

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN

IDENTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

Id. Propuesta	Expediente	Actividad / Procedimiento
PR/2024 /4805	11714 /2024	Designaciones de Personal Técnico en Organismo Externo
Órgano Gestor		
1400 RRHH-Gestión de Organización		
Finalidad		
Procedimiento Genérico \ Actuación genérica con fiscalización		
Órgano que Resuelve		
El Pleno		

De conformidad con lo establecido en el art. 175 del 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, y sin perjuicio de la decisión final que adopte el órgano competente, se eleva la siguiente propuesta de resolución,

HECHOS Y FUNDAMENTOS DE DERECHO

ANTECEDENTES

Mediante Providencia de fecha 08 de marzo de 2024 el Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana requiere a la Jefatura de Servicio de Recursos Humanos y Organización, se inicie el correspondiente expediente administrativo para la modificación puntual de la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana.

Debe tenerse en cuenta que el art. 90.1 de la Ley 7/85, de 2 de abril, sobre Bases de Régimen Local y art. 126 del Texto Refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en materia de Régimen Local, en los que se establece que corresponde a cada Corporación aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la Plantilla que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual (...).

II. El día 01.02.2024 se reunió la Mesa Técnica, órgano colegiado al que se le encomienda estudio, valoración y análisis de la modificación de la vigente Relación de Puestos de Trabajo, (reunión informal pero en la que sí estaban todas las fuerzas sindicales), al objeto de formular una propuesta que sería finalmente aprobada por la Mesa General de



Negociación. Por la Presidencia de la citada Mesa Técnica se puso de manifiesto la necesidad de modificar de manera puntual la vigente RPT, habida cuenta que existen ciertas necesidades, como se verá a continuación, que no pueden esperar a ser atendidas cuando termine la modificación integral de la RPT, que se está llevando a cabo, teniendo en cuenta que estos expedientes son de tramitación larga y compleja, y posiblemente tomaría un largo periodo de tiempo su aprobación y entrada en vigor.

III. El día **11 de abril de 2024**, se convoca en sesión ordinaria a la mesa técnica para la elaboración de una propuesta de modificación de la vigente Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Santa Lucía, teniendo dicha convocatoria como único punto incluido en el orden del día:

“PRIMERO.- Modificación puntual de la relación de puestos de trabajo (RPT)“.

IV. El día **18 de abril de 2024**, se convoca con carácter extraordinario y urgente, a quienes forman parte de la Mesa General de Negociación (Comisión Paritaria), siendo el orden del día de la citada convocatoria el siguiente:

“PRIMERO.- Aprobación del Capítulo I del presupuesto-Gastos de personal. SEGUNDO.- Modificación puntual de la Relación de Puestos de Trabajo.

TERCERO.- Ruegos y preguntas.”

La propuesta de modificación puntual de la Relación de Puestos de Trabajo que consta de un total de 44 páginas, hasta esta fecha tenía como objetivo las siguientes modificaciones en la vigente RPT:

“1º. MODIFICAR, el nivel de complemento de destino que por imperativo legal y en cumplimiento del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo (BOE 21/12/2023), a aquellos empleados que lo perciban en nivel inferior al señalado en dicha norma.

2ª TRANSFORMAR el puesto número 1231 denominado Administrativo – Grupo/Subgrupo C1, en Técnico de Administración General (TAG) – Grupo/Subgrupo A1 en el Área de Hacienda y Régimen Interno, adscrito al Servicio de Contratación.

3ª. CREAR un puesto de Técnico de Administración General- Grupo-/Subgrupo (A1)

Adscrito al Área de Atención Social y Cultural, Servicio de Atención Social a la Ciudadanía y Acción Comunitaria.

4ª. CREAR un puesto de Técnico de Administración General (TAG) – Grupo/Subgrupo A1 – adscrito al Área de Servicios Públicos, Servicio de Seguridad: Multas, Sanciones, Vados y Transportes.



5ª. *MODIFICAR el puesto número 1630 denominado Letrado Asesor Jurídico adscrito al Servicio de Atención Social y Comunitaria, Infancia y Familia, que pasa a modificarse a la categoría de Técnico de Administración General – Grupo/Subgrupo A1.*

6ª. *CREAR un (1) puesto de Técnico de Gestión (A2) adscrito al Área de Atención Social y Cultural (Festejos), – Servicio de Dinamización de Colectivos y Desarrollo Municipal.*

7º. *CREAR cuatro (4) puestos de Jefaturas de Área”.*

V. El día **02 de mayo de 2024**, se convoca con carácter ordinario nuevamente a quienes forman parte de la Mesa General de Negociación, (Comisión Paritaria), siendo el orden del día establecido en dicha convocatoria, el siguiente, y teniendo como objeto la negociación de los mismos puntos reseñados en el párrafo anterior, si bien se tuvieron que hacer pequeñas modificaciones sobre todo a nivel de reajustes en los importes que se habían calculado en materia de cotización a la Seguridad Social, tal y como puede verificarse en la documentación que obra en el expediente.

“PRIMERO. – Aprobación, si procede, las actas de la Mesa General de Negociación.

SEGUNDO.- Negociación y aprobación, si procede, de la Modificación puntual de la Relación de Puestos de Trabajo.

TERCERO.- Negociación y aprobación, si procede, del Capítulo I del presupuesto-Gastos de personal.

CUARTO.- Asuntos de Presidencia. QUINTO.- Ruegos y preguntas.”

VI. Consta en el expediente, acta del **23 de noviembre de 2023 ,**en dicha sesión se aprobó por unanimidad de la Mesa General de Negociación la Oferta Pública de Empleo para 2023, del Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana (OPE de 2023), en la mencionada MGN, se acordó para aprobar por unanimidad la Ope de 2023, incluir como medida de planificación de recursos humanos la elaboración y aprobación de un Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana, cuya primera acción urgente es la elaboración y ejecución de un Plan Operativo de Promoción Interna del personal municipal con categoría de auxiliar administrativo.

VII. El día 28 de mayo de 2024, se reunieron, en sesión Extraordinaria, las personas que componen la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Santa Lucía, acordando por unanimidad:

“La elaboración y aprobación de un plan operativo para la promoción interna desde subgrupo C2 (auxiliares administrativos) al subgrupo C1 (administrativos)”.

Evidentemente la aprobación de este tipo de planes, requieren de un trabajo previo de preparación y adaptación de la estructura existente a nivel de plantilla y Relación de Puestos de Trabajo.



VIII. El Ayuntamiento Pleno en sesión ordinaria celebrada el 27 de enero de 2022, aprobó definitivamente la Plantilla Orgánica del Ayuntamiento de Santa Lucía para el ejercicio 2022, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas. Número 15. En la plantilla se crearon las plazas que se reseñan a continuación si bien no se crearon los puestos que estas plazas vendrían a dotar económicamente en la Relación de Puestos de Trabajo. (Nos estamos refiriendo únicamente a 37 plazas).

IX. Posteriormente el Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 27 de octubre de 2022, adoptó entre otros, el acuerdo de modificar puntualmente la Relación de Puestos de Trabajo al objeto entre otros asuntos de crear los puestos de trabajo necesarios a dotar con las plazas que se había creado en sesión plenaria de 27 de enero de 2022, al objeto de iniciar el procedimiento de promoción interna del grupo/subgrupo C2 (Auxiliar Administrativo) al grupo/subgrupo C1 (Administrativo).

A través del acuerdo plenario antedicho se crearon los siguientes puestos con la categoría de Administrativos:

No obstante, los puestos relacionados anteriormente, no se encuentran dotados económicamente, situación que pretende solucionarse, con la aprobación del Presupuesto para el presente ejercicio 2024.

Por otro lado, debemos recordar que en la Relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento ya existían 21 puestos de trabajo creados con la categoría de Administrativos, los cuales sí se encuentran dotados económicamente, y que son los siguientes:

Nº. Orden	Nº. Plaza	Nº. RPT	Denominación Plaza	Servicio	Grupo /Subg.	C Dr	C Es
1	1386	1757	Administrativo	Servicios Sociales	C/C1	18	23
2	1387	1758	Administrativo	Servicios Sociales	C/C1	18	23
3	1388	1759	Administrativo	Rentas	C/C1	18	23
4	1389	1760	Administrativo	Rentas	C/C1	18	23
5	1390	1761	Administrativo	Intervención	C/C1	18	23
6	1391	1762	Administrativo	Intervención	C/C1	18	23
7	1392	1763	Administrativo	Asesoría Jurídica	C/C1	18	23
8	1393	1764	Administrativo	Patrimonio	C/C1	18	23
9	1394	1765	Administrativo	RRHH	C/C1	18	23
10	1395	1766	Administrativo	Policía Local	C/C1	18	23
11	1396	1767	Administrativo	RRHH	C/C1	18	23
12	1397	1768	Administrativo	Secretaría	C/C1	18	23



13	1398	1769	Administrativo	Contratación	C/C1	18	23
14	1399	1770	Administrativo	Asesoría Jurídica	C/C1	18	23
15	1400	1771	Administrativo	OAC	C/C1	18	23
16	1401	1772	Administrativo	OAC	C/C1	18	23
17	1402	1773	Administrativo	OAC	C/C1	18	23
18	1403	1774	Administrativo	OAC	C/C1	18	23
19	1404	1775	Administrativo	OAC	C/C1	18	23
20	1405	1776	Administrativo	OAC	C/C1	18	23
21	1406	1777	Administrativo	OAC	C/C1	18	23
22	1407	1778	Administrativo	OAC	C/C1	18	23
23	1408	1779	Administrativo	Estadística	C/C1	18	23
24	1409	1780	Administrativo	Gestión y disciplina urbanística	C/C1	18	23
25	1410	1781	Administrativo	Gestión y disciplina urbanística	C/C1	18	23
26	1411	1782	Administrativo	Gestión y disciplina urbanística	C/C1	18	23
27	1412	1783	Administrativo	Gestión y disciplina urbanística	C/C1	18	23
28	1413	1784	Administrativo	Gestión y disciplina urbanística	C/C1	18	23
29	1414	1785	Administrativo	Estadística	C/C1	18	23
30	1415	1786	Administrativo	Seguridad, Sancionadores, vados y transportes	C/C1	18	23
31	1416	1787	Administrativo	Subvenciones	C/C1	18	23
32	1417	1788	Administrativo	Salud Pública	C/C1	18	23
33	1418	1789	Administrativo	Tesorería	C/C1	18	23
34	1419	1790	Administrativo	Tesorería	C/C1	18	23
35	1420	1791	Administrativo	Tesorería	C/C1	18	23
36	1421	1792	Administrativo	Asesoramiento y apoyo advo la Alcaldía	C/C1	18	23
37	1422	1793	Administrativo	RRHH-Prevención de Riesgos Laborales	C/C1	18	23

Por lo tanto y en resumen, la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo, se ha realizado de la siguiente manera:

La primera propuesta de modificación, que se le hizo llegar a los miembros que forman parte de la MGN el día 10 de abril de 2024, tenía como objeto únicamente las siguientes modificaciones, y que se negociaron en MGN, tal y como se acredita en el expediente:



1º. MODIFICAR, el nivel de complemento de destino que por imperativo legal y en

cumplimiento del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo (BOE 21/12/2023), a aquellos empleados que lo perciban en nivel inferior al señalado en dicha norma.

2ª TRANSFORMAR el puesto número 1231 denominado Administrativo – Grupo/Subgrupo C1, en Técnico de Administración General (TAG) – Grupo/Subgrupo A1 en el Área de Hacienda y Régimen Interno, adscrito al Servicio de Contratación.

3ª.CREAR un puesto de Técnico de Administración General- Grupo-/Subgrupo (A1) Adscrito al Área de Atención Social y Cultural, Servicio de Atención Social a la Ciudadanía y Acción Comunitaria.

4ª. CREAR un puesto de Técnico de Administración General (TAG) – Grupo/Subgrupo A1 – adscrito al Área de Servicios Públicos, Servicio de Seguridad: Multas, Sanciones, Vados y Transportes.

5ª. MODIFICAR el puesto número 1630 denominado Letrado Asesor Jurídico adscrito al Servicio de Atención Social y Comunitaria, Infancia y Familia, que pasa a modificarse a la categoría de Técnico de Administración General – Grupo/Subgrupo A1.

6ª. CREAR un (1) puesto de Técnico de Gestión (A2) adscrito al Área de Atención Social y Cultural (Festejos), – Servicio de Dinamización de Colectivos y Desarrollo Municipal.

7º. CREAR cuatro (4) puestos de Jefaturas de Área.

La segunda propuesta de modificación de la RPT, que fue la que se aprobó por unanimidad, tiene como objeto adaptar la estructura tanto a nivel de Relación de Puestos de Trabajo, de la plantilla, anexo y Presupuesto al proceso de promoción interna, como veremos a continuación.

LEGISLACIÓN APLICABLE

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

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 TREBEP).

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. (En adelante TR781/86)

Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.



Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de 2007, para la igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres.

L.O. 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales

Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las retribuciones de los funcionarios de administración local.

PROPUESTA DE MODIFICACIÓN PUNTUAL DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO:

CONSIDERACIONES JURÍDICAS:

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

Debemos distinguir entre distintas figuras jurídicas que, estando relacionadas entre sí, obedecen a diferentes conceptos y finalidades, pero que, a menudo, se utilizan de manera impropia: la Relación de Puestos de Trabajo (RPT), la plantilla y la Oferta de Empleo Público.

La sentencia de la Sala Tercera de lo contencioso-administrativo, sección 7ª, del **Tribunal Supremo de 9 de abril de 2014**, (Rec. 514/2013), precisa que las Relaciones de Puestos de Trabajo y los Presupuestos municipales son instrumentos distintos, aunque necesariamente vinculados. Según esta sentencia, la plantilla constituye una manifestación de la potestad organizatoria de la Administración y su conexión con el presupuesto anual deriva de que aquélla no es sino una partida de éstos, *respondiendo su interrelación a la finalidad de que todos los puestos de trabajo cuenten con la correspondiente dotación presupuestaria, pudiendo la plantilla prever un número de funcionarios menor que el establecido en la RPT, pero no puede contradecir las previsiones de la RPT en cuanto al contenido, naturaleza y número máximo de plazas, pues la RPT, en estos aspectos, vincula a la plantilla.*

Como vemos, la plantilla y la RPT son instrumentos distintos pues su finalidad y objetivos son diversos, pero están vinculados entre sí y no pueden existir divergencias entre los mismos a la hora de identificar las distintas plazas existentes en relación con los puestos de trabajo consignados en la RPT. De tal forma que las plazas que se incluyan en la plantilla orgánica deberán referirse necesariamente y de forma inequívoca a los puestos de trabajo



relacionados y detallados en la RPT. Es decir que la plantilla orgánica de personal que acompaña al presupuesto puede comprender un número menor de plazas que las existentes en la RPT, pero en ningún caso puede ocurrir lo contrario.

La Relación de Puestos de Trabajo en adelante RPT, es la relación de todos los puestos de trabajo del Ayuntamiento, funcionarios y laborales que se requieren para el funcionamiento del mismo y que constituye su organigrama de personal, en dicha relación se incluyen todos aquellos puestos previstos en la corporación local de carácter permanente y que podrán ser cubiertos por personal funcionario, laboral, definiendo las características de cada puesto en cuanto a sus funciones, atribuciones y competencias.

La RPT, en definitiva, es el instrumento técnico de carácter objetivo a través del cual se realiza la ordenación del personal, **de acuerdo con las necesidades de los servicios, precisando los requisitos para el desempeño de cada puesto, y comprendiendo la denominación y** características esenciales de los mismos, requisitos exigidos para su desempeño y determinación de sus retribuciones complementarias. Por lo tanto, en la Relación de Puestos de Trabajo se deberán incluir los siguientes datos: 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.

