

**ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA Y URGENTE CELEBRADA POR EL PLENO DE ESTE AYUNTAMIENTO EN ÚNICA CONVOCATORIA EL DÍA 27 DE DICIEMBRE DE 2018.**PRESIDENTE

D. CÉSAR AUGUSTO ASECIO ADSUAR

CONCEJALES

D. MANUEL MOYA FERRÁNDEZ

D^a. M^a. LORETO MALLOL SALAD^a. JUANA SANTIAGA GUIRAO CASCALESD^a M^a. ESTER MAS GARCÍAD^a. M^a. DEL CARMEN CANDELA TORREGROSA

D. MIGUEL ANGEL SÁNCHEZ NAVARRO

D. FRANCISCO MARIO VERDÚ ROS

D. LAURA DOLORES GOMIS FERRÁNDEZ

D. JOSÉ MANUEL PENALVA CASANOVA

D. JESÚS RUIZ MORCILLO

D. MARCELINO GIMÉNEZ ROCAMORA

D. JUAN JAVIER RIQUELME LEAL

D. ELOY GINÉS CANDELA ROCAMORA

D. FRANCISCO JAVIER ASECIO CANDELA

D^a. LELIA LAURA GOMIS PÉREZD^a. MONTSERRAT PINEDA MARTÍNEZ

D. JOSÉ JAVIER SORIANO MOLLA

D^a. NOELIA POMARES MUÑOZ

D. JOSEP CANDELA MUÑOZ

D^a. ANA VANESA MAS GONZÁLEZSECRETARIO GENERAL

D. MANUEL RODES RIVES

En el Salón de Sesiones del Ayuntamiento de Crevillent, siendo las trece horas del día veintisiete de diciembre de dos mil dieciocho, se reunió la Corporación Municipal convocada al efecto bajo la Presidencia de su titular D. César Augusto Asencio Adsuar, con la presencia de los Concejales D. Manuel Moya Ferrández, D^a. M^a. Loreto MalloL Sala, D^a. Juana S. Guirao Cascales, D^a M^a. Ester Mas García, D^a M^a. Carmen Candela Torregrosa, D. Miguel A. Sánchez Navarro, D. Francisco Mario Verdú Ros, D^a Laura Gomis Ferrández, D. José M. Penalva Casanova, D. Jesús Ruiz Morcillo, D. Marcelino Giménez Rocamora, D. Juan Javier Riquelme Leal, D. Eloy Ginés Candela Rocamora, D. Francisco Javier Asencio Candela, D^a. Lelia Laura Gomis Pérez, D^a. Montserrat Pineda Martínez, D. José Javier Soriano Mollá, D^a. Noelia Pomares Muñoz, D. Josep Candela Muñoz y D^a. Ana Vanesa Mas González. Asistidos por mí el Secretario General de la Corporación D. Manuel Rodes Rives. Abierta la sesión de orden del Presidente, procedí a dar cuenta de los asuntos comprendidos en el Orden del Día de la presente.

1.- RATIFICACIÓN DE URGENCIA.

El Sr. Alcalde ratifica la urgencia de la sesión explicando que la partida presupuestaria para las negociaciones se perdería si no se aprueba antes de finalizar el año. Indica que desde el 1 de enero al 31 de diciembre se aplicaría esta partida si hubiese acuerdo según los sindicatos.

2.- APROBACIÓN DEL ORGANIGRAMA Y DE LA RELACIÓN DE FUNCIONES DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.

Se da cuenta del siguiente Informe con Propuesta de Acuerdo:

Vista la propuesta del Sr. Alcalde, relativa al expediente de aprobación de la nueva estructura organizativa del Ayuntamiento de Crevillent, tras el estudio realizado a la vista de los informes de las Jefaturas de las áreas y servicios municipales y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 172 y 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.

Visto el informe de 17-12-18 del Jefe de la Unidad de Desarrollo Organizacional, que obra en el expediente, sobre revisión y cambio de las estructuras organizativas.

