del artículo 93 de la Ley 7/1985, de 2 de abril.

Los importes de los complementos específicos, productividad y gratificaciones cumplen con los porcentajes del artículo 7 del Real Decreto 861/86.

Y en los términos que anteceden, queda redactado el informe favorable de esta Intervención Municipal."

Se inicia el turno de intervenciones tomando la palabra la Teniente de Alcalde Delegada de Personal, D^a Auxiliadora Izquierdo Paredes, quien manifiesta que el art. 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, dispone 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, por ello el Ayuntamiento de Rota, tomando como base el método de valoración de puestos acordado con las representaciones sindicales del Ayuntamiento, aprobado en el Pleno de julio del 2012, con ocasión de la RPT de dicho ejercicio, ha procedido, a través de los servicios técnicos de la Delegación de Personal, a la revisión y adaptación de la valoración de todos los puestos de trabajo a incluir en la Relación de Puestos de Trabajo del 2013.

Asimismo, refiere que en las diferentes reuniones mantenidas con la Mesa de Negociación del Personal Funcionario y Laboral, los días 13, 18 y 23 de diciembre de este año 2013, se han aprobado, por mayoría de todos los sindicatos, la adaptación de la valoración de puestos de trabajo, así como las propuestas de la Relación de Puestos de Trabajo para el año 2013 y 2014, adaptándose la VPT, que sirve como soporte base a la elaboración de la Relación de Puestos de Trabajo, donde se especifican los complementos específicos y de destino de cada puesto, y para darle cobertura económica a esa RPT es por lo que se trae también la aprobación de la modificación de la plantilla de personal.

De igual modo, la Delegada de Personal agradece el esfuerzo y el trabajo que se ha hecho desde la Junta de Personal, desde las diferentes secciones sindicales, tomando este tema con bastante seriedad, siendo consecuentes con las necesidades y con las situaciones en que se encuentra ahora el Ayuntamiento, agradeciendo también el esfuerzo que han hecho, no solo en el trabajo y en la negociación, sino también el esfuerzo que están haciendo todos los funcionarios y laborales de este Ayuntamiento, siendo conscientes que todas las Corporaciones Locales pasan por una situación difícil, pero que el compromiso del Equipo de Gobierno sigue siendo firme y serio con todos ellos.

De la misma forma, reconoce el trabajo y el esfuerzo que se ha realizado por parte de los técnicos del Área de Personal, concretamente en la persona de Antonio Jiménez, así como también por parte de los miembros de la Intervención Municipal, en la persona directamente de Miguel Fuentes Rodríguez, el Interventor Municipal, para poner en marcha este tema.

Por último, la Delegada de Personal reitera de forma pública el compromiso del Equipo de Gobierno con la Junta de Personal de seguir trabajando de la mano, para ir respondiendo a sus necesidades y a sus inquietudes, y que el diálogo y el consenso que han conseguido en estos acuerdos continúe para seguir consiguiendo nuevos objetivos y nuevos éxitos para todos, esperando que la mayoría alcanzada en la Mesa de Negociación también pueda verse refrendada aquí en el Pleno Municipal.

Seguidamente, toma la palabra el portavoz del Grupo Municipal del Partido Izquierda Unida, D. Antonio Franco, manifestando que van a apoyar éste y todos los siguientes puntos que componen la presente sesión extraordinaria de Pleno, porque entienden que es fruto del acuerdo alcanzado con la mayoría de las secciones sindicales del Ayuntamiento.

Indica que hay que recordar que hace aproximadamente año y medio, en julio de 2012, el Pleno Corporativo, por unanimidad, aprobó la valoración de puestos de trabajo para el año 2012 y 2013, pero la Ley de Presupuestos Generales del Estado estableció para el año 2013 la congelación de las retribuciones del personal al servicio de la Administración Pública, por lo tanto, aquel acuerdo de Pleno de actualización de puestos de trabajo y los efectos económicos derivados del mismo quedaron en papel mojado.

Expone que las distintas propuestas de hoy vienen precedida por el informe del Área de Personal y por la negociación con las secciones sindicales del Ayuntamiento, destacando que, según el Coordinador del Área de Personal, procede la emisión del informe del Interventor, como así se ha hecho, y también del Secretario, que no lo ven en el expediente, aunque entienden que dado que no se ha presentado es que no será vinculante.