Sin embargo en la **plantilla que debe aprobarse cada año con el presupuesto municipal**, se relacionan las concretas plazas que estarán referidas a los puestos previstos en la RPT, y en la misma se debe establecer la concreta situación de cada plaza, cubierta o vacante, así como escala, grupo, subgrupo, de ahí que toda modificación de una RPT deba tener su reflejo en la vigente plantilla de personal.

Tal y como afirma la *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña* (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4ª) núm. 932/2009, de 23 noviembre, y reitera en sentencia núm. 168/2010, de 15 febrero, *“la plantilla de personal es simplemente una relación del personal y está formada por las plazas que figuran dotadas presupuestariamente, clasificadas por grupos de cuerpo y, dentro de los grupos, de acuerdo con las escalas de cada cuerpo, mientras que la RPT es un instrumento técnico que ha de ser objeto de publicación y que ha de incluir todos los puestos de trabajo (funcionarios, laborales y eventuales existentes en cada Administración) así como un contenido mínimo fijado por la Ley (denominación y encuadramiento orgánico; características esenciales de los puestos incluyendo, si procede las funciones específicas atribuidas; requisitos exigidos para ocuparlos, el complemento de destino, su nivel orgánico y, si procede, el específico correspondiente, así como la forma de provisión).”*

En cuanto a la **aprobación de la RPT** el artículo 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LBRL) cual ordena 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», como es natural, es extensivo a su modificación, siendo tanto la confección como la modificación de la RPT*



un acto propio de la Administración que efectúa en el ejercicio de sus potestades organizatorias.

Por su parte, el artículo 74 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre,(TRLEBEP), establece 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».*

De esta normativa ya se puede deducir que la modificación de una RPT conlleva la descripción de cada puesto de trabajo, que es en realidad lo que constituye la RPT y que la descripción de cada puesto se recoge en una ficha individualizada por cada puesto de trabajo, las cuales han de formar parte del presente expediente.

Ahora bien hay que hacer una matización muy relevante y es que el conjunto de tareas que resulta de la descripción que hace la RPT de las características esenciales del puesto, es básica que no omnicomprendiva o agotadora.

“Según la STS de 18 de noviembre de 2003, las indicaciones que han de figurar en la RPT «no son exhaustivas en cuanto a la descripción del contenido, aspectos y características de todos y cada uno de los puestos que aparezcan en dichas relaciones, pues la inequívoca limitación de las características que han de ser indicadas se refiere únicamente a las "esenciales", lo que significa que no todas ellas figurarán en la relación, y que, por consiguiente, es posible que algunas de esas características no aparezcan expresadas o consignadas en la relación (...)».

A tenor de lo señalado 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, el establecimiento o modificación del complemento específico exige**, con carácter previo**, que por la Corporación se efectúe una valoración del puesto de trabajo y que, **posteriormente, el Pleno de la Corporación**, al aprobar la relación de puestos de trabajo, determinará aquéllos a los que corresponde un complemento específico, señalando su respectiva cuantía.

SEGUNDA: Las normas establecidas sobre acceso al empleo público no impide que la administración lleve a cabo la organización de plantilla que considere oportuna, siempre y cuando se cumplan las exigencias de la norma y sobre la base del principio de la potestad de organización que ostenta esta Corporación y considerando:

1.- Que la realización de la propuesta de modificaciones de plazas podría surgir:

1.1) - Por la necesaria asunción de competencias o por imperativo legal tal y como se señala por el art. 126.2 del Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local donde se establece que las plantillas podrán ser ampliadas siempre que el incremento sea consecuencia del establecimiento o ampliación de servicios



de carácter obligatorio que resulte impuesto por disposiciones legales, conforme se expondrá en cada caso concreto.

1.2 - Que bajo el amparo de la potestad organizativa de las entidades Locales reconocida en el artículo 4 de la Ley 4/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local la Administración debe gestionar eficazmente su plantilla y regular una planificación ordenada y coherente de recursos humanos con el fin de garantizar la mejor calidad en la prestación de los servicios públicos. Como consecuencia de ello y, atendiendo al carácter dinámico que detentan los instrumentos de ordenación de los recursos humanos, resulta necesario la adopción de acuerdos que lleven a considerar la modificación o adaptación de las plantillas a las necesidades reales.

TERCERA.- Las medidas y propuestas que se plantean en materia de recursos humanos en la presente propuesta no son sino el resultado de búsqueda de la calidad de los servicios, de la eficacia gestora y de la eficiencia en la utilización de los recursos humanos.

Los instrumentos legales para llevar a cabo estas actuaciones son entre otros las Plantillas y las Relaciones de Puestos de Trabajo. Resulta imprescindible explicar la regulación existente los siguientes artículos:

El art. 37 del TREBEP al regular las materias objeto de negociación establece que serán objeto de negociación en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada administración Pública entre otras:

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

- Las referidas a los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos en aquellos aspectos que afecten a las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

El mismo artículo en el apartado 2 señala que quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación las materias que afectan, entre otras, a las potestades de organización pero en el caso de que estas puedan afectar a las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos procederá la negociación con las organizaciones sindicales.

CUARTA.- En cuanto a la competencia para la adopción de esta clase de acuerdos, de conformidad al art. 22.i) de la Ley de Bases de Régimen Local, Ley 7/1985 de 2 de abril es el Ayuntamiento Pleno el que tiene la competencia de establecer las condiciones y características que se recogen en la Relaciones de Puestos de Trabajo.

QUINTA.- PROPUESTA DE REORGANIZACIÓN MUNICIPAL

La modificación, transformación y creación de puestos propuestos entran dentro de la potestad de auto organización de la Administración y, estas necesidades están justificadas debidamente en la presente propuesta. A lo largo del cuerpo expositivo de la presente o se expondrán las causas que justifican la modificación propuesta.



Entre otra justificación que se expondrá a lo largo de este escrito, la emisión de la siguiente propuesta responde a criterios de legalidad y con motivo de sobrecarga de los servicios están perfectamente acreditados y justificados, el resto entra en la potestad de autoorganización de la administración, y en la oportunidad de gestión del gasto público.

En síntesis, la presente propuesta de modificación de la vigente RPT, tiene por objeto los siguientes puntos:

1º. MODIFICAR, el nivel de complemento de destino que por imperativo legal y en cumplimiento del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo (BOE 21/12/2023), a aquellos empleados que lo perciban en nivel inferior al señalado en dicha norma.

2ª TRANSFORMAR el puesto número 1231 denominado Administrativo – Grupo/Subgrupo C1, en Técnico de Administración General (TAG) – Grupo/Subgrupo A1 en el Área de Hacienda y Régimen Interno, adscrito al Servicio de Contratación.

3ª. CREAR un puesto de Técnico de Administración General- Grupo-/Subgrupo (A1) Adscrito al Área de Atención Social y Cultural, Servicio de Atención Social a la Ciudadanía y Acción Comunitaria.

4ª. CREAR un puesto de Técnico de Administración General (TAG) – Grupo/Subgrupo A1 – adscrito al Área de Servicios Públicos, Servicio de Seguridad: Multas, Sanciones, Vados y Transportes.

5ª. MODIFICAR el puesto número 1630 denominado Letrado Asesor Jurídico adscrito al Servicio de Atención Social y Comunitaria, Infancia y Familia, que pasa a modificarse a la categoría de Técnico de Administración General – Grupo/Subgrupo A1.

6ª. CREAR un (1) puesto de Técnico de Gestión (A2) adscrito al Área de Atención Social y Cultural (Festejos), – Servicio de Dinamización de Colectivos y Desarrollo Municipal.

7º. CREAR cuatro (4) puestos de Jefaturas de Área.

8º. ADAPTAR la estructura de la Relación de Puestos de Trabajo al proceso de promoción interna.

Ha de quedar claro, que todas las modificaciones propuestas han sido sometidas ampliamente a conocimiento y negociación de la Mesa General de Negociación, como así se acredita en el expediente, si bien, la creación y supresión de plazas y puestos forma parte de la potestad de autoorganización de la Administración no siendo por lo tanto dicha materia objeto de negociación. Bien es cierto, que es amplia la materia objeto de negociación, como puede ser, las formas de provisión, los niveles de complemento de destino y específico etc, pero no lo es, negociar si se crea o no un puesto.



1º MODIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE COMPLEMENTO DE DESTINO

El artículo 3.1 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, señala que los intervalos de los niveles de puestos de trabajo de los funcionarios de Administración Local serán los que en cada momento se establezcan para los funcionarios de la Administración del Estado.

Estos Niveles de complemento de destino de los funcionarios de la Administración del Estado son los que establece el artículo 71 del 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, que son los siguientes:

Grupo o subgrupo	Nivel mínimo	Nivel máximo
Grupo A1.	20	30
Grupo B.	16	26
Grupo C	11	22
Grupo D	9	18
Grupo E	7	14

La Disposición Transitoria Sexta del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo (BOE 21/12/2023), **modifica estos intervalos de niveles**, el cual establece que: *“Hasta tanto no se apruebe la normativa reglamentaria correspondiente, los intervalos de los niveles corresponden a cada grupo o subgrupo de clasificación son los siguientes:*

Grupo o subgrupo	Nivel mínimo	Nivel máximo
Grupo A1.	24	30
Grupo A2.	20	26
Grupo B.	18	24
Grupo C1.	16	22
Grupo C2.	14	18”

Por lo tanto, debemos entender que esta disposición transitoria sexta del Real Decreto-Ley 6/2023 modifica los intervalos de niveles que corresponden a cada grupo o subgrupo de clasificación profesional que hasta ahora encontrábamos en el artículo 71 del RD 364/1995, para los funcionarios de la Administración del Estado y, por remisión expresa del RD 861/1986, también para los funcionarios locales.



Según los datos obrantes en el Área de Recursos Humanos los empleados públicos que se detallan en la tabla que sigue a continuación, tienen actualmente reconocidos unos niveles de complemento de destino inferiores a los que fija dicha normativa:

Puesto	Grupo /sub.	Categoría	CD actual	Importe actual	CD en aplicación del RD 6/23	Importe a cobrar	Diferencia
1033	C/C1	Policía Local	14	357,81 €	16	410,48 €	52,67 €
1600	C/C1	Policía Local	14	357,81 €	16	410,48 €	52,67 €
1294	C/C1	Policía Local	14	357,81 €	16	410,48 €	52,67 €
1301	C/C1	Policía Local	14	357,81 €	16	410,48 €	52,67 €
1022	C/C1	Policía Local	14	357,81 €	16	410,48 €	52,67 €
1601	C/C1	Policía Local	14	357,81 €	16	410,48 €	52,67 €
1599	C/C1	Policía Local	14	357,81 €	16	410,48 €	52,67 €
1025	C/C1	Policía Local	14	357,81 €	16	410,48 €	52,67 €
1588	C/C1	Policía Local	14	357,81 €	16	410,48 €	52,67 €
1032	C/C1	Policía Local	14	357,81 €	16	410,48 €	52,67 €
1304	C/C1	Policía Local	14	357,81 €	16	410,48 €	52,67 €
1030	C/C1	Policía Local	14	357,81 €	16	410,48 €	52,67 €
2903	A/A2	Trabajadora Social	18	463,11 €	20	515,77 €	52,66 €
2987	A/A2	Técnico en Criminología	18	463,11 €	20	515,77 €	52,66 €

La Disposición Final Novena del Real Decreto-Ley 6/2023 establece en cuanto a la entrada en vigor "1.El presente real decreto-ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», por tanto, este Real Decreto contempla un régimen de



entrada en vigor diverso en atención a la diversidad de su contenido, pero, en relación con dicha disposición transitoria sexta, resulta de aplicación la previsión recogida en su apartado 1, según la **cual entran en vigor el día siguiente al de su publicación** en el «Boletín Oficial del Estado», es decir, desde el 21 de diciembre de 2023.

Visto que en consecuencia los nuevos intervalos establecidos en el RDL 6/2023 son de aplicación a los empleados públicos de las Entidades Locales, desde la entrada en vigor de esta norma, y, consecuentemente, debe procederse a la adaptación de los mismos por parte del Pleno de la corporación, previa la tramitación del procedimiento de modificación de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT).

Sobre esta base y a la vista de las circunstancias existentes se propone la modificación de la vigente RPT en el sentido de modificar los niveles de complemento de destino de aquellos puestos con un complemento de destino inferior al aprobado por el Real Decreto Legislativo 6/2023. Se relacionan a continuación los puestos afectados:

Pu es to	Grupo/ SubGru po	Categoría	CD Act ual	Import e Actual	Cd en aplicación del RD 6/23	Importe a Cobrar	Dife renc ia	Diferencia días diciembre	11 de
1033	C/C1	Policia Local	14	357,81	16	410,48	52,67	19,31 €	
1600	C/C1	Policia Local	14	357,81	16	410,48	52,67	19,31 €	
1294	C/C1	Policia Local	14	357,81	16	410,48	52,67	19,31 €	
1301	C/C1	Policia Local	14	357,81	16	410,48	52,67	19,31 €	
1022	C/C1	Policia Local	14	357,81	16	410,48	52,67	19,31 €	
1601	C/C1	Policia Local	14	357,81	16	410,48	52,67	19,31 €	
1599	C/C1	Policia Local	14	357,81	16	410,48	52,67	19,31 €	
1025	C/C1	Policia Local	14	357,81	16	410,48	52,67	19,31 €	
1588	C/C1	Policia Local	14	357,81	16	410,48	52,67	19,31 €	
1032	C/C1	Policia Local	14	357,81	16	410,48	52,67	19,31 €	
1304	C/C1	Policia Local	14	357,81	16	410,48	52,67	19,31 €	



1030	C/C1	Policía Local	14	357,81	16	410,48	52,67	19,31 €
2903	A/A2	Trabajadora Social	18	463,11	20	515,77	52,67	19,30 €
2987	A/A2	Técnico en Criminología	18	463,11	20	515,77	52,66	19,30 €
						MENSUAL	737,37	231,70 €
						ANUAL	10.323,10	270,32 €

2º TRANSFORMAR EL PUESTO N.º. 1231 DE ADMINISTRATIVO – GRUPO /SUBGRUPO C1 A TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN GENERAL (TAG) - GRUPO /SUBGRUPO (A1)- ADSCRITO AL SERVICIO DE CONTRATACIÓN DENTRO DEL ÁREA DE HACIENDA Y RÉGIMEN INTERNO.

Por la jefatura de servicio de contratación de fecha 11 de marzo de 2024, se ha formulado la siguiente propuesta relativa a modificaciones de puestos en la RPT y su correlativa modificación en la plantilla:

“Situación actual: En este Servicio actualmente hay siete plazas de funcionarios, de las

cuales se encuentran ocupadas seis y de las cuales solo tres lo son por funcionarios de carrera. De estas últimas, la plaza 1154, se quedará vacante con la jubilación de don José Antonio Castro Hernández, quien ocupa igualmente el puesto de Jefe de negociado de contratación administrativa.

(...)

Propuesta de modificación puntual urgente: A partir del 28 de febrero de 2024, este servicio se verá disminuido notablemente con la jubilación del funcionario con más experiencia del servicio que además realiza las funciones de jefe de negociado, dejando al servicio con una necesidades que deberán asumirse por otros funcionarios del servicio, sumándolas a las suyas propias, por lo que se dará la situación de no poder atender la satisfacción de las necesidades de los servicios municipales, aplicando los principios de eficacia, eficiencia y transparencia, por acumulación de tareas.