Visto el informe del Jefe del Servicio de Personal, que se expone a continuación:

I. ANTECEDENTES

En agosto de 2014, el Ayuntamiento decidió acometer un proceso de revisión de la estructura organizativa vigente, que sirviera como plataforma sobre la que organizar el trabajo en los servicios del Ayuntamiento y derivar así las descripciones de los puestos de trabajo localizados en dicha estructura. Para tal fin se solicitó a la Diputación Provincial de Alicante el asesoramiento de la Unidad de Desarrollo Organizacional, del Área de Recursos Humanos y se inició el proyecto en el que se ha gestado:

1^a.- El nuevo organigrama municipal, que comprende las unidades organizativas con todos los puestos de trabajo.

2^a.- Las descripciones de los puestos de trabajo en base a funciones y tareas.



Y todo ello como paso previo a la elaboración de la Relación de Puestos de Trabajo propiamente dicha y objeto de expediente administrativo independiente, en consonancia con la nueva estructura.

II. NORMATIVA APLICABLE

- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, en particular el artículo 4.1.

III. ANÁLISIS DE LA NORMATIVA APLICABLE

La Ley de Bases de Régimen Local reconoce a las Entidades Locales, en su artículo

4.1.a) La potestad de autoorganización. Conforme a esta disposición, el Ayuntamiento de Crevillent cuenta con una estructura organizativa básica que se ha ido modificando durante los últimos años.

Los sistemas de ordenación de los recursos humanos son aquellos medios establecidos en las Leyes con el propósito de organizar de manera global la gestión de personal y la estructura organizativa de una Administración. Dichas estructuras organizativas tienen vocación de permanencia ya que extienden sus efectos hacia el futuro, hasta una posterior y eventual modificación, siendo además una consecuencia de la potestad de autoorganización reconocida a las Entidades Locales en el artículo 4.1.a) de la LBRL.

IV. ÓRGANO COMPETENTE

Conforme al artículo 22.2 i) de la Ley 7/1985 Reguladora de Bases de Régimen Local corresponde al Pleno del Ayuntamiento la aprobación de la plantilla de personal y de la relación de puestos de trabajo, la fijación de la cuantía de las retribuciones complementarias fijas y periódicas de los funcionarios y el número y régimen del personal eventual.

El Organigrama municipal, se deriva de la Relación de Puestos de Trabajo, atendiendo a las diferentes áreas de cada uno de los puestos, por lo que es el Pleno el órgano competente para su aprobación y modificación.

V. CONCLUSIÓN

En consecuencia y por todo lo expuesto se puede concluir que, habiéndose observado en la elaboración de la estructura del Ayuntamiento todos y cada uno de los trámites exigidos en la legislación vigente y examinada en el presente informe, de conformidad con los informes técnicos emitidos por el Departamento de Desarrollo Organizacional que obran en el expediente, y previo informe de la Secretaría General, podría adoptarse Acuerdo Plenario.

Será necesario el informe del Secretario del Ayuntamiento, en aplicación del art. 3.d) 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.

Vistos los informes de los Jefes del Servicio del Ayuntamiento, evacuados a requerimiento del Servicio de Personal, al objeto de revisar las relaciones y cometidos de todos los puestos de trabajo del Ayuntamiento.

Es preceptivo el informe del Secretario del Ayuntamiento, en aplicación del art. 3.d) 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

Visto el dictamen de la Comisión Informativa de Gobernación y Régimen Interior.

Abierto el turno de intervenciones, toma la palabra en primer lugar el Sr. Candela Muñoz, portavoz de l'Esquerra, manifestando que se remite a lo dicho en la Comisión Informativa. Indica que se van a abstener en el asunto del organigrama porque es una organización interna del gobierno municipal. Menciona el puesto de capataz como muestra de intención privatizadora. Respecto a las plazas de oficial de jardinería y oficial de fontanería no se modifican porque parece ser que no hay intención de ocupar esas plazas porque los servicios están privatizados.

En segundo lugar interviene el Sr. Soriano Mollá, portavoz de Ciudadanos, indicando que se va a agrupar los cuatro puntos del pleno. Su duda es que no se sabe si esta es la peor solución al mejor acuerdo o la mejor solución al peor acuerdo, puesto que en el tema de la RPT para llegar a esta solución no hacía falta haber perdido el dinero del año pasado, que pasó a engrosar el superávit. Considera que en vez de fomentar equipo y que esto funcione se rigen por el divide y vencerás. Entiende que hay un sindicato que ha salido favorecido y por eso está de acuerdo, pero hay muchas personas que no están contenta y tampoco están informadas. Después de cinco años se ha vuelto al mismo punto porque la propuesta es la misma que había al principio.