Vuelve a reiterar el Sr. Franco su posicionamiento de apoyo a las diferentes propuestas incluidas en el Pleno, porque se ha llegado a un acuerdo, que si no ha sido de la satisfacción de todas las secciones sindicales, si lo ha sido de la mayoría, y porque se parte no de una situación 0, sino de menos algo, porque todos saben que los funcionarios han ido perdiendo poder adquisitivo en los últimos años, ya que han sido ellos los que han cargado con parte del

esfuerzo por salir de la crisis y han soportado que se venda que son unos privilegiados en tiempos de crisis, pero cuando no hay crisis no son unos privilegiados, ni nadie se fija en el trabajo, ni en la responsabilidad que conlleva su puesto de trabajo.

En representación del Grupo Municipal del Partido socialista toma la palabra el Concejal D. Felipe Márquez, quien manifiesta que, antes de hacer una valoración de lo que sería su voto en los 4 puntos que se traen a Pleno, quiere solicitar respuesta a varios interrogantes, por varias razones, entre ellas, porque cuando se aprueba algo hay que saber de lo que están hablando, y en segundo lugar, porque cuando se les pregunte por parte de los funcionarios en qué consiste y en cómo se les va a beneficiar, también tendrán que saberlo:

Primeramente, interesa conocer en qué beneficia a los funcionarios y al personal laboral fijo de este Ayuntamiento este acuerdo de la Valoración de Puestos de trabajo, cuando se lleven a efecto esos acuerdos.

Por otro lado, si todos los grupos que componen la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento van a tener esa misma subida, si ha sido una subida lineal, si ha sido una subida como consecuencia de una valoración estricta de cada uno de los puestos de trabajo, si solamente se modifica el complemento de destino o también se modifica el complemento específico y en qué términos.

Expone asimismo el portavoz socialista que una preocupación que debe de ser de toda la Corporación y del colectivo de los trabajadores, es que estos acuerdos, una vez que se adopten aquí en Pleno, habrá que trasladarlos a las autoridades competentes para su valoración, por lo tanto, señala que su preocupación está en saber si esas cifras, que en el propio informe del Departamento de Personal se sitúa más o menos en 600.000 €, está asumida en el Plan de Ajuste, si esos 281.000 €, aproximadamente, de los ajustes retributivos, están también dentro de lo que permite, no solamente el Plan de Ajuste, sino el Plan Económico Financiero y el Real Decreto.

Por tanto, insiste en que le gustaría se le contestara a esas preguntas para, a partir de ahí, poder hacer su propia valoración.

Acto seguido, hace uso de la palabra el portavoz del Grupo Municipal del Partido Roteños Unidos, D. Lorenzo Sánchez, manifestando que es un motivo de satisfacción para su Grupo haber alcanzado el presente acuerdo, casi por unanimidad de la representación sindical, a excepción de un solo sindicato, Comisiones Obreras, con un representante, que ha votado en contra del mismo.

A su entender, expone que se trata de un acuerdo deseado por todos, no satisfactorio para todas las partes, porque son momentos difíciles, desde el punto de vista legislativo con todo lo que son las subidas, y por otra parte también administrativamente, de unas pretensiones que se tenía en un principio de alcanzar el acuerdo.

Asimismo, hace referencia a que en un principio se acordó hacer una valoración de los puestos de trabajo por parte de una empresa externa, si bien por parte de la representación sindical y el Gobierno Municipal, se adoptó el acuerdo de que se hiciera por parte

de los servicios técnicos municipales, que se hizo en su momento para una negociación, pero esta negociación, al final, con las modificaciones legislativas, fue imposible sacarla adelante, por lo tanto lo que han hecho ahora, entre todos, ha sido intentar alcanzar un acuerdo satisfactorio para todas las partes, en el que vaya reconocido parte de aquellos acuerdos que se alcanzaron en el año 2012.

Por lo tanto, expone que, desde el punto de vista del Ayuntamiento, han de reconocer el esfuerzo que se ha hecho por parte de la representación sindical, que es un esfuerzo compartido también por parte del Gobierno Municipal, porque verdaderamente el comportamiento que ha tenido el trabajo y la dedicación de los funcionarios durante este período ha permitido que se alcancen estos objetivos.

