

ASUNTO: DOTACIONES QUE DEBEN HACERSE EN EL CAPÍTULO I DEL PRESUPUESTO MUNICIPAL PARA GASTOS DE PERSONAL CORRESPONDIENTES AL EJERCICIO 2016.

ANTECEDENTES

PRIMERO.- Visto que tanto la Ley 39/1988, de 29 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, como el 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 imponen la obligación de aprobar anualmente los respectivos presupuestos de las administraciones locales, se hace preciso acometer dicha tarea, si bien partiendo de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016, del mismo modo debe tenerse en cuenta que la propuesta que se hace contiene una previsión de los gastos para el mismo ejercicio económico.

Debe tenerse en cuenta asimismo que el análisis que se contiene en el presente informe lo es respecto de cada una de las partidas que se proponen, haciendo una distinción entre el régimen de retribuciones y el régimen jurídico específico del personal funcionario y el del personal laboral.

Se toman asimismo en consideración todos aquellos aspectos que son de obligado cumplimiento por disposición normativa o reglamentaria, de carácter estatal, autonómica o local y que de un modo u otro tienen incidencia en el Capítulo I.

SEGUNDO.- Visto que hasta el día de la fecha del presente informe no ha sido posible aprobar el Presupuesto Municipal para el año 2016 y dado que al haber transcurrido ya 5 meses desde el inicio ejercicio sin que, como consecuencia del retraso en la aprobación del Presupuesto y de la Plantilla Orgánica, pueda aprobarse la Oferta de Empleo Público para el año 2016 y convocar aquellas plazas correspondientes a los sectores permitidos por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016, se considera innecesario mantener la dotación completa de las plazas cuya convocatoria deviene ya en imposible.

NORMATIVA DE APLICACIÓN

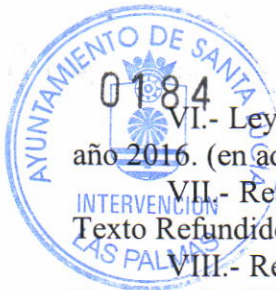
I.- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local. (en adelante LBRL).

II.- Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las normas de régimen local. (en adelante TRRL).

III.- Ley 7/2015, de 1 de abril, de Municipios de Canarias (en adelante LMC)

IV.- Ley 39/1988, de 29 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales (en adelante LRHL).

V.- 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. (en adelante TRLRHL).



VI.- Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016. (en adelante LPGE).

VII.- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (en adelante ET)

VIII.- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. (en adelante EBEP).

IX.- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. (en adelante LPRL) y demás normativa concordante en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

X.- Ley 6/1997, de 4 de julio, de Coordinación de Policías Locales de Canarias (en adelante LCPLC) y Decreto 75/2003, de 12 de mayo, por el que se establecen las normas marco y otras normas de Coordinación de Policías Locales de Canarias

CONSIDERACION JURIDICAS

PRIMERA.- REGIMEN DE RETRIBUCIONES DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE SANTA LUCIA

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 de la LPGE, las retribuciones del personal al servicio del Ayuntamiento de Santa Lucía experimentan, exclusivamente, el incremento del 1% respecto a las vigentes, 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.

De esta manera y de conformidad con lo dispuesto en el vigente Acuerdo Regulator de las Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario y Convenio Colectivo del Personal Laboral de este Ayuntamiento, que equiparan los conceptos retributivos de ambos tipos de empleados públicos, los mismos importes en las retribuciones por grupos y subgrupos de la totalidad de la plantilla son:

A) Retribuciones mensuales por grupo:

GRUPO	SUELDO BASE	TR	RESIDENCIA	C.DESTINO		CE VALOR PUNTO
				NIVEL	VALOR	
A1	1.120,15	43,08	173,27	10	217,35	21,06
A2	968,57	35,12	141,66	11	240,00	
B	846,66	30,83	136,36	12	262,68	
C1	727,23	26,58	116,77	13	285,36	
C2	605,25	18,08	96,24	14	308,07	
AP	553,96	13,61	85,01	15	330,72	
				16	353,43	
				17	376,06	
				18	398,74	
				19	421,43	
				20	444,10	
				21	478,09	
				22	514,94	
				23	551,88	
				24	588,75	
				25	625,67	
				26	705,19	
				27	803,81	
				28	840,73	
				29	877,62	
				30	978,44	