A continuación interviene la Sra. Pineda Martínez, concejal del Grupo Socialista, destacando en cuanto al



tema del organigrama que como es un asunto de autogobierno, se van a abstener. Pero sí se van a manifestar en cuanto a la relación de las funciones de los puestos de trabajo. Hay algunos puestos que se han sobrecargado de funciones, por ejemplo el puesto del asesor jurídico. Advierte que hay una Oficina Municipal de la Vivienda que se elimina y se le carga ese trabajo al asesor jurídico, y además estaba financiado por la Generalitat Valenciana y tienen la sensación de que se deberá devolver el dinero. Algunos trabajadores se han quedado sin escuchar sus reivindicaciones como el archivo, los conserjes o el capataz de obras, por ello se abstienen.

Seguidamente interviene el Sr. Penalva Casanova, portavoz de Compromís per Crevillent, apuntando que coincide con el Sr. Soriano con la idea de hacer una intervención única porque cree que todo tiene relación. Todo coincide en la política personal de un gobierno municipal, su política es una crónica de una política fracasada en materia de personal. En la legislatura anterior ya se inició una modificación de la RPT porque el técnico se negaba a hacer revisiones puntuales. Llegamos a una RPT que ha tardado cuatro años, y no pueden estar orgullosos. Este grupo se va a abstener y van a intentar llegar a un mínimo de entendimiento con el gobierno municipal. Este grupo no comparte la política del gobierno en materia de personal, considera que ha sido un proceso largo, tedioso y marcado por los intereses electorales. Destaca que no va a dar su apoyo a un organigrama que responde a la política personal del PP, pero sí van a respetar los procesos negociadores que ha hecho el gobierno. Y reconoce que ha dejado a la oposición estar presente en las Mesas de Negociación. Algún día se tendrá que explicar por qué hay 44 agentes de Policía Local de un total de 61. Considera este asunto como punto de partida para buscar otros acuerdos posteriores. Critica que que se hubiese podido aprobar a principio de legislatura porque va a condicionar a futuras corporaciones.

Posteriormente interviene el Sr. Alcalde manifestando que no hay ningún voto en contra por lo que está satisfecho de la actuación del equipo de gobierno. Declara que ningún sindicato se ha manifestado en contra. Asimismo entiende que es normal que haya insatisfacciones, sin embargo los sindicatos no tienen que pagar ni recaudar impuestos. Considera que no es un acuerdo electoral, pues tenían el objetivo de cerrar la negociación antes de finalizar la legislatura. Y ha tardado lo que ha tardado, pues lo que no se puede es poner un cheque en blanco. Explica que la mayoría de la plantilla va a tener sus retribuciones equiparables con otros puestos internos, se trata de un sistema objetivo. Las cosas han ido madurándose a lo largo del tiempo, con emisión de informes y demás. Considera que ha sido el único acuerdo posible. Espera que la Subdelegación no impugne el acuerdo. Indica que hay conceptos como el Complemento Específico Variable que no van a la RPT. Las nóminas se pagarán de forma retroactiva a 1 de enero. Respecto a la falta de puestos de trabajo, explica que la gente se va jubilando y hay restricciones presupuestarias para incrementar las plantillas, apuntando que se ha padecido en estos tiempos de restricciones económicas.

Abierto el segundo turno de intervenciones toma la palabra en primer lugar el Sr. Candela Muñoz, manifestando que respecto al punto segundo se abstienen y sobre los puntos tercero y cuarto van a votar a favor porque entiende que se compensa a los puestos que dependen del esfuerzo físico. En el último punto se abstienen porque no le gusta el diccionario de factores, pero como la parte sindical no vota en contra y lo aceptan ellos se abstienen para facilitar el acuerdo.