Para cubrir la baja por jubilación de don José Antonio Castro Hernández se propone, mediante la modificación puntual de la actual Relación de Puestos de trabajo, la creación de una plaza de Técnico de Administración General (A1), que se ocupe de las funciones



propias de su categoría, según la organización establecida por esta jefatura de servicio. Para la creación de esta nueva plaza, se puede amortizar una de las dos plazas vacantes de administrativo (nº 1398 y 1154)”

(...)

En la actualidad, la Sociedad moderna demanda unos servicios públicos de calidad y que se rijan por principios de eficacia, eficiencia y transparencia, lo que supone suministrar al ciudadano mejores bienes y servicios, para ello se precisa en la estructura organizativa de esta Administración y, en concreto en la Sección de Contratación, el incremento de medios humanos de perfil técnico y de gestión con la finalidad de acometer una mejor gestión de los contratos públicos. Teniendo en cuenta, además que se trata de un Departamento transversal que asiste a los distintos departamentos del Ayuntamiento en la contratación pública a fin de cubrir sus necesidades, tanto la presencia de técnicos cualificados que puedan sustituirse en caso de vacaciones y bajas laborales con garantía de continuidad a la labor de contratación.

(...)

Las funciones a realizar por el Técnico de Administración General, están debidamente señaladas tanto en la ficha descriptiva como en el informe de la Jefatura que se adjunta a la presente propuesta.

Sobre esta base y a la vista de las circunstancias existentes se propone la modificación de la vigente RPT en el sentido de Modificar/Transformar el puesto número 1231, denominado “Jefe de negociado. Administrativo” que pasa a denominarse Técnico de Administración General (TAG), Grupo/subgrupo de clasificación A1, perteneciente a la Escala de la Administración General, Escala Técnica, **con las siguientes características:**

Área: Hacienda y Régimen Interno Servicio: Contratación A

Puesto: Técnico de Administración General

Puesto: 1231

Plaza: 1154

Grupo de Clasificación: A

Subgrupo: A1

CD: 24

CE: 38

Vínculo: Funcionario/a de carrera

Procedencia: Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana



Escala: Administración General

Subescala: Técnica

Provisión: Concurso de méritos

Jornada: JN

Titulación: Licenciatura o título universitario de grado **Valoración económica:**

CONC EPTO	RETRIBUCIONES SUBGRUPO C1 (MENSUAL)	ANU AL	RETRIBUCIONES SUBGRUPO A1 (MENSUAL)	ANU AL	DIFERENCIA A CE (anual)
SB	844,57	10.1 34,8 4	1.300,88 €	15.61 0,56	5.475,72 €
RESID ENCIA	135,59	1.62 7,08	201,21	2.414 ,52	787,44 €
CD (18)	463,11	5.55 7,32	683,75	8.205 ,00	2.647,68 €
CE (26)	635,69	7.62 8,28	929,09	11.14 9,08 €	3.520,80 €
PAGA EXTRA	1.828,76 €	3.65 7,52	2.415,60	4.831 ,20 €	1.173,68 €
		32.4 91,7 8		48.03 7,80 €	
			TOTAL DIFERENCIA.....		13.605,32 €
					3.575,48 €
					17.180,80 €

3º.- CREAR UN PUESTO DE TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN GENERAL GRUPO /SUBGRUPO DE CLASIFICACIÓN (A1) ADSCRITO AL ÁREA DE ATENCIÓN SOCIO Y CULTURAL, SERVICIO DE ATENCIÓN SOCIAL A LA CIUDADANÍA Y ACCIÓN COMUNITARIA, PUESTO NÚMERO 1996 DOTADO CON LA PLAZA NÚMERO 1436.



Mediante Oficio de fecha 03 de noviembre de 2023, del Concejal Delegado de Educación, Vivienda, Sostenibilidad y Bienestar animal, que obra en el expediente, pone en conocimiento del Servicio de Recursos Humanos, lo siguiente:

“Visto que desde el 17.06.2023 Don José Mario Bordón Vera es nombrado Concejal-Delegado de Educación, Vivienda, Sostenibilidad y Bienestar Animal según decreto 4634 de 17 de junio de 2023.

Con respecto a la concejalía de Vivienda se produce la circunstancia de que la misma no cuenta con personal administrativo, ni auxiliar ni técnico, para acometer las tareas de tramitación de expedientes, actividades de información y atención del servicio, gestión de recursos, etc. Por tal motivo, se ruega que, con carácter urgente, se proceda a la contratación de personal que realice estas y otras tareas ya que se trata de un área de importancia para el municipio, puesto que contamos con una creciente población, con problemática cada vez más diversa que necesita de la implementación de políticas estratégicas que den una solución a la falta de viviendas públicas para alquilar, la terminación de los edificios que por circunstancias derivadas de la crisis y pandemia han quedado sin finalizar y no han entrado al mercado, la construcción de viviendas sociales en los solares cedidos al Instituto Canario de la Vivienda de Canarias, la entrega de las escritura de las viviendas públicas entregadas en años anteriores, la resolución de los derechos de superficie existente, la información y asesoramiento en la solicitudes de vivienda pública, la rehabilitación de edificaciones o áreas de regeneración prioritarias del municipio, entre otros temas”

El personal necesario para el desempeño de estas funciones sería el siguiente: A2 / - Titulación: Grado o Diplomatura.”

Posteriormente mediante Informe de fecha 02/04/2024, firmado por la Jefa de Servicio doña Idaria María Quintana y Don José Mario Bordón, se produce un cambio, respecto al informe anterior, el cambio cuestión es, la creación de un puesto de Técnico de Administración General (A1), y no de un Técnico de Gestión como habían informado en el informe del 17.06.2023, dadas las funciones a realizar.

Las funciones a realizar por el Técnico de Administración General se encuentran debidamente detalladas, tanto en el informe de la Jefatura de Servicio como en la ficha descriptiva del puesto que acompañan a la presente propuesta.

Desde la perspectiva de la normativa en la esfera local, la atribución formal de competencias a las entidades locales en materia de vivienda encuentra refrendo en el artículo el art. 25.2 a) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (la “LBRL”), en la redacción dada por la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración local, dispone que: *“El Municipio ejercerá en todo caso como competencias propias, en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas, en las siguientes materias: a) [...] Promoción y gestión de la vivienda de protección pública con criterios de sostenibilidad financiera. Conservación y rehabilitación de la edificación”.*



Por otro lado, el artículo 11 de la Ley de Municipios de Canarias Ley 7/2015 de 1 de abril señala que “*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:*

(...)

q) *Vivienda*”.

En la última década se ha experimentado una notable transformación en el modelo turístico, con un aumento significativo en la práctica del alquiler de viviendas y apartamentos por parte de particulares para turistas. En respuesta a esta proliferación, las Comunidades Autónomas y las autoridades locales se han visto en la necesidad de establecer medidas para normalizar y regular este tipo de alojamientos turísticos.

Esta transformación en el panorama turístico ha sido impulsada por diversos factores, incluyendo el crecimiento del turismo compartido a través de plataformas en línea, entre otros factores. Sin embargo, esta evolución también ha planteado preocupaciones en cuanto a la seguridad, el impacto en los residentes locales, el derecho a la vivienda y la ordenación urbanística en los municipios.

En consecuencia, las autoridades autonómicas han implementado una serie de regulaciones destinadas a garantizar que el alquiler de viviendas y apartamentos turísticos se lleve a cabo de manera responsable y en línea con los intereses tanto de los visitantes como de los ciudadanos residentes, con el objetivo de equilibrar los beneficios económicos del turismo con la preservación del entorno y el bienestar de las comunidades locales.

No suficiente lo anterior, el día 20.02.2024 ha entrado en vigor *el Decreto ley 1/2024 de 19 de febrero de medidas urgentes en materia de vivienda* publicado en el Boletín Oficial de Canarias nº 37 (BOC nº 37 de 20/02/2024). El citado Decreto adopta medidas urgentes para aumentar la oferta de suelo, así como para la gestión y ejecución de edificaciones con destino a vivienda protegida y como se advierte de su articulado se requiere la intervención activa de los Ayuntamientos.

Por todo lo anteriormente expuesto, la Corporación debe garantizar una presencia en su gestión, además, los vocablos utilizados por el art. 25.2 a) LBRL para definir la competencia de las entidades locales en materia de vivienda como son: “*promoción y gestión*”, permite incluir en dicha competencia tanto la «promoción» directa (construcción) por el ayuntamiento de viviendas, ya sea para su venta o arrendamiento, viviendas de protección pública, como la «gestión» de ayudas públicas para que promotores privados construyan viviendas en el municipio, aunque, sin duda, el término gestión puede hacer referencia también a la propia promoción inmobiliaria directa del municipio (gestión de la promoción), regulación de las viviendas vacacionales. Además los Ayuntamientos podrán también tener un papel activo en la conservación y rehabilitación de la edificación, constituyendo un buen ejemplo de ello los numerosos programas de ayudas económicas en materia de rehabilitación de viviendas.



Sobre esta base y, a la vista de las circunstancias existentes, resultando imprescindible dotar con los efectivos necesarios las unidades administrativas, es necesario la existencia de un/a Técnico/a de Administración General que desempeñe las funciones que la normativa exige, por tanto se propone la modificación de la vigente RPT en el sentido de somete a negociación de la Mesa General de Negociación la siguiente PROPUESTA:

CREAR el puesto número 1996 denominado “**Técnico de Administración General**”, con las siguientes características:

Área: Área de Atención Social y Cultural

Plaza: 1436

Puesto: 1996

Servicio: Servicio de Atención Social a la Ciudadanía y Acción Comunitaria

Puesto: Técnico de Administración General

Grupo de Clasificación: A

Subgrupo: A1

CD: 24

CE: 38

Vínculo: Funcionario/a de carrera

Procedencia: Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana

Escala: Administración General

Subescala: Técnica

Provisión: Concurso de méritos

Jornada: De lunes a viernes, tres días en horario de mañana (de 08:00 a 15:00 h.) y posiblemente dos días en horario de tarde (de 13:30 a 20:30 horas). Los días de trabajo de mañana y/o de tarde dependerán de la programación de actividades o acciones del área de Vivienda.

Titulación: Licenciatura o título universitario de grado. **Valoración económica:** 55.688,13 € ANUALES.

A1	
S.BASE A1	1.300,88
C.D. 24	683,75



C.E. 38	929,09
Residencia	201,21
S. BRUTO MES	3.114,93
S. BRUTO 12 MESES	37.379,16
S.B. Paga Extra	802,76
C.D. Paga Extra	683,75
C.E. Paga Extra	929,09
PAGA EXTRA	2415,6
PAGA EXTRA (2 PAGAS)	4831,2
TOTAL SALARIOS	42.210,36
SEGURIDAD SOCIAL	13.477,77
COSTE TOTAL	55.688,13 €

4º CREAR UN TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN GENERAL (A1) ADSCRITO AL AREA DE SERVICIOS PÚBLICOS, SERVICIO DE SEGURIDAD: MULTAS, SANCIONES, VADOS Y TRANSPORTES. PUESTO N.º. 1997

Visto informe de la Jefatura de Servicio de fecha 11 de marzo de 2023, también firmado por los Concejales de Ordenación del Territorio, Gestión Urbanística, Actividades, Cementerio, ITC así como por el Concejal de Sector Primario, Residuos, Limpieza Viaria, Multas, Sanciones, Vados y Protección Civil, cuyo contenido es el siguiente:

“Situación actual: En este Servicio actualmente hay cinco plazas de funcionario, dos de administrativo y tres de auxiliar administrativo, con el puesto de la Jefatura de Servicio dividida entre dos funcionarios adscritos a otros servicios. La peculiaridad de este Servicio, además de la indicada jefatura dividida, es que sus competencias se distribuyen entre tres concejalías, la de Ordenación del Territorio, Gestión y Disciplina Urbanística, Actividades Clasificadas e Inocuas; Cementerio, relación con el Instituto Tecnológico de Canarias (ITC), Movilidad, Transportes y Santa Lucía Casco, la de Hacienda, Gestión, Recaudación e Inspección tributaria, Nuevas Tecnologías y Administración Electrónica, Régimen Interno y Patrimonio y la de Sector Primario, Recogida de Residuos, Limpieza Viaria, Multas, Sanciones, Vados y Protección.

A estos efectos, se somete la propuesta de organización del servicio a los dos concejales delegados con una competencia directa, es decir el de Transportes, Multas, Sanciones y Vados.



De las cuatro trabajadoras que actualmente están destinadas en el servicio, solo hay dos identificadas en la Relación de Puestos de Trabajo actual, ocupando dos de las plazas de Auxiliares de Gestión, clasificación C, subgrupo C2. Las otras dos trabajadoras han sido adscritas a este servicio, sin reflejo en la RPT.

Propuesta de modificación estructural del Servicio de Seguridad, Multas, Sanciones, Vados y Transportes.

En este Servicio, por sus funciones y necesidades a cubrir, precisa de cinco administrativos clasificación C, subgrupo C1, un Técnico ingeniero o arquitecto técnico, clasificación A, subgrupo A2 y Técnico de Administración General clasificación A, subgrupo A1. La base de cinco administrativos cuyas funciones son tramitar los expedientes, a instancias de los ciudadanos, taxistas, otras administraciones, servicios municipales y de los agentes de la policía local o guardia civil, para lo cual necesitan la emisión de informes técnicos sobre todos esos expedientes, a elaborar por un técnico con al menos la titulación de ingeniero o arquitecto técnico. Para poder supervisar, coordinar y controlar la tramitación de expedientes de vados, multas, sanciones, y transporte, se precisa de un técnico de administración general TAG, que a su vez elabore los informes jurídicos necesarios en la tramitación de esos expedientes.

La justificación de la propuesta viene dada por la intensidad de este servicio en su relación con los ciudadanos, que más allá de ser un simple proceso burocrático, es un pilar fundamental para garantizar el cumplimiento de las normativas locales, mantener el orden público y fomentar el respeto hacia las leyes y regulaciones municipales, impactando directamente en la calidad de vida de los ciudadanos y en la eficiencia de la gestión municipal. Las sanciones y multas no son meros instrumentos punitivos, sino herramientas necesarias para preservar el bienestar colectivo y promover el civismo en la comunidad, estando estos expedientes están sujetos a plazos perentorios que son determinantes de la validez de su contenido, por lo cual es importante que no se vea afectado por bajas, periodos de vacaciones y limitaciones de personal. El número de cinco administrativos está determinado por el reparto actual de funciones entre las cuatro trabajadoras del servicio, que es atendido con extrema dificultad por la variedad de expedientes, por los lógicos descansos por vacaciones y bajas médicas, que hacen que recaigan en otras trabajadoras expedientes con una tramitación y sustantividad propia que no pueden ser atendidos con la actual plantilla, generando retrasos considerables.

La tramitación adecuada de las sanciones y multas asegura que aquellos que transgreden estas normas sean conscientes de las consecuencias de sus acciones y se fomente una cultura de cumplimiento.

Además, el proceso de tramitación administrativa proporciona transparencia y equidad en la aplicación de las medidas correctivas. Al seguir un protocolo establecido, se garantiza que todas las personas involucradas, desde los ciudadanos hasta los funcionarios municipales encargados de hacer cumplir la ley, sean tratadas de manera justa y objetiva. Esto contribuye a fortalecer la confianza de la ciudadanía en las instituciones locales y a disminuir la percepción de arbitrariedad en la aplicación de las normativas.



Otro aspecto relevante es el impacto económico y fiscal que tiene la gestión adecuada de las sanciones y multas en las arcas municipales, porque también generar ingresos que pueden reinvertirse en la mejora de servicios públicos y en el desarrollo de infraestructuras para beneficio de toda la comunidad. Por lo tanto, la eficiencia en la tramitación administrativa no solo es una cuestión de justicia, sino también de sostenibilidad financiera para el municipio.