OFICINAS MUNICIPALES

Avda. de las Tirajanas, 151 - 35110 Santa Lucía - Gran Canaria
Tlfs: (928) 72 72 00 Fax (928) 72 72 35 N.I.F. P-3502300-A Nº Rgto : 01350228

0185

Ayuntamiento
SANTA LUCÍA
RRHH/MCGJ/previsión
presupuestaria 2016



B) Pagas Extraordinarias, por grupo:

Del Personal Funcionario.- Se percibirán en junio y diciembre y cada una de ellas estará integrada, además de por el complemento de destino y del complemento específico que mensualmente se perciba por nómina, por las siguientes retribuciones básicas, a percibir según grupo:

GRUPOS	RETRIBUCIONES BASICAS A INCLUIR EN EXTRAS 2016	
	SUELDO BASE	TRIENIOS
A1	691,21	26,58
A2	706,38	25,61
B	731,75	26,65
C1	628,53	22,96
C2	599,73	17,91
E-AP	553,96	13,61

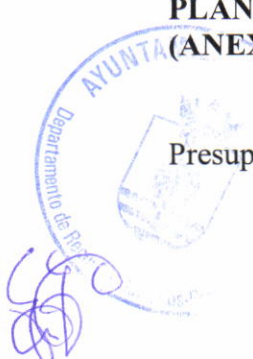
C) Diferencias en el valor del trienio correspondiente al personal laboral de oficios.- Se perciben las mismas por igual importe e idéntica periodicidad que para el personal funcionario, con la única excepción, si bien es preciso señalar, que el vigente Convenio Colectivo del Personal Laboral contempla el derecho del personal laboral a percibir, en concepto de trienios, el 4,23% del sueldo base (que es el mismo que para el personal funcionario reseñado en el cuadrante anterior), únicamente para el personal de oficio, percibiendo el resto el mismo importe del trienio asignado a los grupos de personal funcionario, con idéntico criterio. Por tanto, el importe de tales trienios, exclusivamente para el personal de oficios y teniendo en cuenta que el mismo pertenece a los Grupos D y E, Subgrupos C2 y AP, respectivamente, son:

GRUPO/SUBGRUPO	VALOR TRIENIOS PERSONAL OFICIO LABORAL	
	MENSUAL	PAGA EXTRA
C/C2	25,60	25,37
E-AP	23,43	23,43

Con tales criterios retributivos, se configura la tabla salarial correspondiente a la totalidad de las plazas que integran la plantilla orgánica del personal funcionario y laboral, así como del personal contratado y/o subvencionado, que figura en los como Anexos I, II, III, IV y V del presente documento.

SEGUNDA.- MODIFICACIONES QUE SE INTRODUCEN EN LA PLANTILLA ORGANICA Y EN LA RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO (ANEXOS DE PERSONAL):

Dispone en este sentido el artículo 168 del TRLRHL respecto a la elaboración del Presupuesto Municipal que el presupuesto de la entidad local será formado por su





presidente y a él habrá de unirse, entre otra documentación, el Anexo de personal de la Entidad Local.

De la misma manera, dice el artículo 90.1 LRBL que “Corresponde a cada Corporación Local aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios/as, personal laboral y eventual.

Las plantillas deberán responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia y establecerse de acuerdo con la ordenación general de la economía.”

En el mismo sentido se expresa el art. 126.1 del Texto Refundido de Régimen Local al señalar “Las plantillas, que deberán comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados reservados a funcionarios/as, personal laboral y eventual, se aprobarán anualmente con ocasión de la aprobación del Presupuesto y habrán de responder a los principios enunciados en el artículo 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril. A ellas se unirán los antecedentes, estudios y documentos acreditativos de que se ajustan a los mencionados principios.

Igualmente deben cumplirse los principios enumerados en el art. 126.2 del Texto Refundido sobre Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local, en cuanto a la compensación del incremento del gasto con la reducción de otras unidades, salvo que el incremento de las dotaciones sea consecuencia del establecimiento o ampliación de servicios de carácter obligatorio que resulten impuestos por disposiciones legales.