En segundo lugar interviene el Sr. Soriano Mollá declarando que en todos los matrimonios hay acuerdos que se pueden alargar o solucionar enseguida, pero no comparte que se haya alargado cuatro años para llegar a un entendimiento. El año pasado se hubiese podido llegar al mismo acuerdo y no perder dinero.

A continuación interviene la Sra. Pineda Martínez destacando que el tercer punto hace falta porque se han encontrado en caso de emergencia en los que no se ha podido localizar a los trabajadores. Van a votar a favor también en el Complemento Específico de la Policía y en el punto quinto se abstienen porque no están completamente de acuerdo con algunos puestos.

Seguidamente interviene el Sr. Penalva Casanova, que siguiendo ese tono de no beligerancia indica que esto empezó privatizando el servicio técnico para que nos hicieran una RPT que fracasó y no se llevó a cabo. En cuanto a los funcionarios que se jubilan entiende que el problema lo han traído una leyes que impiden la reposición del Partido Popular. Considera que el problema es si ha habido planificación para cubrir las vacantes o se intenta derivar las responsabilidades a otras personas. Señala que si este acuerdo se hubiera llevado a cabo en 2016, hubiesen dicho lo



mismo, por lo que no hacen demagogia. Lo populista es ir contra los empleados públicos y no lo han hecho. En cuanto al aspecto político entiende que el documento puede servir para el futuro, apuntando que se abstendrán.

Posteriormente interviene el Sr. Alcalde para referirle al Sr. Soriano que el acuerdo que usted cree que se pudo aprobar en 2017 le faltaba dinero, ya que este año se tuvo que hacer una modificación de los presupuestos, con un aumento de la participación de los tributos del Estado por lo podíamos incrementar el techo de gasto y se suplementaron 120.000 € y además 70.000 € más del año próximo que se incorpora para la productividad. Se dirige al Sr. Penalva para decirle que los problemas surgen de una ley que ha permitido que ahora haya remanente que se pueda utilizar cuando la Ley de Presupuestos lo permita, ya que por ahora sigue la tasa de reposición al 50%. En cuanto a los puestos que se han cubierto indica que la del Arquitecto se ha podido cubrir por el procedimiento de concurso. En cuanto al técnico de Educación se han podido reasignar competencias en el Gabinete Psicopedagógico, y esas medidas llevan un tiempo. Hay ralentización por eso se tarda en gestionar las plazas vacantes. Advierte que gobierne quien gobierne tendría el mismo problema pero con menos eficacia que la que se ha tenido aquí. Indica que no ha sido él quien ha hablado de electoralismo. Se ha llegado a la negociación cuando se podía. Se muestra satisfecho del debate y de las formas parlamentarias, alguna predisposición, quiere valorar los esfuerzos que se han hecho, y toma la abstención de forma positiva.

A continuación se somete a votación con el siguiente resultado:

Votos SI.....9 (PP)
Abstenciones.....12 (COMPROMÍS/PSOE/C'S/ ESQUERRA/ Sra. Gomis Pérez (NO ADSCRITA))

Total nº miembros.....21
=====

La Corporación Municipal, por mayoría, adoptó el siguiente **ACUERDO**:

PRIMERO: Aprobar el Organigrama del Ayuntamiento de Crevillent, que recoge su estructura organizativa, cuyo esquema figura en el expediente como ANEXO I.

SEGUNDO: Aprobar la revisión de la relación de funciones y cometidos de los puestos de trabajo del Ayuntamiento de Crevillent y la aprobación de los de nueva creación, relación que figura en el expediente como ANEXO II.

TERCERO: Facultar al Sr. Alcalde para que pueda llevar a cabo todas aquellas modificaciones en la descripción de los puestos de trabajo contenidos en la Relación de Puestos de Trabajo, que por su contenido y consecuencias no lleven consigo una modificación de las estructuras organizativas de la Corporación, no exijan modificaciones de créditos, ni repercutan o incidan en los factores tenidos en cuenta para la valoración y asignación de los complementos de destino y específico.

Asimismo, se faculta al Sr. Alcalde para realizar cambios de adscripción de puestos entre diferentes orgánicos, con motivo de la reorganización de efectivos, siempre que se trate de puestos no singularizados de la misma categoría laboral y con funciones asimilables. En el bien entendido que esta facultad en ningún caso podrá suponer incremento presupuestario, ni afectar a las estructuras organizativas de la Corporación.