(...)

En conclusión, las necesidades de este Servicio serían la transformación de las tres plazas de Auxiliar Administrativo (C2) actuales en Administrativos (C1), sumando así cinco administrativos, dotación necesaria para las funciones que tiene el Servicio. El puesto de la Jefatura de Servicio (1623) debería ser ocupada por el Técnico de Administración General (A1) TAG, cuya plaza hay que crear en la futura Relación de Puestos de Trabajo que se está elaborando, junto con la de un Técnico (A2) con formación de ingeniero o arquitecto técnico para evitar la creación de cuellos de botella por recurrir a técnicos de otros servicios”.

Las funciones propias a desarrollar por el Técnico figuran debidamente detalladas tanto en el informe de la jefatura de Servicio que obra en el expediente como en la ficha descriptiva del puesto.

Por último, conviene recordar que el artículo 169 del TRRL (RD 781/86), corresponde a los Técnicos de Administración General los funcionarios que realicen tareas de gestión, estudio y propuesta de carácter administrativo de nivel superior. Por lo que en la actualidad dichas actividades se tornan complicadas ante la ausencia de técnico en el Servicio.

Por lo tanto, a la vista del informe de la Jefatura de Servicio, parece incuestionable que el área debe estar dotada como mínimo con un (1) Técnico/a que pueda desempeñar las funciones que establece la normativa de aplicación, sobre todo en materia tan compleja.

Sobre esta base y a la vista de las circunstancias existentes se propone la modificación de la vigente RPT en el sentido de:

CREAR el puesto número número 1997, denominado “Técnico de Administración General”, con las siguientes características:

Área: Área de Servicios Públicos

Servicio: Servicio de Seguridad: Multas, Sanciones, Vados y Transportes.

Puesto: Técnico de Administración General

Plaza: 1437

Puesto: 1997



Grupo de Clasificación: A

Subgrupo: A1

CD: 24

CE: 38

Vínculo: Funcionario/a de carrera

Procedencia: Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana

Escala: Administración General

Subescala: Técnica

Provisión: Concurso de méritos

Jornada: JN

Titulación: Licenciatura o título universitario de grado Valoración económica : **55.688,13 € ANUALES**

A1	
S.BASE A1	1.300,88
C.D. 24	683,75
C.E. 38	929,09
Residencia	201,21
S. BRUTO MES	3.114,93
S. BRUTO 12 MESES	37.379,16
S.B. Paga Extra	802,76
C.D. Paga Extra	683,75
C.E. Paga Extra	929,09
PAGA EXTRA	2415,6
PAGA EXTRA (2 PAGAS)	4831,2
TOTAL SALARIOS	42.210,36
SEGURIDAD SOCIAL	13.477,77
COSTE TOTAL	55.688,13 €

5º.- MODIFICAR EL PUESTO NÚMERO 1630 DENOMINADO LETRADO ASESOR JURÍDICO ADSCRITO AL SERVICIO DE ATENCIÓN SOCIAL Y COMUNITARIA,



INFANCIA Y FAMILIA, QUE PASA A DENOMINARSE TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN GENERAL – GRUPO/SUBGRUPO A1.

Mediante informe emitido de 8 de marzo de 2024, firmado por la Jefatura de Servicio y por el de Atención Social y Comunitaria, Infancia, Familia y Subvenciones, se solicita:

Doña Idaira María Ramos Quintana, en calidad de Jefa de Servicio de la Concejalía de Atención Social y Comunitaria, Infancia y Familia propone, de acuerdo con el procedimiento establecido en base al Reglamento de la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana y de las Bases de Ejecución Presupuestaria, la modificación de la RPT Y PLANTILLA de la Corporación en Concejalía de Atención Social y Comunitaria, Infancia, Familia y Subvenciones el/los Servicio/Servicios de conforme se indica a continuación:

1.1. Justificación de la propuesta De conformidad a lo establecido en el artículo 30 del Reglamento Orgánico del Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana completa el régimen jurídico de las delegaciones con las siguientes previsiones incluidas respectivamente en sus apartados 2, 3 y 4:

- *Las delegaciones se podrán determinar en relación con una o varias materias, servicios o áreas funcionales.*
- *Las delegaciones podrán comprender la facultad de dictar resoluciones y, en general, actos externos o con relevancia o efectos para terceros.*
- *Las delegaciones que tengan por objeto materias o áreas de actividad municipal podrán incluir la facultad de dirigir los servicios y todas las que corresponda al Alcalde/Alcaldesa en la materia o área correspondiente, con excepción de las que sean indelegables por prescripción legal.*

Delegar en los/as Concejales/as que a continuación se citan y para las concretas materias que se señalan, bajo la coordinación de los Titulares de las Áreas de Gobierno, todas las atribuciones que correspondan a la Alcaldía y que resultan delegables de acuerdo con la Ley, que incluyen la dirección interna, la gestión de los servicios correspondientes, las facultades inherentes al órgano de contratación, la facultad de resolver mediante actos administrativos que afecten a terceros, incluyendo la potestad sancionadora en los casos que corresponda a la Alcaldía, la resolución de los recursos de reposición y la delegación de firma de cuantos anuncios, providencias o comunicaciones en general fueran generados en el ámbito funcional de los Servicios correspondientes.

Mediante el Decreto nº 2023/4634, de fecha 17 de junio d 2023, la Concejalía del Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana de Atención Social y Comunitaria, Infancia, Familia y Subvenciones, y se delegan competencias, con el fin de gestionar los expedientes administrativos correspondientes al nuevo ámbito de gestión vinculado a la referida Concejalía, de acuerdo con la asignación de créditos establecidos en el Presupuesto General del Ayuntamiento.



Conforme al precitado Decreto, procedo de acuerdo con las necesidades existentes, solicitamos la modificación de la plantilla y la Relación de Puestos de Trabajo, en el sentido siguiente:

Transformar el puesto 1630, plaza 1356, denominado Letrado Asesor Jurídico y convertirlo a Técnico/a de Administración General, de acuerdo con las necesidades existentes. La necesidad de fortalecer jurídicamente la función de control y fiscalización, las facultades inherentes al órgano de contratación, la facultad de resolver mediante actos administrativos que afecten a terceros, justificación y solicitud de procedimientos con otras administraciones públicas, entre otras, son necesidades detectadas que requieren con urgencia ser abordadas en las áreas de Servicios Sociales, considerando que la figura de un Técnico de Administración General es la idónea. Por otro lado, no supondrá ningún incremento económico en el capítulo uno del presupuesto, puesto que el Grupo/subgrupo es el mismo, A1”.

La modificación propuesta por el Servicio no conlleva gasto. Coste de la modificación 0 €

Sobre esta base y a la vista de las circunstancias existentes se propone la modificación de la vigente RPT en el sentido de:

MODIFICAR el puesto número 1630, denominado Letrado Asesor Jurídico y convertirlo en Técnico de Administración General.

El puesto tras la modificación quedará creado con las siguientes características:

Área: Área de Atención Social y Cultural

Servicio: Servicio Atención Social y Comunitaria, Infancia y Familia

Puesto: Técnico de Administración General

Grupo de Clasificación: A Subgrupo: A1

CD: 24

CE: 38

Vínculo: Funcionario/a de carrera

Procedencia: Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana

Escala: Administración General

Subescala: Técnica

Provisión: Concurso de méritos

Jornada: JN



Titulación: Licenciatura o título universitario de grado

Aunque la presente modificación no supone coste económico, a continuación se representa la valoración económica de un TAG anual:

A1	
S.BASE A1	1.300,88
C.D. 24	683,75
C.E. 38	929,09
Residencia	201,21
S. BRUTO MES	3.114,93
S. BRUTO 12 MESES	37.379,16
S.B. Paga Extra	802,76
C.D. Paga Extra	683,75
C.E. Paga Extra	929,09
PAGA EXTRA	2415,6
PAGA EXTRA (2 PAGAS)	4831,2
TOTAL SALARIOS	42.210,36
SEGURIDAD SOCIAL	13.477,77
COSTE TOTAL	55.688,13 €

6º. CREAR UN (1) PUESTO DE TRABAJO EN LA RPT CON LA CATEGORÍA DE TÉCNICO DE GESTIÓN (A2) ADSCRITO AL ÁREA DE ATENCIÓN SOCIAL Y CULTURAL (FESTEJOS)- SERVICIO DE DINAMIZACIÓN DE COLECTIVOS Y DESARROLLO MUNICIPAL. PUESTO Nº. 1998

En varias ocasiones, la Concejala Delegada de Participación Ciudadana, Festejos, Transparencia, Promoción de la Salud y Consumo, ha puesto de manifiesto su enorme preocupación ante la falta de personal para atender a las tareas propias y básicas de Festejos.

Mediante informe de fecha 05 de abril de 2024 (firmado el día 09/04/2024) la Concejala-Delegada de Participación Ciudadana, Festejos, Transparencia, Promoción de la Salud y Consumo, ponen en conocimiento de Recursos Humanos lo siguiente:

“Visto que desde el 17.06.2023 Doña Arminda Santana Alonso es nombrada Concejala-Delegada de Participación Ciudadana, Festejos, Transparencia, Promoción de la Salud y Consumo según decreto 4634 de 17 de junio de 2023.



Con respecto al Servicio de Festejos se produce la circunstancia de que el mismo no cuenta con personal administrativo, ni auxiliar ni técnico, para acometer las tareas de tramitación de expedientes, actividades de información y atención del servicio, gestión de recursos, etc.

Por tal motivo, se ruega que, con carácter urgente, se proceda a la contratación de personal que realice estas y otras tareas ya que se trata de un área de importancia para el municipio, puesto que contamos con un total once fiestas en nuestro municipio, las cuales se llevan a cabo en los diferentes barrios y pueblos del término municipal y desde la Concejalía de Participación Ciudadana y Festejos se les presta apoyo y se coordina la logística con los diferentes departamentos. Además, se celebran cuatro semanas culturales que, aunque son eventos de menor envergadura, también requieren de gestiones municipales. Unido a esto, está la gestión y organización de las dos fiestas de mayor relevancia de nuestro municipio: Fiestas de San Rafael y Fiestas de Santa Lucía, donde gran parte de su configuración dependen también de la colaboración de sus respectivas comisiones de fiestas pero conlleva una gestión municipal de mucha intensidad. Por último, la Fiesta de Fin de año, que es íntegramente organizada por este área.”

En cuanto a las funciones principales del puesto pueden observarse, tanto en la ficha descriptiva que acompaña a la presente propuesta, así como en el informe de la Sra. Concejala que también se adjunta:

Por lo tanto, a la vista del informe de la Jefatura de Servicio, parece incuestionable que el área necesita contar con al menos un Técnico.

Sobre esta base y a la vista de las circunstancias existentes se propone la modificación de la vigente RPT en el sentido de:

CREAR un puesto de trabajo con la categoría de Técnico de Gestión, (A 2) con las siguientes características:

Área: Área de Desarrollo Económico y Social

Servicio: Servicio de Dinamización de Colectivos y Desarrollo Municipal

Puesto: Técnico de Gestión **Grupo de Clasificación:** A **Subgrupo:** A2

Plaza: 1438

Puesto: 1998

CD: 22

CE: 35

Vínculo: Funcionario/a de carrera

Procedencia: Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana



Escala: Administración General **Subescala:** De Gestión **Provisión:** Concurso de méritos
Jornada: JN

Titulación: Estar en posesión del Diplomado universitario.

Valoración económica : **49.427,76 € ANUALES**

A1	
S.BASE A1	1.124,85
C.D. 22	598,04
C.E. 35	855,74
Residencia	164,44
S. BRUTO MES	2.743,07
S. BRUTO 12 MESES	32.916,84
S.B. Paga Extra	820,37
C.D. Paga Extra	598,04
C.E. Paga Extra	855,74

PAGA EXTRA	2.274,15
PAGA EXTRA (2 PAGAS)	4.548,30
TOTAL SALARIOS	37.465,14
SEGURIDAD SOCIAL	11.962,62
COSTE TOTAL	49.427,76

7.- CREACIÓN DE 4 (CUATRO) PUESTOS DE JEFATURAS DE ÁREA.

El Pleno de la Corporación, en sesión extraordinaria celebrada el 4 de julio de 2023, adoptó bajo el ordinal 5, el acuerdo de creación de las Áreas de Gobierno de la Corporación Municipal, quedando estructurada la Corporación en cuatro áreas de gobierno que se corresponden con las siguientes denominaciones y composición atendiendo a las materias que comprende:

ÁREA DE HACIENDA Y RÉGIMEN INTERNO

- Comprende las siguientes materias:
- Hacienda



- Contratación Asesoría Jurídica Régimen Interno Nuevas Tecnologías
- Relación con el Instituto Tecnológico de Canarias (ITC) Estadística y Padrón Municipal
- Recursos Humanos Sociedades Municipales Oficina de Atención Ciudadana Transparencia
- Transversales
- Gestión e Inspección Tributaria Subvenciones

ÁREA DE DESARROLLO TERRITORIAL Y ECONÓMICO

Comprende las siguientes materias:

- Ordenación del Territorio
- Gestión y Disciplina Urbanística Actividades Clasificadas e Inocuas. Patrimonio
- Cementerio Obras Públicas Sostenibilidad. Sector Primario Turismo Comercio Mercado Comunicación Desarrollo Local
- Desarrollo Económico
- Bienestar Animal

ÁREA DE ATENCIÓN SOCIAL Y CULTURAL.

Mayores

- Servicios Sociales Infancia y Familia Salud Pública Consumo
- Actividad Física y Deportes Igualdad
- Vivienda
- Cultura
- Educación
- Participación Ciudadana
- Identidad
- Solidaridad



- Juventud
- Festejos

ÁREA DE SERVICIOS PÚBLICOS.

Comprende las siguientes materias:

- Recogida de Residuos Mantenimiento Almacén Municipal.
Litoral.
Parque móvil Parques y Jardines.
Transporte y Movilidad Limpieza viaria.
Seguridad (Policía Local, Emergencias y Protección Civil) .
Vados.
Agua.

Si consultamos los datos que obran en el Instituto Nacional de Estadística, (en adelante INE) podemos comprobar cómo el Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana, ha ido aumentando considerablemente en población, pasando de tener en el año 2014 unos

68.544 habitantes, a los 75.677 (en el año 2023) habitantes con los que cuenta en la actualidad. En definitiva, en menos de una década la población del Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana se ha incrementado exponencialmente.

En los datos del INE también puede observarse, datos referidos a enero de 2023. El Ayuntamiento de Teror tiene un total de 12.799 habitantes.

- * El municipio de Santa Brígida tiene un total de 18.510 habitantes.
- * El Municipio de San Mateo tiene un total de 7.782 habitantes.
- * El Municipio de Agaete cuenta con un total de 5.568 habitantes
- * El municipio de Firgas tiene un total de 7.669 habitantes.
- * El municipio de Mogán tiene un total de 20.845 habitantes.

Es decir se puede comprobar, como el aumento de población del municipio de Santa Lucía de Tirajana, equivale a casi la población total de la Vega de San Mateo y de Agaete Juntos, o la población total del Ayuntamiento de Teror.

Y a mayor abundamiento, el Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana se posiciona como el tercer municipio con más habitante de la Provincia de Las Palmas.

Por otro lado, debemos traer a colación la tasa de reposición de efectivos y su repercusión en materia de personal, y por ende en materia de prestación de Servicios Públicos. La tasa



de reposición es el porcentaje de vacantes en el empleo público que pueden ser legalmente cubiertas con personal de nuevo ingreso en función de las bajas que se hayan producido en el año anterior, debidas a jubilaciones, excedencias sin reserva de puesto, decesos, renuncias voluntarias o cualquier otra razón.