Respecto a lo que preguntaba el Concejal del Partido Socialista, no sin falta de criterio, sobre las cuestiones que él entendía que tendrían que ser contestadas, expone el Sr. Sánchez Alonso que hay una parte que si se ajusta al Plan de Ajuste y también se ajusta al Plan Económico Financiero, que a su parecer se recoge en el informe del Sr. Interventor.

Sobre cómo se ha repartido, responde que se ha repartido tomando unos acuerdos entre la representación sindical y el Equipo de Gobierno, quedando claro que la valoración se ha hecho con unos criterios, intentando que fueran lo más objetivos posibles, con los que todos, como en este caso, con la representación sindical, están de acuerdo. Asimismo, informa que se ha repartido en aquellos puntos donde había margen, que era el Complemento de Destino y el Complemento Específico, todo ello sin rebasar los límites legales que plantea la Ley.

Por otro lado, señala que es verdad que también al Equipo de Gobierno, a la representación sindical y a los técnicos municipales les preocupa lo que puedan decir las demás Autoridades competentes, no obstante una vez se adopte el acuerdo por el Pleno, se elevará, tanto a la Junta de Andalucía, como a la Subdelegación del Gobierno, para sus informes previos, para que sean verdaderamente definitivos, y si hubiera cualquier tipo de alegación, se contestaría o se volvería a traer a Pleno.

Concluye el Sr. Sánchez Alonso que lo que está claro es que lo que el Roteños Unidos quiere es poner en valor en primer lugar el esfuerzo tan importante que se ha hecho, en estos dos últimos años, por parte de los funcionarios y de los laborales del Ayuntamiento, en muchísimos momentos, no solamente por los recortes por la situación económica que se están viviendo, sino también por la legislación que se ha aplicado sobre los funcionarios, que han tenido también una importante merma en sus ingresos, intentándose también que los acuerdos incompletos o no cumplidos de las negociaciones sindicales que se habían tenido por el cambio legislativo, tengan también un reflejo parcial en esta valoración de puestos de trabajo.

Finalmente da las gracias muy concretamente a la representación sindical, a todas aquellas personas que han votado, que han confiado y, sobre todo, que han participado y que han trabajado en la elaboración de esta valoración de puestos de trabajo, junto con los servicios técnicos municipales, dándole las gracias a todos y esperando que una vez que termine todo el procedimiento administrativo

tengan la feliz noticia que queda aprobada la valoración de puestos de trabajo.

El portavoz del Grupo Municipal del Partido Popular, Sr. Curtido, interviene a continuación, manifestando que hoy es un día feliz, porque el acuerdo que traen para su aprobación por Pleno es satisfactorio y deseado por todos y porque en estos acuerdos se plasma el esfuerzo de una gran parte de muchos funcionarios y, sobre todo, de las fuerzas sindicales, que durante todo este tiempo han mantenido estas negociaciones, plasmándose realmente el entendimiento al que al fin y al cabo se ha sido capaz de llegar prácticamente con la total mayoría de las fuerzas sindicales.

Expone también D. Oscar Curtido que, independientemente del esfuerzo que se ha demostrado por parte de las fuerzas sindicales, con este documento también se cumple hoy uno de los objetivos del Equipo de Gobierno y se ha demostrado también cual es el compromiso y el objetivo que tenía en mente, desde el año 2012, teniendo también que decir que es un gran esfuerzo el que se ha hecho por parte del Equipo de Gobierno.

Por último, quiere agradecer sinceramente a todas y cada una de las fuerzas sindicales que han refrendado al fin y al cabo el acuerdo y también a los técnicos municipales, tanto del Departamento de Personal, como al Sr. Interventor, D. Miguel Fuentes, por su quehacer y por el compromiso que muestra una vez más con todos estos asuntos.

En último lugar muestra su deseo de que el punto pueda ser aprobado por todos y tenga la unanimidad necesaria que requiere en estos casos.

De nuevo interviene el Concejál del Grupo Municipal Socialista, Sr. Márquez, manifestando que creían que iba a ser la Delegada de Personal quien les diera respuesta a los interrogantes que habían planteado, pero de cualquier manera en la línea constructiva en la que están interviniendo, y dado que se trata de un tema importante y trascendente lo que se está aquí debatiendo, ya que desde el año 1998 no se había hecho ninguna valoración de puestos de trabajo nueva, por lo que, lógicamente, habrá levantado unas expectativas entre el conjunto de los trabajadores municipales, no queriendo ni siquiera defraudar, pero si que se haga conforme a lo que aquí se ha informado por parte del portavoz de Roteños Unidos de que si se ajusta al Plan, si se ajusta al Decreto y si se ajusta al Plan Económico Financiero.