3.- APROBACIÓN DEL SISTEMA DE GUARDIAS LOCALIZABLES PARA EL PERSONAL DE OBRAS Y SERVICIOS.

Se da cuenta del siguiente Informe con Propuesta de Acuerdo:

Antecedentes de hecho:

Terminadas las negociaciones dentro del procedimiento de reorganización de las estructuras, clasificación y valoración de puestos de trabajo, se acordó que, para el personal de obras y servicios que, era necesario modificar el sistema retributivo de los servicios que se realizan fuera de la jornada de trabajo para atender a urgencias, dado el gran número de servicios extraordinarios que se efectúan. Las partes negociadoras llegaron a un acuerdo para retribuir la especial disponibilidad que concurría en determinados puesto de trabajo de obras y servicios, mediante el sistema de guardias localizables

Fundamentos de Derecho:

La Guardia Localizable (en adelante GL) implica que el trabajador se encuentre disponible y localizable,



rotando en turnos al efecto, fuera del horario laboral ordinario, por tanto, el trabajador deberá estar disponible durante el periodo que dure la misma y en caso de ser llamado por el procedimiento que se determine, deberá acudir con carácter inmediato para la prestación del servicio que se requiera. La disponibilidad y el tiempo que dure la prestación de dicho servicio será compensado mensualmente mediante el concepto del GL asociado al Complemento Específico y de carácter variable, es decir solo lo percibe el trabajador que lo tiene asignado y efectivamente realiza la guardia.

Los turnos o servicios de disponibilidad, también llamados guardias de localización, se caracterizan por el hecho de que, durante los mismos, el profesional no realiza trabajo efectivo alguno, quedando únicamente obligado a estar en situación y lugar en que pueda ser localizado, a fin de que si se produce una emergencia que obligue al mismo a presentarse en el centro de trabajo, pueda acudir con la mayor rapidez posible (STS 3-3-1993 (RJ 1993, 1700) , R.º 2160/1991).

Forma parte del factor de especial disponibilidad o dedicación, y está regulada como uno de los factores integrantes del Complemento Específico, configurado con un carácter variable, en función de si se realiza o no la guardia por el empleado, con independencia de la efectiva realización del servicio.

El art. 4 del RD. 861/86 establece:

“Artículo 4. Complemento específico.

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

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

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

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

El cálculo de la GL parte del valor que tendría el puesto en caso de que se aplicara al mismo el factor Libre Disponibilidad (en adelante LD) recogido en el Diccionario de Factores de Valoración de Puestos de Trabajo, el cual supone un 75% del complemento de destino. Por tanto, el valor de la GL sería el resultante de dividir dicho valor entre el número de semanas que tiene un mes, por lo que, en el caso de los equipos de oficiales y peones, cada equipo de tres miembros efectuará guardias durante dos semanas alternativas al mes, y lo mismo ocurrirá con los turnos de los electricistas y peones sepultureros, aunque en este caso cada guardia será efectuada por un solo trabajador.

A continuación, se muestra la retribución que supone cada GL por trabajador semanal y mensualmente, así como el total mensual del número total de trabajadores incluidos en las tres ruedas de guardia.

CÁLCULO GUARDIAS LOCALIZABLES

RUEDAS	Nº EMPLEADOS	PUESTO	Nivel CD	€/MES CD	€/MES LIBRE DISPONIBILIDAD POR EMPLEADO (75% CD)	€/SEMANA POR EMPLEADO GL	€/MES POR EMPLEADO GL	€/MES GL TOTAL
1 VÍAS PÚBLICAS	2	OFICIAL ALBAÑILERÍA	18	409,79	307,34	76,84	153,67	307,34
	4	PEÓN	14	316,61	237,46	59,36	118,73	474,92
2 EDIFICIOS PÚBLICOS	2	OFICIAL ALBAÑILERÍA	18	409,79	307,34	76,84	153,67	307,34
3 INSTALACIONES ELÉCTRICAS	2	OFICIAL ELECTRICISTA	18	409,79	307,34	76,84	153,67	307,34
4 CEMENTERIO	2	CONSERJE SEPULTURERO	14	316,61	237,46	59,36	118,73	237,46
TOTAL								1.634,40

El importe semanal por trabajador resulta de dividir el valor correspondiente a la LD entre 4 semanas. Con este valor proyectamos la retribución mensual por trabajador, sabiendo que cada trabajador realizará GL



dos semanas de cada cuatro.