Por lo que la TRE limita el crecimiento del número de empleados públicos para que se mantenga el tamaño de la Administración reponiendo sólo las bajas, de ahí la reposición, “añade Vida”.

La tasa de reposición se fija en la ley de los Presupuestos Generales del Estado (PGE). Desde que se inició la crisis del año 2008, se han dejado sin cubrir muchas vacantes públicas ya que, desde aquel año y hasta el 2016 —cuando se devolvió al 100% y solo para los servicios considerados estrictamente esenciales—, la tasa de reposición siempre estuvo por debajo de las plazas que quedaban vacantes *“con el fin de controlar el gasto en persona”*. La TRE ha supuesto un corsé que ha impedido a las Administraciones a las necesidades que se van presentando, estando la tasa de reposición íntimamente relacionada con la calidad de los servicios públicos. En la mayoría y en el peor de los casos el poco personal que queda tiene que aumentar su carga de trabajo para seguir prestando las funciones públicas. Es decir, el servicio se seguirá prestando, pero sin duda, se deteriora mucho, y en el mejor de los casos, las funciones se siguen prestando a través del personal temporal, lo que ha causado un problema importantísimo de excesiva temporalidad en la Administración, (proceso de estabilización) o se presta a través de empresas privadas, externalizando los servicios públicos mediante contratos públicos.

Por lo que, el problema de la Tasa de Reposición de Efectivos, unido a una creciente tasa de jubilación, la creciente tasa de incapacidades permanentes, y la fuga de empleados a otras Administraciones ha dejado la plantilla en el Ayuntamiento de Santa Lucía muy tocada y tensionada.

Todo esto, tuvo como resultado, que mientras el Ayuntamiento de Santa Lucía crecía en población, disminuía en el número de empleados públicos, éste difícil equilibrio teniendo en cuenta que en ningún momento se han reducido las competencias a prestar por los Ayuntamientos siendo como son la institución más cercana al ciudadano, han generado una disminución irremediable en la prestación de servicios públicos de calidad, y una sobrecarga de trabajo en los empleados públicos que en la actualidad forman parte de la plantilla municipal.

Por lo que, una escasa incorporación de personal debido a la tasa de reposición “0” en época de crisis, sumada a una deficiente ejecución de las OPE’s, a altas tasas de jubilaciones, incapacidades y salidas de empleados públicos a otras Administraciones, así como a un aumento considerable de la población, indudablemente redundará en una deficiente y disminución en la prestación de servicios públicos, en un Ayuntamiento con una población tan alta, como el Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana, a todo esto sumar, la enorme complejidad de incorporar perfiles técnicos. En los últimos tiempos, resulta muy complicado cubrir los puestos que quedan vacantes.



Todo ello, ha llevado a esta Institución, a considerar la propuesta de modificación puntual de la Relación de Puestos de trabajo al objeto de adaptar la plantilla municipal a todas las circunstancias que un acto de esta enorme complejidad debe tener en consideración. Debemos recordar el artículo 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local -LRBRL- que establece lo siguiente:

«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».

La anterior remisión nos lleva al texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre -TREBEP-, cuyo objeto responde al establecimiento de las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos incluidos en su ámbito de aplicación y, en relación al supuesto planteado, debemos estar a la ordenación de los puestos de trabajo con obligada cita de su artículo 74:

«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».

La mayoría de las jefaturas de Servicios, se encuentran muy tensionadas prueba de ello es que existen Jefe/as de Servicios que asumen tres, cuatro y más servicios, es por ello, por lo que la Administración en aras a reducir la sobrecarga de trabajo de dichas jefaturas, apoyarlas en su día a día, y a su vez dotar las distintos servicios de una mayor coordinación, ha decidido dentro de su potestad de auto organización la creación de estas cuatro jefaturas de área.

Llegados a este punto es forzoso destacar que el artículo 4.1.a) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local -LRBRL-, reconoce expresamente que el municipio goza, entre otras, de la potestad de autoorganización. En relación a las cuestiones planteadas por la entidad consultante no está de más traer a colación también la reciente doctrina que recientemente estableció el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sala Social, de 24 de febrero de 2022, rec. 1805/2021, FJ 2:

«En este sentido, se remite la parte recurrente al Tribunal Constitucional que ha tenido ocasión de declarar en diversas ocasiones (Sentencias del TC de 18 de octubre de 1993, de 29 de marzo de 1990, o de 23 de abril de 1986, entre otras) el amplio margen de que gozan las Administraciones Públicas a la hora de consolidar, modificar o completar sus estructuras organizativas, así como para configurar o concretar el status del personal a su servicio. Ello es una manifestación de la potestad de autoorganización de las



Administraciones Locales reconocida en el art. 4 LRBRL, la cual está referida, fundamentalmente, a la facultad para establecer sus propias estructuras organizativas, de conformidad con la Constitución -CE- y los límites que establezca el legislador».

Por otro lado, el artículo 60 de la Ley de Municipios de Canarias Ley 7/2015 de 1 de abril, señala:

“1. Las corporaciones locales procurarán ajustar la estructura de sus Unidades administrativas a lo dispuesto en este artículo.

2. En tal caso, las Unidades administrativas responderán a los criterios siguientes:

a) Se atenderá al criterio jerárquico siguiente:

1. Servicios.

2. Secciones.

3. Negociados.

b) Solo se podrá crear servicios cuando existan dos o más secciones y estas cuando existan dos o más negociados.

c) Las Unidades administrativas a que este artículo se refiere se organizarán dentro de cada Área de Gobierno, cuando existan conforme a lo previsto en esta ley o, en su caso, dentro de cada centro directivo en los municipios de gran población.”

Es decir, conforme lo dispuesto en los párrafos anteriores, las Corporaciones Locales, procurarán, ajustar sus unidades administrativas a lo establecido en la Ley de Municipios de Canarias, por lo que tal y como establece la misma, las unidades administrativas podrían estructurarse en Servicios, Secciones y negociados, (no obstante, la RPT vigente no estructura las unidades administrativas de esta manera, a excepción de dos servicios) lo cual no significa que dentro del amplio margen del que disponen las Administraciones para modificar sus estructuras organizativas como manifestación de su potestad de autoorganización, puedan establecer su propia estructura, siempre dentro de los límites legales.

Conforme a las previsiones de la Orden de 6 de febrero de 1989 por la que se dispone la publicación de la resolución conjunta de las Secretarías de Estado de Hacienda y para la Administración Pública por la que se aprueba el modelo de relaciones de puestos de trabajo de personal funcionario y se dictan normas para su elaboración («BOE» núm. 32, de 7 de febrero de 1989), donde se destaca como la RPT se configura como un instrumento fundamental tanto para la Administración como para el personal al servicio de la misma, ya sean funcionarios o laborales, y suponen un avance sustancial sobre los actuales catálogos



de puestos de trabajo en cuanto tienen por finalidad reflejar la estructura organizativa adecuada a la funciones propias de los distintos Departamentos y centros gestores, que permita un funcionamiento más eficaz frente a las demandas de los ciudadanos.

También destaca el carácter flexible de la RPT que deben estar abiertas a las modificaciones posteriores que la experiencia y la propia evolución de las unidades vaya aconsejando, e irán incorporando progresivamente aquellos elementos que en el momento de su elaboración no fue posible introducir.

La citada Orden de 6 de febrero de 1989 tiene por objeto la «forma de provisión» en su artículo 6, resultando de interés sus apartados 1 y 2, a cuyo tenor:

«6.1. El criterio general es el del concurso de méritos para todos los puestos de trabajo, excepto los de Subdirector General o nivel equivalente.

6.2. Como excepciones se considera que pueden cubrirse por el sistema de libre designación:

- *Directores territoriales y provinciales de los Departamentos Ministeriales, organismos autónomos y entidades gestoras de la Seguridad Social.*
- *Secretarías de altos cargos de la Administración.*
- *Puestos de asesoramiento directo adscritos a cargos nombrados por Real Decreto, no inferiores a nivel 28 de complemento de destino.*
- *Jefaturas de unidades administrativas directamente adscritas a cargos nombrados por Real Decreto, cuyos niveles de complemento de destino no sean inferiores al 27 o al 26, si se adscriben a grupos A y B, respectivamente, en las relaciones de puestos de trabajo.*
- *Puestos de especial responsabilidad para los que, excepcionalmente, se prevea este sistema de provisión».*

Y en relación a la posibilidad de creación de Jefaturas de Área, ésta se prevé específicamente en la plantilla tipo contenida en el ANEXO II de la Orden de 6 de febrero de 1989, asignándole un nivel de complemento de destino de 28.

Por tanto la Administración entiende que la posibilidad de modificar la RPT al objeto de incluir en la misma distintos puestos de Jefatura de Área puede tener favorable acogida conforme a la plantilla tipo contenida en el ANEXO II de la Orden de 6 de febrero de 1989 asignándole un nivel de complemento de destino de 28 plantilla tipo

Respecto a la forma de provisión del puesto de Jefatura de Área por el sistema de Libre designación, entendemos que también podría tener favorable acogida, conforme así habilita el artículo 6.2 de la Orden de 6 de febrero de 1989, siempre que su complemento de destino no sea inferior al 27, si se adscribe a subgrupo A1 en la RPT.



A mayor abundamiento, el reglamento de provisión de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Santa Lucía establece en su artículo 4, respecto a la forma de proveer los puestos de trabajo:

“(...) b) Libre designación: se cubrirán por este procedimiento los puestos de nivel 28 y superiores, los secretarios o las secretarias de altos cargos, los puestos singulares que así figuren en las correspondiente relación de puestos de trabajo, en razón a su carácter directivo o especial responsabilidad.”

Entre las funciones a realizar por las jefaturas de Área, las cuales tienen un alto nivel de autonomía y decisión en tareas relevantes de coordinación de las distintas áreas a su cargo, así como el asesoramiento directo de los órganos competentes incluidos en su área de acción, se encuentran las siguientes:

La sustitución de manera automática de los Jefes de Servicio que se encuentren incluidos dentro de su Área, en casos de ausencias o enfermedad.

Sobre esta base y a la vista de las circunstancias existentes se propone la modificación de la vigente RPT en el sentido de:

Crear las siguientes jefaturas de Área:

Jefatura de Área de Hacienda y Régimen Interno. Jefatura de Área de Desarrollo Territorial y Económico. Jefatura de Área de Atención Social y Cultural.

Jefatura de Área de Servicios Públicos.

Con las siguientes características 1er Puesto/Jefe/a de Área

Área: Área de Hacienda y Régimen Interno.

Puesto: Jefe/a del Área de Hacienda y Régimen Interno.

Grupo de Clasificación: A

Subgrupo: A1

Plaza: 1439

Puesto: 1723

CD: 30

CE: 70

Vínculo: Funcionario/a de carrera

Procedencia: Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana y/o Indistinta



Escala: Administración General/Administración Especial Subescala: Técnica

Provisión: Libre designación

Jornada: JN

Titulación: Estar en posesión del título universitario de Grado o equivalente. 2º. Puesto /Jefe/a de Área

Área: Área de Desarrollo Territorial y Económico.

Puesto: Jefe/a del Área de Desarrollo Territorial y Económico

Grupo de Clasificación: A

Subgrupo: A1

Plaza: 1440

Puesto: 1724

CD: 30

CE: 70

Vínculo: Funcionario/a de carrera

Procedencia: Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana y/o Indistinta

Escala: Administración General/Administración Especial Subescala: Técnica

Provisión: Libre designación

Jornada: JN

Titulación: Estar en posesión del título universitario de Grado o equivalente. 3er Puesto /Jefe/a de Área

Área: Área de Atención Social y Cultural

Puesto: Jefe/a del Área de Atención Social y Cultural

Grupo de Clasificación: A

Subgrupo: A1

Plaza: 1441

Puesto: 1725



CD: 30

CE: 70

Vínculo: Funcionario/a de carrera

Procedencia: Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana y/o Indistinta

Escala: Administración General/Administración Especial Subescala: Técnica

Provisión: Libre designación

Jornada: JN

Titulación: Estar en posesión del título universitario de Grado o equivalente. 4º. Puesto /Jefe/a de Área

Área: Área de Servicios Públicos

Puesto: Jefe/a del Área de Servicios Públicos.

Grupo de Clasificación: A

Subgrupo: A1

Plaza: 1442

Puesto: 1726

CD: 30

CE: 70

Vínculo: Funcionario/a de carrera

Procedencia: Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana y/o Indistinta

Escala: Administración General/Administración Especial Subescala: Técnica

Provisión: Libre designación

Jornada: JN

Titulación: Estar en posesión del título universitario de Grado o equivalente.

Valoración económica:

A1



S.BASE A1	1.300,88
C.D. (30)	1136,33
C.E. (70)	1.711,47
Residencia	201,21
S. BRUTO MES	4.349,89
S. BRUTO 12 MESES	52.198,74
S.B. Paga Extra	802,76
C.D. Paga Extra	1136,33
C.E. Paga Extra	1.711,47
PAGA EXTRA	3.650,56

PAGA EXTRA (2 PAGAS)	7.301,13
TOTAL SALARIOS	59.499,87
SEGURIDAD SOCIAL	15.636,56
COSTE TOTAL	75.136,43
COSTE TOTAL 4 JEFATURAS DE ÁREA	300.545,73 €

EN CUANTO A LA VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO:

Comoquiera que la modificación parcial de la RPT debe ser negociada con los sindicatos, si éstos consideran que debe haber algún cambio, y lo proponen, se estudiará la propuesta, a fin de valorar nuevamente los puestos.

Ahora bien, la RPT no deja de ser un documento organizativo, el eje sobre el que pivota la gestión de los Recursos Humanos, por lo que debe la Administración diseñar correctamente las fichas descriptivas, estableciendo las tareas propias a desempeñar por quienes ocupen el puesto a fin de adaptarlas a la mejora de la prestación de los servicios Públicos. La forma correcta de formular la ficha descriptiva es señalando las tareas que en la actualidad se estén desarrollando, así como aquellas otras necesarias.

Cabe recordar que los puestos, y en relación al Complemento Específico se han de valorar de conformidad con los manuales de valoración, y que en el caso del Ayuntamiento de Santa Lucía se sustituye por un documento similar, recogido en el Anexo I del Convenio, denominado "criterios de Asignación del Complemento Específico", que sin duda podría ser



mejorado pero es lo que tenemos al día de la fecha para valorar los puestos, que está en vigor, y que se adoptó en mesa general de negociación por lo que resulta totalmente de aplicación.

Recordemos cuales son esos criterios de Asignación del complemento Específico, según recoge el Acuerdo/Convenio Regulador de las condiciones de trabajo de los empleados públicos del Ilustre Ayuntamiento de Santa Lucía.

ÁREA DE RESPONSABILIDAD

1) Factor “A1” Responsabilidad sobre personal: Responsabilidad por supervisión. Mide la obligación de asistir, instruir y motivar a otros empleados durante el desempeño de su puesto de trabajo. Incluye la responsabilidad por el trabajo realizado por otros empleados y por su seguridad. Se valorará la especial dificultad de gestión y supervisión de los supervisados dada su heterogeneidad y número.

A1.1.- Moderada asistencia a uno o dos empleados que pueden ser de su grupo o categoría. Cuando se dan las circunstancias tiene que asumir la responsabilidad de un grupo (1, 2 trabajadores) en la ejecución de las funciones. Circunstancialmente puede tener bajo su supervisión más de un nivel de subordinados o mayor número de estos.....
.....2 pts.

A1.2.- Planifica, coordina, gestiona y controla una cuadrilla o a un grupo homogéneo de empleados, con o sin mando intermedio. Responsable de la ejecución, instrucción y coordinación de los diferentes trabajos de la unidad.....
4pts.