Nos encontramos en el presente ejercicio con que el Municipio de Santa Lucía está obligado a disponer de una serie de servicios con los que actualmente no cuenta, pero cuya prestación tienen carácter obligatorio, tal es el caso del servicio de abastecimiento de aguas, cementerios, ferias, abastos, lonjas y comercio ambulante. De esta manera, el artículo 25 de la LBRL dispone que son competencias propias de los Municipios:

a) Urbanismo: planeamiento, gestión, ejecución y disciplina urbanística. Protección y gestión del Patrimonio histórico. Promoción y gestión de la vivienda de protección pública con criterios de sostenibilidad financiera. Conservación y rehabilitación de la edificación.

b) Medio ambiente urbano: en particular, parques y jardines públicos, gestión de los residuos sólidos urbanos y protección contra la contaminación acústica, lumínica y atmosférica en las zonas urbanas.

c) Abastecimiento de agua potable a domicilio y evacuación y tratamiento de aguas residuales.

d) Infraestructura viaria y otros equipamientos de su titularidad.

e) Evaluación e información de situaciones de necesidad social y la atención inmediata a personas en situación o riesgo de exclusión social.

f) Policía local, protección civil, prevención y extinción de incendios.

g) Tráfico, estacionamiento de vehículos y movilidad. Transporte colectivo urbano.

h) Información y promoción de la actividad turística de interés y ámbito local.

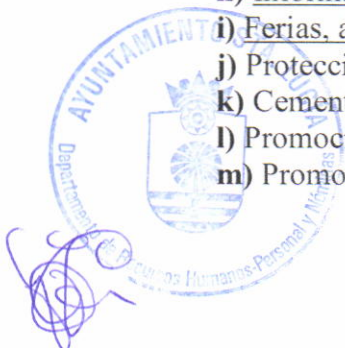
i) Ferias, abastos, mercados, lonjas y comercio ambulante.

j) Protección de la salubridad pública.

k) Cementerios y actividades funerarias.

l) Promoción del deporte e instalaciones deportivas y de ocupación del tiempo libre.

m) Promoción de la cultura y equipamientos culturales.





OFICINAS MUNICIPALES

Avda. de las Tirajanas, 151 - 35110 Santa Lucía - Gran Canaria
Tfns: (928) 72 72 00 Fax (928) 72 72 35 N.I.F. P-3502300-A Nº Rgto : 01350228

Ayuntamiento
SANTA LUCÍA
RRHH/MCGJ/previsión
presupuestaria 2016



0187

n) Participar en la vigilancia del cumplimiento de la escolaridad obligatoria y cooperar con las Administraciones educativas correspondientes en la obtención de los solares necesarios para la construcción de nuevos centros docentes. La conservación, mantenimiento y vigilancia de los edificios de titularidad local destinados a centros públicos de educación infantil, de educación primaria o de educación especial.

ñ) Promoción en su término municipal de la participación de los/as ciudadanos/as en el uso eficiente y sostenible de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

De la misma manera, el artículo 26 del mismo texto legal reseña como servicios de prestación obligatoria para municipios de más de 50.000 habitantes las siguientes: alumbrado público, cementerio, recogida de residuos, limpieza viaria, abastecimiento domiciliario de agua potable, alcantarillado, acceso a los núcleos de población y pavimentación de las vías públicas; parque público, biblioteca pública y tratamiento de residuos; protección civil, evaluación e información de situaciones de necesidad social y la atención inmediata a personas en situación o riesgo de exclusión social, prevención y extinción de incendios e instalaciones deportivas de uso público; Transporte colectivo urbano de viajeros y medio ambiente urbano.

Por otro lado, establece la Ley de Municipios de Canarias, en esta materia:

“Artículo 10 Competencias municipales

1. Son competencias propias del municipio aquellas cuya titularidad le atribuyen las leyes del Estado y las de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Estas últimas asignarán a los municipios toda competencia que se aprecie que afecta preponderantemente al círculo de intereses municipales.

2. Son competencias delegadas aquellas sobre las que el Estado, la Comunidad Autónoma, los cabildos insulares u otras administraciones públicas hayan atribuido su ejercicio al municipio, conservando la titularidad la administración delegante.

La Administración autonómica canaria delegará en los municipios el ejercicio de aquellas competencias autonómicas que por los principios de la sección 1ª de este capítulo sea conveniente que se lleven a cabo en el ámbito municipal.

La delegación se ajustará a la legislación básica de régimen local persiguiéndose la mejora en los servicios públicos además de una eficiente gestión pública tendente a la eliminación de duplicidades administrativas.

La delegación respetará los principios de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera y no podrá tener una duración inferior a la prevista en la legislación básica.

3. Además de las competencias señaladas en los apartados anteriores, los municipios canarios podrán ejercer otras que, cumpliendo con los requisitos legales, promuevan actividades y servicios que contribuyan a satisfacer necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal, con respeto a los principios de estabilidad





presupuestaria y sostenibilidad financiera, descartándose que un servicio público pueda ser ofrecido simultáneamente por varias administraciones.”