De igual modo, plantea el Sr. Márquez que la segunda cuestión que a su Grupo le preocupa y que le parece obligada, porque van a tener que responderle a algunos funcionarios que les pregunten cuando salgan, es que en el informe de Personal y de Intervención se dice que la propuesta que se está aquí debatiendo para su aprobación, si procede, será aplicada a lo largo de los distintos ejercicios económicos, por lo tanto quiere decir que, a diferencia de lo que se supone que es lo lógico, que es que una relación de puestos de trabajo y una valoración que se aprueba con su consignación presupuestaria y con una aplicación inmediata una vez que se haya dado el visto bueno, parece ser que, como dice el informe en su página 16, su plasmación práctica en la plantilla presupuestaria será de forma escalonada en los próximos ejercicios económicos, en función de la disponibilidad presupuestaria del Ayuntamiento, queriendo conocer con qué criterio se

van a ir a incorporando los nuevos puestos de trabajo y si se ha decidido con los trabajadores que han acordado en la mesa estos puntos si van a entrar primero los del grupos A, los del Grupo C o los del grupos E y si se sabe por parte de la representación de los trabajadores cuando y con qué escalonamiento van a ver en sus nóminas ese acuerdo que aquí están tomando.

En último lugar, refiere que hay una cuestión que les ha chocado un poco, que se haya creado el "Welcome Rota", sin embargo se elimine el puesto de Técnico en Turismo, cuando en contra de esa eliminación se crean otros puestos, que se pueden entender que son necesarios, como la creación de los puestos de Técnicos en la Fundación de Medio Ambiente, opinando que el tema del turismo que debe de ser una cuestión que han de cultivar, mejorar y apoyar, sin embargo lo dejan fuera, y aunque quizás haya alguna justificación que su Grupo desconoce, les gustaría que se la respondieran.

D. Lorenzo Sánchez aclara que con ese mismo ánimo constructivo, le da la sensación que D. Felipe Márquez ha leído parcialmente la documentación, primero porque cuando se habla de la aplicación de la valoración de puestos de trabajo, se dice con carácter de aplicarlo en el ejercicio 2014, por lo tanto que le aplique a todos los funcionarios una vez que termine toda la tramitación administrativa, por seguridad jurídica, y una vez que hayan pasado los informes previos y haya ido a la Junta y a la Subdelegación del Gobierno, pero a todos, no a un grupo si y a otro no, insistiendo que lo que se está aprobando aquí es la valoración de todos los puestos de trabajo, por lo tanto, su aplicación será efectiva una vez que termine la tramitación y se aplicará a toda la plantilla.

Respecto a la amortización de una plaza de técnico de Turismo, explica que, dentro de la línea que habían marcado en los últimos tiempos también, se amortizan los puestos de confianza del jefe de Gabinete de Alcaldía, de Coordinador del Gabinete de Prensa y de auxiliar de protocolo, intentándose por todos los medios cumplir los objetivos que se habían marcado con la representación sindical, todo lo cual irá en el Presupuesto del ejercicio 2014.

Señala asimismo el Sr. Sánchez Alonso que hay que poner en valor que ha sido una negociación muy larga, donde ha habido una actitud de generosidad por parte de los funcionarios, en momentos muy complicados, porque hay Ayuntamientos que no pagan sus nóminas y no hacen frente a los salarios de su personal, sin embargo aquí se viene dando debido cumplimiento a todo esto y encima se tiene la capacidad y la generosidad por parte de los funcionarios de sentarse en una mesa para negociar acuerdos previos a toda esta situación de crisis, alcanzándose acuerdos, por lo tanto opina que es muy importante valorarlo en positivo, primero porque hay un nivel de compromiso muy alto, porque no se crean plazas, porque las que vienen estaban ya previstas desde el año 2012, sino que lo se plantea es amortizar en vez de crear, por ello, es importante que, independientemente de la estrategia política que se tenga desde cada grupo, que se resalte hoy que ha habido un acuerdo, que ese acuerdo requiere de una tramitación administrativa a la que van a dar debido cumplimiento y que se va a intentar por todos los medios que, una vez que esté completada, no habrá divisiones de ningún tipo, sino que será la aplicación para todos, desde el primer minuto.