A1.3.- Planifica, coordina, gestiona y controla varias cuadrilla o varios grupos homogéneos de empleados, con o sin mandos intermedios. Responsable de la ejecución, instrucción y coordinación de los diferentes trabajos de la unidad..... 8 pts.

A1.4.- Mando de una organización..... 10 pts.

En Cuanto a los puestos que se relacionan a continuación se procederá a la justificación de la valoración dada a cada criterio de asignación, toda vez que no existen en la RPT actual, ningún puesto de características similares.

ÁREA DE DIFICULTAD TÉCNICA.

1. Factor “B1” Formación Complementaria y especialización:

Es el nivel de estudios especializados que, complementarios a los académicos, se exigirán en un proceso selectivo o en la adecuación de responsabilidades, para el correcto desarrollo del puesto de trabajo. B1.1.- Media especialización

.....1 pts.



B1.2.-Alta especialización.....2 ptos. \

2. Factor “B2” Adaptación - aprendizaje:

El tiempo necesario para dominar las características específicas del puesto de trabajo, su entorno y las relaciones que mantiene (se aplicará con independencia del periodo de prácticas establecido):

B2.1.- Requieren un período de adaptación al puesto de seis a doce meses1 ptos.

B2.2.- Requieren un período de más de un año..... 2 ptos.

ÁREA DE DEDICACIÓN.

Factor “C1” Características de jornada: Mide las características de la jornada de un puesto de trabajo por su irregularidad, como nocturnidad, jornada partida, trabajo en festivos y domingo, turnicidad:

C1.1.- Horario y calendario laboral que contempla horario nocturno regularmente, (según pacto).

C1.2.- Horario y calendario laboral que contempla horario en fines de semana..... (según pacto).

C1.3.- Horario y calendario laboral que contempla horario nocturno regularmente y horario en fines de semana. (según pacto).

C1.4.- Jornada especial obligatoria de hasta 40 horas semanales realizada a turnos rotativos 7ptos.

Factor C1.4 modificado por Acuerdo Plenario de fecha 26/03/15. BOP 01/04/15 ”

C.1.5. Prestación de servicios obligatorios en turnos rotatorios, por cuadrantes de servicio previamente establecidos por la Jefatura (exclusivo de Policía Local)..... 4puntos”.

Factor C15 añadido por acuerdo plenario de fecha 31/05/18. BOP 13/07/18

Factor “C2” Régimen de dedicación por horario:

C2.2.- Incremento obligatorio de la jornada de hasta 24 horas anuales, distribuidas en 2 horas por cada cuadrante en los turnos de la policía, no computables dentro de la jornada ordinaria de la policía local, para reuniones de coordinación..... 2

puntos.



C2.3.- Prestación de servicios obligatoria en los festivos del año, así como los días 24 y 31 de diciembre, sin derecho a compensación por los mismos..... 7

puntos.

Factor C2 modificado por Acuerdo Plenario de fecha 26/03/15. BOP 01/04/15 C2.4.- Eliminado.

Factor C2.4 eliminado por Acuerdo Plenario de fecha 26/03/15. BOP 01/04/15

Factor “C3” Localización y disponibilidad: Grado de localización y disponibilidad fuera de la jornada laboral para poder ser requerido y hacer acto de presencia a la mayor brevedad posible.

C3.1.- Localizable y disponible de forma voluntaria mediante medio de control y con la obligación de prestar el servicio, sin perjuicio del abono de las horas extras trabajadas

.....
1ptos.

C3.2.- Localizable y disponible de forma obligatoria por turnos rotativos, mediante medio de control y con la obligación de prestar el servicio, sin perjuicio del abono de las horas extras trabajadas..... 4ptos.

ÁREA DE PENOSIDAD.

Factor “D1” Esfuerzo físico: Mide el esfuerzo físico para el desempeño del puesto de trabajo, no solo en su intensidad, sino en su duración durante la jornada:

D1.1.- Esfuerzos físicos leves habitualmente o posturas forzadas ocasionalmente. Se aplica a puestos de actividad básicamente manual o a pie permanentemente..... 1 ptos.

D1.2.- Esfuerzos físicos leves habitualmente e importantes esporádicamente, con posturas forzadas. Se aplica a puestos de actividad básicamente de limpieza, de traslado de mobiliario y otros enseres...2 ptos.

D1.3.- Esfuerzos físicos importantes con posturas normalmente forzadas. Se aplica a puestos de carga/descarga, o actividades físicas de gran esfuerzo..... 4ptos.

Factor “D2”

Toxicidad: Considera la penosidad que se produce por el manejo de productos tóxicos.



D2.1.- Manejo de tóxicos2
pts.

Factor “D3” Uniformidad: Valora la uniformidad.

D3.1.- Llevar uniforme..... 1 punto.

Factor “D4” Condiciones Ambientales: Considera las molestias o sensación de incomodidad derivadas de la existencia en el puesto de trabajo de condiciones especiales adversas en cuanto al ambiente climático, suciedad, ruidos, olores y humo.

D4.1.-Condiciones de trabajo incómodas, o levemente penosas. Puestos de actividad a la intemperie, en naves, vehículos, etc,.....
1 pto.

****D4.2.-****Condiciones penosas tales como ruidos, suciedad, olores, etc. Puestos de actividad normal de recogida de basuras o limpieza..... 2ptos.

D4.3.-Condiciones penosas extremas tales como cementerios, depuradoras,vertederos, saneamiento residuales, perreras3 pts.

Factor “D5” Carga Mental: Considera la fatiga psíquica y mental derivada del puesto: Factor añadido por Acuerdo Plenario 16/12/13**D5.**1.La atención al público o atención ciudadana, en los términos definidos en el artículo 4 del R.D 208/1996, de 9 de febrero, por el que se regulan los Servicios de información administrativa y atención al ciudadano (definida en los apartados precedentes de este documento), de forma permanente y continuada durante toda la jornada laboral, constituyendo la misma el contenido primordial del puesto:.....3 puntos.

ÁREA DE PELIGROSIDAD.

Factor “E1” Peligrosidad: Es el nivel de riesgo físico (accidentes, enfermedades, etc) que asume el titular del puesto al desempeñar las funciones obligatorias del mismo. Este factores de aplicación exclusiva a aquellos puestos concretos en los que, por sus características especiales, es imposible evitar el riesgo de la actividad; en ningún caso pretende ni puede utilizarse para compensar riesgos técnicamente evitables.

E.1.1-De forma esporádica trabajo en altura, uso de maquinaria peligrosa o manejo de vehículos 1 pts.

****E.1.2.-****De forma habitual vigilancia de instalaciones, trabajo en alturas, uso de maquinaria peligrosa o manejo de vehículos..... 2 pts.

E.1.3.-Trabaja en situaciones de riesgo de agresiones y/o contagio de enfermedades a través de personas o animales..... 3 pts.



- * **TÉCNICOS DE ADMINISTRACIÓN GENERAL –(A1) ÁREA DE VIVIENDA**
- * **ÁREA DE RESPONSABILIDAD: 9 PUNTOS**

9 puntos se distribuyen en los siguientes subfactores:

1. Factor “A1” Responsabilidad sobre personal: 4 puntos
2. Factor “A2” Trascendencia y detectabilidad de errores: 2
3. Factor “A4” Responsabilidad sobre bienes/instalaciones: 1

Factor “A5” Responsabilidad sobre los procesos: 2

Siendo los Técnicos de Administración General los funcionarios que ostentan la mayor categoría dentro de un departamento como regla general, entre sus funciones se encuentran la de asistir al resto de empleados, motivarlos la supervisión de sus tareas. Deben asistir técnicamente en el desarrollo de las funciones que realizan los subordinados. Deben ser los funcionarios que coordinan planifican, instruyen y gestionan las tareas a realizar por los empleados de su unidad.

En lo que respecta a la trascendencia y detectabilidad de errores. Las tareas de un Técnico de Administración General sin duda acarrear consecuencias para la Administración, al tratarse de los funcionarios con mayor categoría profesional, sus errores humanos puede producir un elevado coste a las arcas municipales, en la calidad del servicio. La falta de diligencia en su trabajo sin duda puede ocasionar interrupciones en la tramitación de expedientes, retrasos en su culminación, penalizaciones de otras Administraciones.

Es responsable por equipos de trabajo que utiliza durante la jornada laboral.

La atención al ciudadano, el asesoramiento en los procedimientos que lleven a cabo con la Administración es la labor principal de cualquier empleado público, más en este caso que se tratan de Técnicos con alta cualificación.

ÁREA DE DIFICULTAD TÉCNICA. 2 PUNTO

1 punto. En cuanto al Factor “B1” Formación Complementaria y especialización, se dan 2 punto habida cuenta que el empleado a ocupar el puesto debe poseer un nivel de estudio especializado, para el correcto desarrollo del puesto.

ÁREA DE DIFICULTAD PENOSIDAD: 2 PUNTOS

Se otorgan dos puntos al subfactor “Carga Mental”, al considerar que este tipo de puestos al tener que atender a los usuarios que en materia propia de su área acudan al Ayuntamiento, van produciendo en el trabajador fatiga psíquica y mental, pues no se ha olvidar la problemática que un área tan sensible como vivienda, y más en los tiempos que



corren pueden ocasionar en el trabajador ante la incertidumbre de la situación y las exigencias de los contribuyentes.

Factor “D5” Carga Mental. Considera la fatiga psíquica y mental derivada del puesto.

*** TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN GENERAL (A1)– ÁREA DE SEGURIDAD. MULTAS, VADOS Y SANCIONES**

ÁREA DE RESPONSABILIDAD: 9 PUNTOS

Los 9 puntos se distribuyen en los siguientes subfactores:

1) Factor “A1” Responsabilidad sobre personal: 4 puntos

2) Factor “A2” Trascendencia y detectabilidad de errores: 2

4) Factor “A4” Responsabilidad sobre bienes/instalaciones: 1 Factor “A5” Responsabilidad sobre los procesos: 2

Siendo los Técnicos de Administración General los funcionarios que ostentan la mayor categoría dentro de un departamento como regla general, entre sus funciones se encuentran la de asistir al resto de empleados, motivarlos la supervisión de sus tareas. Deben asistir técnicamente en el desarrollo de las funciones que realizan los subordinados. Deben ser los funcionarios que coordinan planifican, instruyen y gestionan las tareas a realizar por los empleados de su unidad.

En lo que respecta a la trascendencia y detectabilidad de errores. Las tareas de un Técnico de Administración General sin duda acarrear consecuencias para la Administración, al tratarse de los funcionarios con mayor categoría profesional, sus errores humanos puede producir un elevado coste a las arcas municipales, en la calidad del servicio. La falta de diligencia en su trabajo sin duda puede ocasionar interrupciones en la tramitación de expedientes, retrasos en su culminación, penalizaciones de otras Administraciones.

Es responsable por equipos de trabajo que utiliza durante la jornada laboral.

La atención al ciudadano, el asesoramiento en los procedimientos que lleven a cabo con la Administración es la labor principal de cualquier empleado público, más en este caso que se tratan de Técnicos con alta cualificación.

ÁREA DE DIFICULTAD TÉCNICA. 2 PUNTOS

En cuanto al Factor “B1” Formación Complementaria y especialización, se dan 2 punto habida cuenta que el empleado a ocupar el puesto debe poseer un nivel de estudio especializado, para el correcto desarrollo del puesto.

ÁREA DE DIFICULTAD PENOSIDAD: 2 PUNTOS



Se otorgan dos puntos al subfactor “Carga Mental”, al considerar que este tipo de puestos al tener que atender a los usuarios que en materia propia de su área acudan al Ayuntamiento, van produciendo en el trabajador fatiga psíquica y mental, pues no se ha olvidar la problemática que un área tan sensible como vivienda, y más en los tiempos que corren pueden ocasionar en el trabajador ante la incertidumbre de la situación y las exigencias de los contribuyentes.

Factor “D5” Carga Mental. Considera la fatiga psíquica y mental derivada del puesto.

- * **TÉCNICO DE GESTIÓN (FESTEJOS) (A2)**
- * **ÁREA DE RESPONSABILIDAD: 8 PUNTOS**

Los 5 puntos se distribuyen en los siguientes subfactores:

- 1) Factor “A1” Responsabilidad sobre personal: 3 puntos**
- 2) Factor “A2” Trascendencia y detectabilidad de errores: 2**
- 4) Factor “A4” Responsabilidad sobre bienes/instalaciones: 1 Factor “A5” Responsabilidad sobre los procesos: 2**

Siendo los Técnicos de Gestión, empleados con un nivel alto de preparación, con frecuencia tienen entre sus funciones la de tramitar, planificar los expedientes de su unidad Administrativa. Además tienen bajo su supervisión las tareas de los empleados con menor categoría profesional, por lo que entre sus funciones se encuentran la de asistir al resto de empleados, motivarlos la supervisión de sus tareas. En lo que respecta a la trascendencia y detectabilidad de errores. Las tareas de un Técnico de de Gestión sin duda acarrear consecuencias para la Administración, , sus errores humanos puede producir un elevado coste a las arcas municipales, en la calidad del servicio. La falta de diligencia en su trabajo sin duda puede ocasionar interrupciones en la tramitación de expedientes, retrasos en su culminación, penalizaciones de otras Administraciones.

Es responsable por equipos de trabajo que utiliza durante la jornada laboral.

La atención al ciudadano, el asesoramiento en los procedimientos que lleven a cabo con la Administración es la labor principal de cualquier empleado público, más en este caso que se tratan de Técnico con alta cualificación.

ÁREA DE DIFICULTAD TÉCNICA. 2 PUNTOS

1 punto. En cuanto al Factor “B1” Formación Complementaria y especialización, se dan 1 punto habida cuenta que el empleado a ocupar el puesto debe poseer un nivel de estudio especializado, para el correcto desarrollo del puesto,

ÁREA DE DIFICULTAD PENOSIDAD: 3 PUNTOS

Se otorgan dos puntos al subfactor “Carga Mental”, al considerar que este tipo de puestos al tener que atender a los ciudadanos como a las distintas Asociaciones de Vecinos en



materia propia de su área , van produciendo en el trabajador cierta fatiga no sólo a nivel psíquico sino también mental.

Factor “D5” Carga Mental. Considera la fatiga psíquica y mental derivada del puesto.

*** JEFATURAS DE ÁREA**

ÁREA DE RESPONSABILIDAD: 36 PUNTOS ÁREA DE DIFICULTAD TÉCNICA: 2 PUNTOS ÁREA DE DEDICACIÓN: 4 PUNTOS

AREA DE PENOSIDAD: 3 PUNTOS AREA DE PELIGROSIDAD: 0 PUNTOS

ÁREA DE RESPONSABILIDAD: 36 PUNTOS

1. Factor “A1” Responsabilidad sobre personal: 18 puntos
2. Factor “A2” Trascendencia y detectabilidad de errores: 12 puntos
3. Factor “A4” Responsabilidad sobre bienes/instalaciones: 3 puntos
- 4)Factor “A5” Responsabilidad sobre los procesos: 3 puntos

Dentro de las funciones de las jefaturas de área se encuentran las siguientes:

- Asesoramiento en materias propias del Área a los distintos órganos competentes.
- Planificar y coordinar las distintos Servicios dentro de un Área.
- La sustitución de los distintos Jefes de Servicio que se encuentren incluidos dentro de su Área, en casos de, ausencias o enfermedad.

Si ponemos como ejemplo el Área de Hacienda y Régimen Interno, podemos apreciar la enorme responsabilidad de una Jefatura de Área, pues tiene como misión la nada despreciable tarea de coordinar, apoyar y gestionar en colaboración directa con las distintas jefaturas, Servicios de la importancia de Hacienda, Contratación, la Asesoría Jurídica, Recursos Humanos o Régimen Interno.