“Artículo 11 Atribución de competencias propias

Sin perjuicio de lo previsto en la legislación básica, los municipios canarios asumirán, en todo caso, las competencias que les asignen como propias las leyes sectoriales de la Comunidad Autónoma de Canarias sobre las siguientes materias:

- a) Actividades clasificadas y espectáculos públicos.*
- b) Consumo.*
- c) Cultura.*
- d) Deportes.*
- e) Educación.*
- f) Empleo.*
- g) Fomento y promoción del desarrollo económico y social municipal en el marco de la planificación autonómica.*
- h) Igualdad de género.*
- i) Juventud.*
- j) Medio ambiente.*
- k) Patrimonio histórico.*
- l) Protección civil y seguridad ciudadana.*
- m) Sanidad.*
- n) Servicios sociales.*
- ñ) Transportes.*
- o) Turismo.*
- p) Urbanismo.*
- q) Vivienda.”*

Aclaran asimismo las disposiciones transitorias primera y segunda de la citada norma:

“Primera Vigencia de las normas sectoriales autonómicas

Las competencias atribuidas a los municipios por las leyes de la Comunidad Autónoma de Canarias con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local, se continuarán ejerciendo por los mismos, en régimen de autonomía y bajo su propia responsabilidad, con el contenido y alcance establecido por la respectiva norma de atribución.

Segunda Continuidad de los servicios preexistentes

Cuando las competencias distintas de las propias y de las atribuidas por delegación se vinieran ejerciendo con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local, en virtud de lo que establecía la redacción originaria del artículo 25.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de Bases del Régimen Local y del artículo 28 del mismo cuerpo legal, los municipios podrán continuar la prestación de los servicios vinculados a las mismas, de tal modo que el procedimiento previsto en el artículo 7.4 de la citada Ley 7/1985, se aplicará exclusivamente para la asunción de nuevas competencias o la creación de nuevos servicios.”

Entiende por ello esta Jefatura de Servicios que son competencias obligatorias las señaladas por la legislación básica del Estado, la Sectorial de la Comunidad Autónoma





OFICINAS MUNICIPALES

Ayuntamiento
SANTA LUCÍA
RRHH/MCGJ/previsión
presupuestaria 2016

Avda. de las Tirajanas, 151 - 35110 Santa Lucía - Gran Canaria
Tifs: (928) 72 72 00 Fax (928) 72 72 35 N.I.F. P-3502300-A N° Rgtró : 01350228

Canaria y aquellas que ya vinieran ejerciéndose con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley de Municipios Canarios, así como aquellas otras que le sean atribuidas por la Comunidad Autónoma en atención al principio de máxima proximidad y estricto respeto a los principios de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera, según señala la citada norma.

Existen por otro lado, una serie de responsabilidades y exigencias impuestas por nueva normativa, tales como Ley 39/2015, de 1 de Octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público y la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, todas las cuales hacen una enérgica apuesta por las TICs y la implantación y puesta en funcionamiento de la Administración Electrónica.

Por último, existen algunos servicios que deben ser objeto de una reestructuración para dotarlos de eficacia y eficiencia en su funcionamiento y, especialmente, que favorezcan el control y coordinación de materias hasta ahora dispersas, en busca de servicios en los que encuadrarse para su gestión, así como que descarguen de la ingente cantidad de tareas y responsabilidades que tales nuevas normativas han venido imponiendo a los/as Funcionarios/as de Carrera con Habilitación de Carácter Nacional, que deben concentrar todas sus energías en la consecuencia de los retos y responsabilidades que tales nuevas normas le imponen.