Por último, una vez que conocemos el coste que supone la aplicación de las GL a un trabajador, sólo quedaría determinar el coste total para el Ayuntamiento en función del número de trabajadores a los que se les aplica esta condición.

El sistema de GL no se aplicará en los días y eventos siguientes:

Cabalgata de Reyes (5 de enero).

En Semana Santa: Domingo de Ramos, Miércoles Santo, Viernes Santo y Sábado Santo.

En fiestas de Moros y Cristianos: Desfile de humor, Desfile infantil, Entrada sábado, Entrada domingo y Ofrenda floral.

Día de la Senda del Poeta.

Día de la Comunidad Valenciana (9 de octubre).

Día de la Hispanidad (12 de octubre).

San Silvestre (31 de diciembre).

Cualquier acto de megafonía programado.

Dado el alto número de servicios extraordinarios que se realizan en los días y eventos antes referidos, que no podrían ser atendidos por el sistema de GL, se retribuirán mediante gratificaciones u horas extras.

A continuación, a efectos de valorar la conveniencia de aplicación de una LD o una GL, se muestra el coste que supondría para el Ayuntamiento la aplicación de una u otra, siendo destacable el menor coste de aplicación de GL, que además es el más apropiado para este tipo de trabajos, ya que el estar incluido en una rueda de GL solo se retribuye por este concepto a los empleados que la tienen asignada y efectivamente prestan el servicio.

COMPARATIVA LD/GL

Nº EMPLEADOS	PUESTO	€/MES LIBRE DISPONIBILIDAD POR EMPLEADO (75% CD)	€/MES LIBRE DISPONIBILIDAD TOTAL	€/MES GL TOTAL
2	OFICIAL ALBAÑILERÍA	307,34	614,685	307,34
4	PEÓN	237,46	949,83	474,92
2	OFICIAL ALBAÑILERÍA	307,34	614,685	307,34
2	OFICIAL ELECTRICISTA	307,34	614,685	307,34
2	CONSERJE SEPULTURERO	237,46	474,915	237,46
TOTALES			3.268,80	1.634,40

Será necesario informe de Intervención y el Dictamen de la Comisión Informativa de Gobernación y Régimen Interior.

Visto el dictamen de la Comisión Informativa de Gobernación y Régimen Interior, se remite el debate de este asunto a las intervenciones del punto 2.

A continuación se somete a votación con el siguiente resultado:

Votos SI.....13 (PP/ PSOE/ ESQUERRA)

Abstenciones.....8 (COMPROMÍS/ C'S/ Sra. Gomis Pérez (NO ADSCRITA))

Total nº miembros.....21
=====

La Corporación Municipal, por mayoría absoluta legal, adoptó el siguiente **ACUERDO**:

ÚNICO: Aprobar el sistema de guardias localizables, y su retribución mediante Complemento Específico Variable para el personal de obras y servicios definido en los antecedentes.

4.- APROBACIÓN DEL COMPLEMENTO ESPECÍFICO VARIABLE DE LA POLICÍA LOCAL.

Se da cuenta del siguiente Informe con Propuesta de Acuerdo:

Antecedentes de hecho:

La Corporación Municipal en Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 28 de julio de 2008, aprobó



el Complemento Específico Variable para retribuir los factores de especial penosidad y peligrosidad que conlleva la prestación de servicios nocturnos y el factor de especial penosidad de los festivos.

Terminadas las negociaciones dentro del procedimiento de reorganización de las estructuras, clasificación y valoración de puestos de trabajo, se acordó que, para el colectivo de la Policía Local, era necesario modificar las retribuciones del Complemento Específico variable que retribuye los servicios festivos y nocturnos, al considerar que el Diccionario de Factores de Valoración de los Puestos de Trabajo no se adaptaba en total medida a las particularidades de los puestos de la Policía Local, en cuanto a los niveles de los factores de peligrosidad y penosidad, y en cuanto a los puntos asignados a los niveles.