De esa enorme responsabilidad, que la Administración proponga una puntuación de 36 puntos, salvo que del resultado de la negociación colectiva se arroje una cantidad distinta.

ÁREA DE DIFICULTAD TÉCNICA: 2 PUNTOS

B1.2.-Alta especialización.....2
ptos

ÁREA DE DEDICACIÓN: 4 PUNTOS



C3.2.- Localizable y disponible de forma obligatoria por turnos rotativos, mediante medio de control y con la obligación de prestar el servicio, sin perjuicio del abono de las horas extras trabajadas

AREA DE PENOSIDAD: 3 PUNTOS

Factor “D5” Carga Mental: Considera la fatiga psíquica y mental derivada del puesto.

SÉPTIMA.-: Conforme a lo previsto en el artículo 126 del Real Decreto Legislativo 781 /1986 de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, establece”:

”1. Las plantillas, que deberán comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados reservados a funcionarios, 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.

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

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

En conclusión la modificación parcial de la RPT que se pretende asciende a la cantidad de **546.690,13 €**, en cumplimiento de la normativa de aplicación, dicha cantidad ha de financiarse con la supresión de los siguientes puestos y plazas:

- En la actualidad, figuran en la RPT vigente, una serie de puestos dotados económicamente, que se crearon en su momento para ser ocupados por empleados en ejecución de diferentes proyectos, o por acumulación de tareas. Dado que la ejecución de programas de carácter temporal, o la acumulación de tareas, como su propio nombre indica, no obedece a puestos de naturaleza estructural, los mismos no deben figurar en la RPT, siendo así que, si la Administración en algún momento necesita crear un programa podrá hacerlo, pero una vez termine el programa, dichas plazas no deben figurar dotadas presupuestariamente, como así ha sucedido, por lo que, no siendo correcto que figuren en el presupuesto plazas creadas para la ejecución de proyectos, las mismas deben ser amortizadas.

Por lo tanto, en cumplimiento de la normativa expuesta, para financiar la modificación que se cifra en la cantidad 491.884,84 € (sin tener en cuenta aún el proceso de promoción interna del grupo/subgrupo C2 al C1) se deben amortizar los siguientes puestos en la RPT y plazas en la plantilla municipal:



Tabla I										
Puesto	C D	C E	SS	Total, SB	Total, CD	Total, CE	Total, Res	Total, SS	TOTAL	Gr
Celador	12	20	31.93	9.007,04	4271.26	6.845,86	1184.4	6.803,82	28.112,38 €	AP
Auxiliar de Enfermería Geriátrica	17	14	32.13	9828.06	6114.64	4792.06	1341.12	7.092,98	29.168,86 €	C2
Cuidador/a	14	18	32.13	9828.06	5009.34	6161.26	1341.12	7177.77	29517,55 €	A2
Monitor de Servicios a la Comunidad	16	10	33.33	9828.06	5746.72	3423	1341.12	6778.06	27.117,86 €	C2
Asistente Domiciliario	14	16	32.13	4095.02	2067.22	2281.94	556.8	2899.08	11922.08 €	C2
Asistente domiciliario	14	16	32.13	4095.02	2067.22	2281.94	556.8	2899.08	11922.08 €	C2
Auxiliar de ayuda a domicilio	14	16	31.93	2457,015	1252.33	1369.17	335.28	1728.62	7142.42 €	C2
Auxiliar de ayuda a domicilio	14	16	31.93	2457,015	1252.33	1369.17	335.28	1728.62	7142.42 €	C2
Técnico especialista en informática	16	24	31.93	11594.76	5746.72	8215.06	1627.08	8679.73	35.863,35 €	C1
Graduado en informática	24	38	31.93	17216.08	9572.50	13007.26	2414.52	13477.77	55.688,13 €	A1
Trabajador Social	22	35	31.93	16.536,22	8.640,30	11200,10	1.088,52	11.962,62	49.427,76 €	A2
Asistente Domiciliario	14	16	31.93	2457,015	1252.33	1369.17	335.28	1.728,62 €	7.142,42 €	C2
Trabajador Social	22	35	31.93	5232,12	1400,25	1800,23	113369	2.990,65 €	12.356,94 €	A2
Asistente Domiciliario	14	16	31.93	2457,015	1252.33	1369.17	335.28	1.728,62 €	7.142,42 €	C2
Trabajador Social	22	35	31.93	16.536,22	8.640,30	11200,10	1.088,52	11.962,62	49.427,76 €	A2
									324.870,36 €	

Puestos a suprimir

Tabla II							
Plaza	Puesto	CD	CE	PUESTO	TOTAL, ANUAL	TOTAL, SS	TOTAL
2084	2090	14	20	Limpiadora de Oficinas	25.715,30	8.614,63	34.329,93 €
2096	2119	14	17	Limpiadora de Oficinas	22.883,66	7.666,03€	30.549,69 €
2046	2165	12	22	Lector de contadores	26.008,74	8.205,76 €	34.214,50 €
							99.094,12 €

Por otro lado, las siguientes plazas se encuentran incluidas en diferentes Ofertas Públicas de empleo para ser cubiertas a través del procedimiento de promoción interna. Las plazas que pretenden cubrirse a través de este mecanismo de selección, únicamente necesitan estar dotadas por la diferencia entre la categoría de la plaza a cubrir y la plaza desde la cual se accede, teniendo en cuenta que esta última se encuentra dotada económicamente, es por lo que dicha diferencia, se utilizará para financiar la modificación de la siguiente propuesta, quedando reservado el crédito necesario para poder seguir con la ejecución de las OPE's, por importe de **53.816,90 €**.



OPE	Categoría	Plaza	Puesto	C D	CE	TOTAL SALARIOS	S.S.	TOTAL	Diferencia
2023	C2	2120	2256	16	24	24.280,20	8.886,55	33.166,75 €	6.258,30 €
	AP	1.	-	12	20	21.308,56	5.599,89	26.908,45 €	
2023	C2	2017	2191	14	29	28.645,50	9.752,25	36.397,75 €	9.489,30 €
	AP	-	-	12	20	21.308,56	5.599,89	26.908,45	

Tal y como se explica en la siguiente tabla:

OP E	Categoría	Plaza	Puesto	C D	C E	TOTAL SALARIOS	S.S.	TOTAL	Diferencia
2023	C2	2120	2256	16	24	24.280,20	8.886,55	33.166,75 €	6.258,30 €
	AP	1.	-	12	20	21.308,56	5.599,89	26.908,45 €	
2023	C2	2017	2191	14	29	26.645,50	9.752,25	36.397,75 €	9.489,30 €
	AP	-	-	12	20	21.308,56	5.599,89	26.908,45 €	

A) El Puesto 2256 – fue dotado en el ejercicio 2023, con la plaza nº. 2120 y con la cantidad de 33.166,75 €. como se desprende de la tabla anterior para ejecutar la promoción interna únicamente se necesita dotar el puesto por la cantidad de **6.258,30 €**, por lo tanto la diferencia entre los **33.166,75 €** y los 6.258,30 € podrán ser utilizados para financiar la presente propuesta.

33.166,75 €	6.258,30 €	26.908,45 €
-------------	------------	--------------------

B) El Puesto 2191 – fue dotado en el ejercicio 2023, con la plaza nº. 2017 Y con la cantidad de 36.397,75 €, como se desprende de la tabla anterior, para ejecutar la promoción interna únicamente se necesita la dotar el puesto por la cantidad de 9.489,30 €, por lo tanto la diferencia entre los **36.397,75 €** y los 9.489,30 € podrán ser utilizados para financiar la presente propuesta.

36.397,75 €	9.489,30 €	26.908,45 €
-------------	------------	--------------------



C) El Puesto 2249 – no fue dotado en el ejercicio 2023, por lo que, tal como está configurada la dotación económica, no podría ejecutarse la promoción interna, por lo que, se propone:

Dotar la plaza número 2113 con la cantidad de **3.031,25 €**, al objeto de dotar económicamente el puesto 2249, y con ello poder ejecutar la promoción interna.

D) Sucede lo mismo con el puesto número 2182, figura sin dotación económica, por lo que, tal como está configurada la dotación económica, no podría ejecutarse la promoción interna, por lo que, se propone:

Dotar la plaza número 2035 con la cantidad de **3.031,25 €**, al objeto de dotar económicamente el puesto 2182, y con ello poder ejecutar la promoción interna.

En resumen, la presente propuesta de modificación parcial de la RPT, PROPONE:

CONCEPTO	CO ST E
Modificar los niveles de Complemento de destino conforme al Real Decreto Legislativo 6/2023	10. 323 ,04 €
Se transforma el puesto número 1231 denominado- Administrativo –Jefe de Negociado – Grupo/Subgrupo de clasificación C1 en Técnico de Administración General – Grupo/Subgrupo de clasificación A1, En el Servicio de Contratación	17. 180 ,80 €
Crear un (1)Técnico de Administración General (A1) en Área de Atención Socio-Comunitaria, Servicio de Atención Social a la Ciudadanía y Acción Comunitaria.	55. 688 ,13 €
Crear un (1) Técnico de Administración General (A1) adscrito al Área de Seguridad y Movilidad, Servicio y Seguridad: Multas, Sanciones, Vados y Transportes.	55. 688 ,13 €
Crear un (1) Técnico de Gestión (A2) adscrito al Área de Desarrollo Económico y Social- Servicio de Dinamización de Colectivos y Desarrollo Municipal	49. 427 ,76 €
Crear cuatro (4) Jefaturas de Área	300 .54 5,7 3 €



Crear 4 Puestos con la Categoría de Administrativos con la vinculación Funcionarios de Carrera	22. 921 ,24 €
Crear 5 Puestos con la Categoría de Administrativos con vinculación Laboral Fija	34. 915 ,30 €
COSTE TOTAL.....	546 .69 0,1 3 €

SE FINANCIARÁ EL COSTE DE LA MODIFICACIÓN DE LA RPT A TRAVÉS DE LA AMORTIZACIÓN DE LOS SIGUIENTES PUESTOS Y AJUSTES DEL CAPÍTULO 1 DEL PRESUPUESTO:

CONCEPTO	COSTE
Regularización de saldos existentes en programas de carácter temporal y acumulación de funciones (324.870,36 €
Diferencia entre el crédito asignado a plazas para ejecutar por el procedimiento de promoción interna y el verdaderamente necesario (Tabla II)	53.816,90 €
Supresión de los puestos 2090 (plaza 2084) y puesto 2119 plaza (2096) – Limpiador/as de Oficinas y del puesto 2165 plaza 2046 Lector de contadores	99.094,12 €
Con dejar a dotación 0 las plazas número 1392 y 1008	68.987,79 €
TOTAL.....	546.769,17 €

8º.- CREAR LOS SIGUIENTES PUESTOS DE ADMINISTRATIVOS CON VINCULACIÓN LABORAL FIJA:

Nº. plaza	Nº. P plaza	Nº. RPT	Denominación Plaza	Servicio	Grupo /Subg.	C D	C E	Acceso	Valoración Económica
------------------	--------------------	----------------	---------------------------	-----------------	---------------------	------------	------------	---------------	-----------------------------



						r	s		
1	2503	299 6	Administrativ o	Servicios Públicos	C1	1 8	2 3	Promoción interna	6.983,06
2	2504	299 7	Administrativ o	Servicios Públicos	C1	1 8	2 3	Promoción interna	6.983,06
3	2505	299 8	Administrativ o	Servicios Públicos	C1	1 8	2 3	Promoción interna	6.983,06
4	2506	299 9	Administrativ o	Servicios Sociales	C1	1 8	2 3	Promoción interna	6.983,06
5	2507	400 0	Administrativ o	Servicios Sociales	C1	1 8	2 3	Promoción interna	6.983,06
TOTAL.....									34.915,30 €

9º.- CREAR LOS SIGUIENTES PUESTOS DE TRABAJO, CON VINCULACIÓN FUNCIONARIO/A DE CARRERA:

Nº. plaza	Nº. Plaza	Nº. RPT	Denominació n Plaza	Servic io	Grupo /Subg.	C D r	C E s	Acceso	Valoración Económica
1	1443	1727	Administrativo	Secret aría	C1	1 8	2 3	Promoción interna	5.730,31 €
2	1444	1728	Administrativo	Secret aría	C1	1 8	2 3	Promoción interna	5.730,31 €
3	1445	1729	Administrativo	Secret aría	C1	1 8	2 3	Promoción interna	5.730,31 €
4	1446	1730	Administrativo	Tesor ería	C1	1 8	2 3	Promoción interna	5.730,31 €
TOTAL.....									22.921,24 €

10º. ADSCRIBIR el puesto nº. 1673 al Servicio de Seguridad: Multas, Sanciones, Vados y Transportes.

11º. ADSCRIBIR el puesto nº. 1664 al Servicio de Contratación Administrativa.

12º. ADSCRIBIR el puesto nº. 1709 al Servicio de unidad Operativa de Seguridad y Emergencia.

13º. ADSCRIBIR el puesto número 1001 al Servicio de Multas, Sanciones, Vados y Transportes.



14º. ADSCRIBIR el puesto número 1082 al Servicio de Promoción de la Salubridad Pública.

A la vista de la información y documentación obrante en el expediente, se considera que la siguiente propuesta se adecua a la legislación aplicable, procediendo su aprobación al Pleno de la Corporación conforme al artículo 22.2.i) de la Ley de 7/1985, de 2 de abril, de bases del Régimen Local.

Comoquiera que es voluntad de la administración, la de ir suprimiendo la categoría de auxiliar administrativo/a, dado que en realidad el trabajo que desempeñan los auxiliares administrativos no se limitan a las funciones que el artículo 169 del TRRL atribuye a la Subescala Auxiliar de Administración General, (tareas de mecanografía, taquigrafía, despacho de correspondencia, cálculo sencillo, manejo de máquinas, archivo de documentos y otros similares) sino que van más allá, funciones que con la implantación de la Administración electrónica resultan obsoletas.

Es por lo que se propone también ir amortizando los puestos con la categoría de Auxiliares Administrativo/as a medida que los aspirantes vayan ocupando los puestos de administrativo /a por promoción interna.