Ha podido igualmente detectarse que, existe una deficiencia a la hora de crear las plazas en la plantilla orgánica, vinculadas desde el inicio a puestos de trabajo de especial responsabilidad, en lugar de a puestos base de la categoría a que se refiera la plaza. Hasta el día de la fecha toda plaza de nueva creación nacía vinculada a un determinado puesto de trabajo. Esto debe ser así cuando la naturaleza del puesto que se vincula a la plaza sea de la misma categoría, escala, subescala, grupo y subgrupo de clasificación. Por ejemplo, crear una plaza de Trabajador/a Social exige que ese puesto exista también en la Relación de Puestos de Trabajo, de manera que la Relación de Puestos de Trabajo ha de contar, como mínimo, con el mismo número de puestos que de plazas haya en la Plantilla. Sin embargo, existen puestos de trabajo, que por su naturaleza y niveles de responsabilidad no exigen disponer de una correlativa plaza en la plantilla, sino que puede nutrirse de cualquiera de las plazas que en ella exista, siempre que el desempeño de tales responsabilidades se corresponda con el nivel de titulación y conocimientos que su desempeño exija. Este es el caso de las Jefaturas de Servicio, de Sección y de Negociado o puestos de libre designación que deben contar con la respectiva dotación en Complemento de Destino y Complemento Específico, acordes a la naturaleza del puesto, pero que se nutren en cuanto a sus restantes retribuciones de las correspondientes a la plaza desde la que se acceda al puesto. De esta manera cabe la posibilidad de que en la Relación de Puestos de Trabajo haya mayor número de puestos que plazas pueda existir en la plantilla.

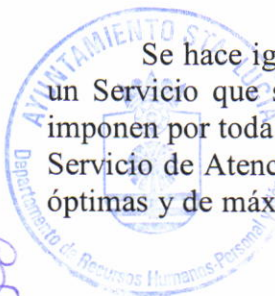


De esta manera, al estar vinculados hasta ahora puesto y plaza, ha ocurrido que funcionarios/as con nombramiento interino, que no gozan de la estabilidad de un nombramiento de carrera y que además carecen de la necesaria experiencia para ello, acceden desde listas de reserva a plazas de TAG o TAE, pero directamente a puestos de Jefaturas de Servicio y de Sección, no quedando garantizado el adecuado funcionamiento de los servicios, que por falta de conocimientos y experiencia se ven colapsados en la mayor parte de las ocasiones, de la misma manera que las resoluciones que se adopten, al amparo de las respectivas propuestas que se formulen por tal tipo de funcionarios/as, carecen de la necesaria seguridad y continuidad que le pueda proporcionar el que sean funcionarios/as de carrera quienes los realicen, logrando con ello cumplir con las previsiones contenidas en el artículo 58 de la Ley de Municipios de Canarias.

Se hace preciso por ello separar los puestos de Jefatura de Servicio, de Sección o de Negociado de cualquier tipo de plaza que exista en la Plantilla Orgánica y que actualmente no estén cubiertos por funcionarios/as de carrera y por el correspondiente sistema de provisión, como puestos de trabajo distintos de las plazas a que se encuentran vinculados hasta el momento, que habrán de estar dotados exclusivamente por las diferencias de complemento de destino y complemento específico y cuyo sistema de provisión y Administración desde la que puedan proveerse los mismos han de figurar detallados en el referido instrumentos de ordenación, pero que, en cualquier caso habrán de estar cubiertos por funcionarios/as de carrera. Esta medida resulta lógica si se tiene en cuenta que las decisiones que se adopten, por el órgano competente, tendrán consecuencias definitivas para la Administración, por cuanto de las Jefaturas de Servicio emanan las correspondientes propuestas de resolución. Se ha considerado que las disociaciones de puesto y plaza correspondiente a las Jefaturas de Servicio propuestas, pueden llevarse a cabo, dotando el puesto de Jefatura exclusivamente por las diferencias de complemento de destino y complemento específico calculadas desde un puesto base de menor dotación y desde el que se pueda concurrir para su provisión, dado que de lo contrario se genera un gasto que, si bien en la práctica no será real por cuanto proveído el puesto los complementos a percibir serán los de la Jefatura quedando atrás los del puesto base, a efectos de Presupuesto comportan una doble dotación. De esta manera se logra el objetivo de minimizar el impacto económico que la medida en cuestión puede suponer y se atiende a la necesidad justificada de poder llevarla a cabo..

Del mismo modo, se echan en falta cada vez más la existencia de Técnicos/as de Gestión, que descarguen de la tramitación administrativa de expedientes a los/as Jefes de Servicio, de manera que éstos/as puedan invertir todas sus energías en la planificación, coordinación y formulación de propuestas de mejora de los respectivos servicios, tareas que, como consecuencia de las nuevas responsabilidades atribuidas por la Ley 7/2015, de 1 de abril, de Municipios de Canarias, no pueden ser realizadas, generando cuellos de botella en los respectivos servicios. Para ello se elimina el puesto de Jefe de Sección de Cultura y Deportes, en cuanto que estas competencias están siendo desempeñadas por la entidad mercantil Gerencia Municipal de Juventud, Cultura y Deportes de Santa Lucía, S.A (Ateneo Municipal en anagrama) y con el sobre coste que suponía esta plaza se crea una plaza de Técnico de Gestión, Escala de Administración General, adscrito al Servicio de Asesoría Jurídica y Contratación Administrativa.