Fundamentos de Derecho:

El art. 4 del RD. 861/86 establece:

“Artículo 4. Complemento específico.

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

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

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

4. La cantidad global destinada a la asignación de complementos específicos figurará en el presupuesto y no podrá exceder del límite máximo expresado en el artículo 7.2, a), de esta norma. A la vista del precepto, el Complemento Específico tiene la naturaleza de retribución complementaria fija y periódica, de las condiciones que, de las enumeradas en el precepto, son propias del puesto de trabajo, previa su valoración. En el caso que nos ocupa, por lo tanto, debería retribuirse mediante este concepto los puestos de trabajo en los que concurren estas circunstancias, al conllevar una especial penosidad el ejercicio de las funciones en festivos y, además, una especial peligrosidad su desarrollo durante la noche.

Como medida para reconducir el régimen retributivo inadecuado que existía antes del Acuerdo de Pleno de 28-7-08, pues los servicios nocturnos y festivos se retribuían mediante el Complemento de Productividad, por contravenir los preceptos 4 y 5 del RD 861/86, a la vista de las normas y RPT aprobadas en otras Administraciones Públicas se aprobó una valoración de los puestos considerando un componente fijo de cada factor integrante del Complemento Específico y, para algunos de esos factores, otro componente variable o de valoración diferida en el tiempo, concepto éste que, en opinión del que informa, no desconoce las aspectos esenciales del art. 4 del RD 861/86 y que se propuso para su aprobación en uso de la potestad de autoorganización de las Entidades Locales para dar una regulación adecuada de las retribuciones, de forma que, junto a un componente fijo de ese factor, se realice una valoración periódica del mismo en función del efectivo cumplimiento, de cuyo resultado podrá derivar su variación.

Esta valoración diferida de los puestos de trabajo se aprobó, por lo tanto, con el sistema denominado en sus políticas de personal por algunas Administraciones Públicas referidas entonces, como complemento específico de devengo variable.

En aplicación de este sistema, cuando las ausencias se producen por causas justificadas, de acuerdo con la normativa de aplicación, procedería considerar la falta de devengo del componente variable del complemento específico y, por consiguiente, no procedería su abono. El componente fijo del Complemento Específico se devengaría independientemente de su efectiva realización del servicio, salvo cuando sea aplicada, previo el procedimiento previsto reglamentariamente, la deducción de haberes por ausencia injustificada en el puesto de trabajo.

Solo mediante esta interpretación extensiva del art. 4 del RD. 861/86, podría, en opinión del que informa, entenderse no vulnerado el precepto por el ejercicio de la potestad de autoorganización, a la vista de sentencias como la del TSJ de la Comunidad Valenciana de 5 de mayo de 1.999 (st. nº 452).

En ejercicio de la aludida potestad de autoorganización, el Ayuntamiento estaría legitimado para valorar y retribuir los puestos introduciendo ese componente variable del Complemento Específico de algunos puestos, con el fin de conseguir una valoración más perfecta de la realidad del puesto y, con ello, una



fórmula de retribución más coherente y justa.

Esta finalidad y a la vez límite en la ordenación de las retribuciones por las Administraciones Locales viene reflejando en numerosa Jurisprudencia. Así, la st. del TSJ de Islas Canarias st. nº 544/2.005, de 29 de julio *que recoge la doctrina del TC en materia de igualdad en las retribuciones, señala:*

Es cierto que la jurisprudencia ha venido estableciendo reiteradamente que en el ejercicio de su potestad autoorganizativa, la Administración puede fijar libremente, dentro de los límites legalmente establecidos, el nivel de las retribuciones complementarias correspondiente a los puestos de trabajo de su organización, pero, lógicamente, esa potestad ha de actuarse de manera coherente, con el fin de evitar desigualdades injustificadas que pueden dar lugar a discriminaciones inaceptables en el seno de su propia organización.