TEXTO DISPOSITIVO DE LA PROPUESTA DE RESOLUCIÓN

PRIMERO. Aprobar la modificación puntual de la Relación de Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento, con las modificaciones introducidas tras la negociación colectiva y los informes que constan en el expediente, con el texto siguiente:

1º. MODIFICAR, el nivel de complemento de destino que por imperativo legal y encumplimiento del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo (BOE 21/12/2023), a aquellos empleados que lo perciban en nivel inferior al señalado en dicha norma. Sobre esta base y a la vista de las circunstancias existentes se propone la modificación de la vigente RPT en el sentido de modificar los niveles de complemento de destino de aquellos puestos con un complemento de destino inferior al aprobado por el Real Decreto Legislativo 6/2023. Se relacionan a continuación los puestos afectados y el nivel de complemento de destino al que pasarían los puestos detallados tras la modificación propuesta:

Pu est o	Grup o /sub.	Categoría	CD a ctual	Importe actual	CD aplicación RD 6/23	en del	Importe a cobrar	Difer encia	Diferenci a 11 días de di ciembre
10 33	C/C1	Policía Local	14	357,81	16		410,48 €	52,67 €	19,31 €
16	C/C1	Policía Local	14	357,81	16		410,48 €	52,67	19,31 €



00							€	
12 94	C/C1	Policía Local	14	357,81	16	410,48 €	52,67 €	19,31 €
13 01	C/C1	Policía Local	14	357,81	16	410,48 €	52,67 €	19,31 €
10 22	C/C1	Policía Local	14	357,81	16	410,48 €	52,67 €	19,31 €
16 01	C/C1	Policía Local	14	357,81	16	410,48 €	52,67 €	19,31 €
15 99	C/C1	Policía Local	14	357,81	16	410,48 €	52,67 €	19,31 €
10 25	C/C1	Policía Local	14	357,81	16	410,48 €	52,67 €	19,31 €
15 88	C/C1	Policía Local	14	357,81	16	410,48 €	52,67 €	19,31 €
10 32	C/C1	Policía Local	14	357,81	16	410,48 €	52,67 €	19,31 €
13 04	C/C1	Policía Local	14	357,81	16	410,48 €	52,67 €	19,31 €
10 30	C/C1	Policía Local	14	357,81	16	410,48 €	52,67 €	19,31 €
29 03	A/A2	Trabajadora Social	18	463,11	20	515,77 €	52,66 €	19,30 €
29 87	A/A2	Técnico en Criminología	18	463,11	20	515,77 €	52,66 €	19,30 €
						MENSUAL	737,36 €	231,70 €
						ANUAL	10.323,04€	270,32 €

2º TRANSFORMAR EL PUESTO N.º. 1231 DE ADMINISTRATIVO – GRUPO/SUBGRUPO C1 A TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN GENERAL (TAG) - GRUPO/SUBGRUPO (A1)- ADSCRITO AL SERVICIO DE CONTRATACIÓN DENTRO DEL ÁREA DE HACIENDA Y RÉGIMEN INTERNO, quedando el puesto tras la modificación con las siguientes características y valoración económica:



Área: Hacienda y Régimen Interno **Servicio:** Contratación A

Puesto: Técnico de Administración General

Puesto: 1231

Plaza: 1154

Grupo de Clasificación: A

Subgrupo: A1

CD: 24

CE: 38

Vínculo: Funcionario/a de carrera

Procedencia: Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajan

Escala: Administración General

Subescala: Técnica

Provisión: Concurso de méritos

Jornada: JN

Titulación: Licenciatura o título universitario de grado **Valoración económica:**

CONC EPTO	RETRIBUCIONES SUBG RUPO C1 (MENSUAL)	ANU AL	RETRIBUCIONES SUBG RUPO A1 (MENSUAL)	ANU AL	DIFERENCI A CE (anual)
SB	844,57	10.1 34,8 4	1.300,88 €	15.61 0,56	5.475,72 €
RESID ENCIA	135.59	1.62 7,08	201,21	2.414 ,52	787,44 €
CD (18)	463,11	5.55 7,32	683,75	8.205 ,00	2.647,68 €
CE (26)	635,69	7.62 8,28	929,09	11.14 9,08 €	3.520,80 €
PAGA EXTR A	1.828,76 €	3.65 7,52	2.415,60	4.831 ,20 €	1.173,68 €
		32.4 91,7 8		48.03 7,80 €	
			TOTAL DIFERENCIA.....		13.605,32 €
					3.575,48 €
					17.180,80 €



3º.- CREAR Un puesto de técnico de administración general grupo /subgrupo de clasificación (a1) adscrito al área de atención socio y cultural, servicio de atención social a la ciudadanía y acción comunitaria, puesto número 1996 dotado con la plaza número 1436, quedando tras la modificación de la RPT el puesto con las siguientes características:

Área: Área de Atención Social y Cultural

Plaza: 1436

Puesto: 1996

Servicio: Servicio de Atención Social a la Ciudadanía y Acción Comunitaria

Puesto: Técnico de Administración General

Grupo de Clasificación: A

Subgrupo: A1

CD: 24

CE: 38

Vínculo: Funcionario/a de carrera

Procedencia: Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana

Escala: Administración General

Subescala: Técnica

Provisión: Concurso de méritos

Jornada: De lunes a viernes, tres días en horario de mañana (de 08:00 a 15:00 h.) y posiblemente dos días en horario de tarde (de 13:30 a 20:30 horas). Los días de trabajo de mañana y/o de tarde dependerán de la programación de actividades o acciones del área de Vivienda.

Titulación: Licenciatura o título universitario de grado Valoración económica**: 55.688,13 € ANUALES.**

A1	
S.BASE A1	1.300,88
C.D. 24	683,75
C.E. 38	929,09
Residencia	201,21
S. BRUTO MES	3.114,93

S. BRUTO 12 MESES	37.379,16
S.B. Paga Extra	802,76
C.D. Paga Extra	683,75
C.E. Paga Extra	929,09
PAGA EXTRA	2415,6
PAGA EXTRA (2 PAGAS)	4831,2



TOTAL SALARIOS	42.210,36
SEGURIDAD SOCIAL	13.477,77
COSTE TOTAL	55.688,13 €

4º CREAR UN TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN GENERAL (A1) ADSCRITO AL AREA DE SERVICIOS PÚBLICOS, SERVICIO DE SEGURIDAD: MULTAS, SANCIONES, VADOS Y TRANSPORTES. PUESTO N.º. 1997, quedando tras la modificación de la RPT el puesto con las siguientes características:

Área: Área de Servicios Públicos

Servicio: Servicio de Seguridad: Multas, Sanciones, Vados y Transportes.

Puesto: Técnico de Administración General

Plaza: 1437

Puesto: 1997

Grupo de Clasificación: A

Subgrupo: A1

CD: 24

CE: 38

Vínculo: Funcionario/a de carrera

Procedencia: Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana

Escala: Administración General

Subescala: Técnica

Provisión: Concurso de méritos

Jornada: JN

Titulación: Licenciatura o título universitario de grado

Valoración económica : **55.688,13 € ANUALES**

A1	
S.BASE A1	1.300,88
C.D. 24	683,75



C.E. 38	929,09
Residencia	201,21
S. BRUTO MES	3.114,93
S. BRUTO 12 MESES	37.379,16
S.B. Paga Extra	802,76
C.D. Paga Extra	683,75
C.E. Paga Extra	929,09
PAGA EXTRA	2415,6
PAGA EXTRA (2 PAGAS)	4831,2
TOTAL SALARIOS	42.210,36
SEGURIDAD SOCIAL	13.477,77
COSTE TOTAL	55.688,13 €

5º.- MODIFICAR EL PUESTO NÚMERO 1630 DENOMINADO LETRADO ASESOR JURÍDICO ADSCRITO AL SERVICIO DE ATENCIÓN SOCIAL Y COMUNITARIA, INFANCIA Y FAMILIA, QUE PASA A DENOMINARSE TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN GENERAL – GRUPO/SUBGRUPO A1, quedando tras la modificación de la RPT el puesto con las siguientes características:

Área: Área de Atención Social y Cultural

Servicio: Servicio Atención Social y Comunitaria, Infancia y Familia

Puesto: Técnico de Administración General

Grupo de Clasificación: A

Subgrupo: A1

CD: 24

CE: 38

Vínculo: Funcionario/a de carrera

Procedencia: Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana

Escala: Administración General

Subescala: Técnica

Provisión: Concurso de méritos

Jornada: JN

Titulación: Licenciatura o título universitario de grado

6º. CREAR UN (1) PUESTO DE TRABAJO EN LA RPT CON LA CATEGORÍA DE TÉCNICO DE GESTIÓN (A2) ADSCRITO AL ÁREA DE ATENCIÓN SOCIAL Y CULTURAL (FESTEJOS)– SERVICIO DE DINAMIZACIÓN DE COLECTIVOS Y DESARROLLO MUNICIPAL. PUESTO N°. 1998, quedando tras la modificación de la RPT el puesto con las siguientes características:



Área: Área de Desarrollo Económico y Social

Servicio: Servicio de Dinamización de Colectivos y Desarrollo Municipal

Puesto: Técnico de Gestión **Grupo de Clasificación:** A **Subgrupo:** A2

Plaza: 1438

Puesto: 1998

CD: 22

CE: 35

Vínculo: Funcionario/a de carrera

Procedencia: Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana

Escala: Administración General **Subescala:** De Gestión **Provisión:** Concurso de méritos
Jornada: JN

Titulación: Estar en posesión del Diplomado universitario.

Valoración económica : **49.427,76 € ANUALES**

A1	
S.BASE A1	1.124,85
C.D. 22	598,04
C.E. 35	855,74
Residencia	164,44
S. BRUTO MES	2.743,07
S. BRUTO 12 MESES	32.916,84
S.B. Paga Extra	820,37
C.D. Paga Extra	598,04
C.E. Paga Extra	855,74
PAGA EXTRA	2.274,15
PAGA EXTRA (2 PAGAS)	4.548,30
TOTAL SALARIOS	37.465,14
SEGURIDAD SOCIAL	11.962,62
COSTE TOTAL	49.427,76



7.- CREAR LOS SIGUIENTES CUATRO PUESTOS DE JEFATURAS DE ÁREA.

Jefatura de Área de Hacienda y Régimen Interno. Jefatura de Área de Desarrollo Territorial y Económico.

Jefatura de Área de Atención Social y Cultural.

Jefatura de Área de Servicios Públicos.

Con las siguientes características

1er Puesto/Jefe/a de Área

Área: Área de Hacienda y Régimen Interno.

Puesto: Jefe/a del Área de Hacienda y Régimen Interno.

Grupo de Clasificación: A

Subgrupo: A1

Plaza: 1439

Puesto: 1723

CD: 30

CE: 70

Vínculo: Funcionario/a de carrera

Procedencia: Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana y/o Indistinta

Escala: Administración General/Administración Especial Subescala: Técnica

Provisión: Libre designación

Jornada: JN

Titulación: Estar en posesión del título universitario de Grado o equivalente.

2º. Puesto/Jefe/a de Área

Área: Área de Desarrollo Territorial y Económico.

Puesto: Jefe/a del Área de Desarrollo Territorial y Económico

Grupo de Clasificación: A

Subgrupo: A1

Plaza: 1440

Puesto: 1724

CD: 30

CE: 70

Vínculo: Funcionario/a de carrera

Procedencia: Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana y/o Indistinta

Escala: Administración General/Administración Especial Subescala: Técnica

Provisión: Libre designación

Jornada: JN

Titulación: Estar en posesión del título universitario de Grado o equivalente.

3er Puesto/Jefe/a de Área

Área: Área de Atención Social y Cultural

Puesto: Jefe/a del Área de Atención Social y Cultural

Grupo de Clasificación: A

Subgrupo: A1



Plaza: 1441

Puesto: 1725

CD: 30

CE: 70

Vínculo: Funcionario/a de carrera

Procedencia: Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana y/o Indistinta

Escala: Administración General/Administración Especial Subescala: Técnica

Provisión: Libre designación

Jornada: JN

Titulación: Estar en posesión del título universitario de Grado o equivalente. 4º. Puesto/Jefe /a de Área

Área: Área de Servicios Públicos

Puesto: Jefe/a del Área de Servicios Públicos.

Grupo de Clasificación: A

Subgrupo: A1

Plaza: 1442

Puesto: 1726

CD: 30

CE: 70

Vínculo: Funcionario/a de carrera

Procedencia: Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana y/o Indistinta

Escala: Administración General/Administración Especial Subescala: Técnica

Provisión: Libre designación

Jornada: JN

Titulación: Estar en posesión del título universitario de Grado o equivalente. Valoración económica:

A1	
S.BASE A1	1.300,88
C.D. (30)	1136,33
C.E. (70)	1.711,47
Residencia	201,21
S. BRUTO MES	4.349,89
S. BRUTO 12 MESES	52.198,74
S.B. Paga Extra	802,76
C.D. Paga Extra	1136,33
C.E. Paga Extra	1.711,47
PAGA EXTRA	3.650,56



PAGA EXTRA (2 PAGAS)	7.301,13
TOTAL SALARIOS	59.499,87
SEGURIDAD SOCIAL	15.636,56
COSTE TOTAL	75.136,43
COSTE TOTAL 4 JEFATURAS DE ÁREA	300.545,73 €

8. SUPRIMIR, los siguientes puestos de trabajo, para financiar la presente modificación:

Tabla II

Plaza	Puesto	CD	CE	PUESTO	TOTAL ANUAL	TOTAL SS	TOTAL
2084	2090	14	20	Limpiadora de Oficinas	25.715,30	8.614,63	34.329,93 €
2096	2119	14	17	Limpiadora de Oficinas	22.883,66	7.666,03€	30.549,69 €
2046	2165	12	22	Lector de contadores	26.008,74	8.205,76 €	34.214,50 €
							99.094,12 €

9º. CREAR LOS SIGUIENTES PUESTOS DE ADMINISTRATIVOS CON VINCULACIÓN

LABORAL FIJA, para ser cubiertos a través del proceso de promoción interna:

Nº. plaza	Nº. P laza	Nº. RPT	Denominación Plaza	Servicio	Grupo /Subg.	C D	C E	Acceso	Valoración Económica
1	2503	299 6	Administrativo	Servicios Públicos	C1	1 8	2 3	Promoción interna	6.983,06
2	2504	299 7	Administrativo	Servicios Públicos	C1	1 8	2 3	Promoción interna	6.983,06
3	2505	299 8	Administrativo	Servicios Públicos	C1	1 8	2 3	Promoción interna	6.983,06
4	2506	299 9	Administrativo	Servicios Sociales	C1	1 8	2 3	Promoción interna	6.983,06
5	2507	400 0	Administrativo	Servicios Sociales	C1	1 8	2 3	Promoción interna	6.983,06
TOTAL.....									34.915,30 €

10º. CREAR LOS SIGUIENTES PUESTOS DE TRABAJO, CON VINCULACIÓN



FUNCIONARIO/A DE CARRERA; para ser cubiertos a través del proceso de promoción interna:

Nº. plaza	Nº. Plaza	Nº. RPT	Denominación Plaza	Servicio	Grupo /Subg.	C D r	C E s	Acceso	Valoración Económica
1	1443	1727	Administrativo	Secretaría	C1	18	23	Promoción interna	5.730,31 €
2	1444	1728	Administrativo	Secretaría	C1	18	23	Promoción interna	5.730,31 €
3	1445	1729	Administrativo	Secretaría	C1	18	23	Promoción interna	5.730,31 €
4	1446	1730	Administrativo	Tesorería	C1	18	23	Promoción interna	5.730,31 €
TOTAL.....									22.921,24 €

11º. ADSCRIBIR el puesto nº. 1673 al Servicio de Seguridad: Multas, Sanciones, Vados y Transportes.

12º. ADSCRIBIR el puesto nº. 1664 al Servicio de Contratación Administrativa.

13º. ADSCRIBIR el puesto nº. 1709 al Servicio de unidad Operativa de Seguridad y Emergencia.

14º. ADSCRIBIR el puesto número 1001 al Servicio de Multas, Sanciones, Vados y Transportes.

15º. ADSCRIBIR el puesto número 1082 al Servicio de Promoción de la Salubridad Pública.

SEGUNDO. Suprimir los puestos de auxiliar administrativo/a de aquellos aspirantes que superen el proceso selectivo de promoción interna.

TERCERO. Publicar íntegramente la citada relación en el Boletín Oficial de la Provincia y en la sede electrónica del Ayuntamiento.

CUARTO. Remitir una copia de la misma al órgano competente de la Comunidad Autónoma en el plazo de treinta días.

No obstante, la Corporación acordará lo que estime pertinente.

Nota de conformidad: Examinado el Informe Propuesta emitido por la Jefatura de Servicio de Recursos Humanos y Organización de fecha 14 de junio de 2024, en virtud de lo dispuesto en el artículo 3.4 del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de



carácter nacional, mediante la presente nota se manifiesta la conformidad con su contenido por el Secretario General del Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana, a fecha de firma electrónica.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