Se hace igualmente necesario crear puestos de trabajo que permitan ir generando un Servicio que sea capaz de implantar y atender las exigencias tecnológicas que se imponen por toda la normativa que se cita y que de la mano de la Secretaría General y del Servicio de Atención Ciudadana y Modernización permitan llevar a cabo en condiciones óptimas y de máxima seguridad la puesta en marcha de la Administración Electrónica, la





OFICINAS MUNICIPALES

Avda. de las Tirajanas, 151 - 35110 Santa Lucía - Gran Canaria
Tlfs: (928) 72 72 00 Fax (928) 72 72 35 N.I.F. P-3502300-A Nº Rgtr : 01350228

Ayuntamiento
SANTA LUCÍA
RRHH/MCGJ/previsión
presupuestaria 2016



implantación de los sistemas que permitan la comunicación telemática de la ciudadanía con el Ayuntamiento de Santa Lucía, el registro de entrada y salida único, integrado e interoperativo entre servicios de la propia Administración, pero también con otras Administraciones, el Registro de apoderamientos y, en definitiva, hacer frente a todas las obligaciones impuestas en la materia por la normativa citada en los plazos en las mismas concedidos para ello, bajo la denominación de de Servicio de Atención Ciudadana, Calidad y Tics, integrado por dos Secciones (Sección de Atención Ciudadana y Registros y Sección de Calidad y TICS), con la finalidad de ir dotándolo de la estructura necesaria para su funcionamiento autónomo dentro de tales Servicios Generales e igualmente destinado a funcionar en estrecha coordinación con el resto de los servicios de la organización administrativa dado su propio contenido competencial.

Del mismo modo, se hace preciso ir introduciendo modificaciones en puestos de la Relación de Puestos de Trabajo y Plazas en la Plantilla que permitan, a fin de dotar de la necesaria estructura orgánica un único servicio que, bajo la denominación de Asesoría Jurídica y Contratación Administrativa y bajo la única dirección de un/a Jefe/a de Servicio, permitan atender las exigencias impuestas tanto por la Ley de Contratos del Sector Público como por las normas anteriormente relacionadas que, de igual modo, exigen contar con medios tecnológicos de alto nivel, con elevados conocimientos jurídicos, no sólo por razón de la materia que ambos sectores comprende, sino también por las exigencias impuestas por las Recomendaciones de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa del Estado (en especial la número 13/2016, de 15 de marzo y número 17/2016, de 5 de abril, todas ellas referidas a la aplicación de las nuevas directivas de contratación pública).

Finalmente indicar que actualmente ya dispone la Ley de Municipios de Canarias en sus artículos 58 y siguientes qué funciones corresponden a las Jefaturas de Servicio, a las Jefaturas de Sección y a las de Negociado, del mismo modo que identifica cómo han de organizarse las unidades administrativas y la exigencia de que las Administraciones Locales Canarias deben ir acomodando sus estructuras a tales exigencias. Un estudio pormenorizado de la realidad existente actualmente en el Ayuntamiento de Santa Lucía deja patente que resulta imposible alcanzar el nivel mínimo de exigencia que impone la citada norma, toda vez que en la organización municipal se ha tendido siempre a la austeridad en la misma. Sin embargo, el crecimiento poblacional de Santa Lucía, la complejidad de las situaciones que atraviesan ahora mismo los/as ciudadanos/as, las obligaciones derivadas de la nueva normativa de aplicación municipal y el marco de responsabilidades que se exigen a los/as funcionarios/as responsables de la tramitación de expedientes, exigen, por responsabilidad, ir dotando a la Administración de Santa Lucía de la necesaria estructura organizativa que mínimamente se precisa para atender a tales requerimientos y obligaciones. Ciertamente existen limitaciones presupuestarias en cuanto a la Oferta de Empleo Público, pero no en cuanto a la capacidad autoorganizativa de cada Administración, de manera que siguiendo las exigencias normativas, el objetivo que se persigue es el de ir poco a poco generando esa organización, si bien respetando siempre los límites establecidos en cuanto a la Oferta de Empleo Público para el año 2016 y,