El Portavoz del Grupo Municipal del Partido Popular, Sr. Curtido, en su último turno de intervención quiere congratularse de poder sacar el acuerdo por unanimidad, volviendo a mostrar el agradecimiento a todas las secciones sindicales que han hecho posible este acuerdo y a todos los técnicos municipales que han hecho posible que esto llegue a buen puerto, y sobre todo a los funcionarios que, independientemente de las limitaciones con las que se han visto obligados, recogidas en los Presupuestos Generales del Estado, han seguido manteniendo su compromiso en el día a día, cada uno en su puesto de trabajo, con este Ayuntamiento de Rota, lo cual es digno de reconocer.

Para cerrar el turno de intervenciones toma la palabra la Teniente de Alcalde Delegada de Personal, D^a Auxiliadora Izquierdo, agradeciendo el posicionamiento de los grupos y dirigiéndose a los representantes de las secciones sindicales y a la Presidencia de la Junta de Personal, les manifiesta que el acuerdo que hoy toman aquí es un gran acuerdo, pero no será un punto y aparte, sino un punto y seguido, porque el trabajo que han hecho hasta ahora ha tenido un resultado, y ahora seguirán trabajando en alcanzar nuevos acuerdos y nuevos objetivos, porque todos los que conocen como funciona la Administración Local, saben que al final los funcionarios de los Ayuntamientos son los que en realidad hacen que una Administración funcione y que los éxitos de las Corporaciones Locales no son solo éxitos de los políticos que en su momento estén gobernando, sino que en una parte muy importante y fundamental el éxito de las Corporaciones Locales está en el buen trabajo que hacen los funcionarios de los Ayuntamientos, haciéndoles llegar su felicitación.

La Sra. Alcaldesa hace uso de la palabra agradeciendo a la Presidenta de la Junta de Personal, así como a otros representantes sindicales también presentes en el Pleno, por el esfuerzo que han hecho y por la generosidad y especialmente también a los funcionarios que forman parte del equipo técnico, tanto de Personal como de la Intervención Municipal, porque en los últimos días del año, con la premura de los asuntos propios, han hecho un buen trabajo que se culmina hoy, en parte, con el compromiso y el consenso fundamental de todas las partes, puesto que tan solo ha habido una persona que ha votado en contra, votando todos los demás a favor en las reuniones de la Mesa de Negociación, reiterando que le gustaría poner en valor el consenso y la generosidad que ha habido por parte de todas las secciones sindicales.

Asimismo, agradece también a los miembros de la Corporación Municipal que vayan a refrendar el documento, que también van a refrendar el compromiso que tiene el Equipo de Gobierno para con los funcionarios municipales.

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, por unanimidad de los veintiún Concejales presentes que constituyen la totalidad de la Corporación Municipal (siete del Grupo Municipal del Partido Popular, siete del Grupo Municipal del Partido Roteños Unidos, cinco del Grupo Municipal del Partido Socialista y dos del Grupo Municipal del Partido Izquierda Unida-Los Verdes), acuerda estimar la propuesta anterior y, en consecuencia, aprobar la adecuación de la Valoración de Puestos de Trabajo del Personal de este Ayuntamiento para los ejercicios de 2.013 y 2.014.

La Sra. Alcaldesa anuncia que van a dando lectura a los dictámenes del resto de los puntos, adelantando que todos los miembros de la Corporación disponen de toda la documentación, si bien es cierto que falta el refrendo del Sr. Secretario que por estar de vacaciones no ha podido refrendar el informe de Personal, por tanto le gustaría que constara en acta que se le solicite al Sr. Secretario por parte del Pleno que se refrende el informe o bien que informe sobre el acuerdo y el informe de Personal.

PUNTO 2º.- PROPUESTA DE LA TENIENTE DE ALCALDE DELEGADA DE PERSONAL, PARA ELEVAR A PLENO EL ACUERDO ADOPTADO POR LAS MESAS GENERALES DE NEGOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS Y DEL PERSONAL LABORAL, SOBRE RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO DEL EJERCICIO 2013.

Por la Sra. Secretaria Accidental se da lectura al Dictamen de la Comisión Informativa General y Permanente, en la sesión Extraordinaria y urgente celebrada el día 26 de diciembre de 2013, al punto 3º, en la que se dictaminó favorablemente, por mayoría, es decir, con el voto a favor de la Sra. Presidenta, Dª Montemayor Laynez de los Santos, de los representantes del Grupo Municipal del Partido Popular, y de los representantes del Grupo Municipal del Partido Roteños Unidos, y la abstención de la representante del Grupo Municipal del Partido Socialista y del representante del Grupo Municipal Izquierda Unida-Los Verdes, convocatoria por Andalucía, la propuesta de la Teniente de Alcalde Delegada de Personal, para elevar a Pleno el acuerdo adoptado por las Mesas Generales de Negociación de Funcionarios y del Personal Laboral, sobre Relación de Puestos de Trabajo del ejercicio 2013.

Es conocida la propuesta que formula la Teniente de Alcalde Delegada de Personal, Dª Mª Auxiliadora Izquierdo Paredes, cuyo tenor literal es el siguiente:

“Por esta Corporación se ha mantenido con la representación sindical, concretamente con la Mesa General de Negociación de los Funcionarios y con la Mesa General de Negociación del Personal Laboral, reuniones los días 13, 18 y 23 del presente mes de diciembre, consiguiéndose en esta última reunión la aprobación, con una amplia mayoría sindical, de las Relaciones de Puestos de Trabajo del presente ejercicio de 2013.

Las citadas Relaciones, separadas por funcionarios y personal laboral y a su vez por presupuestos: Municipal, Organismo Autónomo de Recaudación y Fundaciones.

Por consiguiente, propone al Excmo. Ayuntamiento Pleno la aprobación de las Relaciones de Puestos de Trabajo correspondientes al ejercicio de 2013, del personal funcionario, personal eventual y personal laboral.”

Asimismo, constan en el expediente las Relaciones de Puestos de Trabajo del ejercicio 2.013, del personal funcionario, personal eventual y personal laboral.

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, por unanimidad de los veintiún Concejales presentes que constituyen la totalidad de la Corporación Municipal (siete del Grupo Municipal del Partido Popular, siete del Grupo Municipal del Partido Roteños Unidos, cinco del Grupo Municipal del Partido Socialista y dos del Grupo Municipal del Partido Izquierda Unida-Los Verdes), acuerda estimar la propuesta anterior y, en consecuencia, aprobar las Relaciones de Puestos de Trabajo correspondientes al ejercicio de 2.013, del personal funcionario, personal eventual y personal laboral.

PUNTO 3º.- PROPUESTA DE LA TENIENTE DE ALCALDE DELEGADA DE PERSONAL, PARA ELEVAR A PLENO EL ACUERDO ADOPTADO POR LAS MESAS GENERALES DE NEGOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS Y DEL PERSONAL LABORAL, SOBRE RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO DEL EJERCICIO 2014.

Por la Sra. Secretaria Accidental se da lectura al Dictamen de la Comisión Informativa General y Permanente, en la sesión Extraordinaria y urgente celebrada el día 26 de diciembre de 2013, al punto 4º, en la que se dictaminó favorablemente, por mayoría, es decir, con el voto a favor de la Sra. Presidenta, Dª Montemayor Laynez de los Santos, de los representantes del Grupo Municipal del Partido Popular, y de los representantes del Grupo Municipal del Partido Roteños Unidos, y la abstención de la representante del Grupo Municipal del Partido Socialista y del representante del Grupo Municipal Izquierda Unida-Los Verdes, convocatoria por Andalucía, la propuesta de la Teniente de Alcalde Delegada de Personal, para elevar a Pleno el acuerdo adoptado por las Mesas Generales de Negociación de Funcionarios y del Personal Laboral, sobre Relación de Puestos de Trabajo del ejercicio 2014.

Es conocida la propuesta que formula la Teniente de Alcalde Delegada de Personal, Dª Mª Auxiliadora Izquierdo Paredes, cuyo tenor literal es el siguiente:

“Por esta Corporación se ha mantenido con la representación sindical, concretamente con la Mesa General de Negociación de los Funcionarios y con la Mesa General de Negociación del Personal Laboral, reuniones los días 13, 18 y 23 del presente mes de diciembre, consiguiéndose en esta última reunión la aprobación, con una amplia mayoría sindical, de las Relaciones de Puestos de Trabajo del próximo ejercicio de 2014.

Las citadas Relaciones, separadas por funcionarios y personal laboral y a su vez por presupuestos: Municipal, Organismo Autónomo de Recaudación y Fundaciones.

Por consiguiente, propone al Excmo. Ayuntamiento Pleno la aprobación de las Relaciones de Puestos de Trabajo correspondientes al ejercicio de 2014, del personal funcionario, personal eventual y personal laboral.”

Asimismo, constan en el expediente las Relaciones de Puestos de Trabajo del ejercicio 2.014, del personal funcionario, personal eventual y personal laboral.

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, por unanimidad de los veintiún Concejales presentes que constituyen la totalidad de la Corporación Municipal (siete del Grupo Municipal del Partido Popular, siete del Grupo Municipal del Partido Roteños Unidos, cinco del Grupo Municipal del Partido Socialista y dos del Grupo Municipal del Partido Izquierda Unida-Los Verdes), acuerda estimar la propuesta anterior y, en consecuencia, aprobar las Relaciones de Puestos de Trabajo correspondientes al ejercicio de 2.014, del personal funcionario, personal eventual y personal laboral.

PUNTO 4º.- PROPUESTA DE LA TENIENTE DE ALCALDE DELEGADA DE PERSONAL, PARA LA MODIFICACIÓN DE LA PLANTILLA DEL PERSONAL.

Por la Sra. Secretaria Accidental se da lectura al Dictamen de la Comisión Informativa General y Permanente, en la sesión Extraordinaria y urgente celebrada el día 26 de diciembre de 2013, al punto 5º, en la que se dictaminó favorablemente, por mayoría, es decir, con el voto a favor de la Sra. Presidenta, Dª Montemayor Laynez de los Santos, de los representantes del Grupo Municipal del Partido Popular, y de los representantes del Grupo Municipal del Partido Roteños Unidos, y la abstención de la representante del Grupo Municipal del Partido Socialista y del representante del Grupo Municipal Izquierda Unida-Los Verdes, convocatoria por Andalucía, la propuesta de la Teniente de Alcalde Delegada de Personal, para la modificación de la Plantilla del Personal.

Se conoce el texto de la propuesta formulada por la Teniente de Alcalde Delegada de Personal, Dª Mª Auxiliadora Izquierdo Paredes, cuyo tenor literal es el siguiente:

“Como consecuencia de la aprobación en la Mesa General de Negociación de los Funcionarios y en la Mesa General de Negociación del Personal Laboral, reuniones los días 13, 18 y 23 del presente mes de diciembre, de la adecuación de la Valoración de Puestos de Trabajos, se han adaptado a la misma las relaciones de la plantilla presupuestaria, las cuales se adjuntan a la presente propuesta.

Las plazas incluidas en las citadas Relaciones son las mismas que en el ejercicio 2012, excepto en las cinco plazas que se amortiza: Una de Auxiliar de Protocolo en funcionarios; una de Técnico de Turismo en Laborales, y una de Jefe del Gabinete de Alcaldía y una de Coordinador del Gabinete de Prensa en Personal eventual y otra más de personal eventual de Coordinador de la Delegación en la Fundación de Playas, Agricultura y Medio Ambiente.

Por consiguiente, propone al Excmo. Ayuntamiento Pleno la aprobación de las Relaciones de la Plantilla Presupuestaria que se acompaña a la presente propuesta, para su inclusión en el Presupuesto Municipal.”

Asimismo, constan en el expediente las Relaciones de la Plantilla Presupuestaria.

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, por unanimidad de los veintiún Concejales presentes que constituyen la totalidad de la Corporación Municipal (siete del Grupo Municipal del Partido Popular, siete del Grupo Municipal del Partido Roteños Unidos, cinco del Grupo Municipal del Partido Socialista y dos del Grupo Municipal del Partido Izquierda Unida-Los Verdes), acuerda estimar la propuesta anterior y, en consecuencia, aprobar las Relaciones de la Plantilla Presupuestaria, para su inclusión en el próximo Presupuesto Municipal.

Y no habiendo más asuntos de qué tratar, se levantó la sesión, siendo las diez horas y cuarenta minutos, redactándose la presente acta, de todo lo cual, yo, como Secretaria Acctal., certifico.

Rota, a 10 de enero de 2014
LA SECRETARIA ACCTAL.,

Vº.Bº.
LA ALCALDESA,