En efecto, y refiriéndonos a los derechos de los funcionarios públicos, la igualdad ante la Ley exige que la aplicación de las normas legales no cree entre los funcionarios situaciones desiguales o discriminatorias, operando esta imposición como auténtico límite a las potestades organizativas de la Administración, configurándose así el aludido derecho constitucionalmente reconocido como prohibición de discriminación, de tal manera que ante situaciones iguales deben darse también tratamientos iguales, estando vetado un desigual e injustificado tratamiento legal por no ser razonable (SSTC 23/81, de 10 de julio [RTC 1981, 23] ; 7/82 de 26 de febrero [RTC 1982, 7] ; 148/90 de 1 de octubre [RTC 1990, 148] , y 114/92 de 14 de septiembre [RTC 1992, 114] , entre otras).

Los mismos fundamentos jurídicos que sirvieron para aprobar, en su día el CE variable, son de aplicación para modificar sus cuantías, tras las negociaciones de la MGN.

Lo que se informa sin perjuicio de otro criterio mejor fundado en Derecho.”

En el referido Acuerdo plenario de 28-7-08, se establecieron los siguientes

CRITERIOS DE APLICACIÓN (cantidades no actualizadas)

NOCTURNIDAD

- *Se percibe como COMPLEMENTO ESPECIFICO el importe de 213.24 euros por cada mes de trabajo en el turno tercero (NOCTURNIDAD) efectivo.*
- *En el mes de noviembre de cada año por la Jefatura de la Policía Local se determinará los agentes y oficiales que realizarán en todo el año el servicio nocturno, presentando propuesta a la Concejalía de Personal para incorporar en la RPT de los Presupuestos Municipales. Excepcionalmente se producirán variaciones a lo largo del año que requerirán nuevo informe.*
- *En todos los casos (salvo en la deducción de haberes por faltas de asistencia no justificadas) se percibirá la componente fija de de este factor del complemento específico y cuyo importe es del 40 % del total, es decir 85.30 euro por mes de trabajo nocturno.*
- *La componente variable, cifrada en el 60 % (= 127.94 euros), se percibirá por la realización efectiva del mes de trabajo nocturno y en los supuestos de baja por accidente laboral. En los haberes mensuales no se abonarán los días nocturnos no trabajados a razón de $127.94/18 = 7.11$ euros días/nocturno.*
- *No procederá cobrar por nocturnidad cuando se perciban, por los mismos servicios, gratificaciones por horas extraordinarias nocturnas.*

Por trabajar los días festivos especiales de 24/12, 31/12 y 5/1, se percibirá un complemento específico por nocturnidad de 69.40 euros por día.

FESTIVOS:

- *Se percibe como COMPLEMENTO ESPECIFICO el importe de 58.70 euros por festivo.*
- *Se mantiene el criterio del percibo por festivo efectivamente realizado.*
- *En todos los casos (salvo en la deducción de haberes por faltas de asistencia no justificadas) se percibirá la componente fija de de este factor del complemento específico y cuyo importe es del 40 % del total, es decir 23.48 euro por festivo*
- *La componente variable, cifrada en el 60 % (= 35.22 euros), se percibirá por la realización efectiva del día festivo y en los supuestos de baja por accidente laboral.*
- *No procederá cobrar por festivo cuando se perciban, por los mismos servicios, gratificaciones por horas extraordinarias festivas.*

De conformidad con los términos acordados por la Mesa de Negociación y con los antecedentes y fundamentos expuestos, se propone las siguientes modificaciones en las cuantías del Complemento



Específico Variable, manteniéndose los vigentes criterios de aplicación y porcentajes de componentes fijos y variables a percibir:

Considerando 44 agentes y, en atención a las necesidades del servicio, distribuyendo la cantidad disponible en un 65 % para incrementar el Complemento Específico Variable de los servicios nocturnos y un 35% para incrementar el Complemento Específico Variable de los servicios festivos

TOTAL	SEGURIDAD SOCIAL	NEGOCIABLE
138.000,00	44.298,00	93.702,00

	Nº AGENTES	REPARTO/AGENTES	REPARTO/14 PAGAS	ACTUAL/MES	CON INCREMENTO/MES
FESTIVOS	44	1.561,41	111,53	62,33	173,86
NOCHE	13	1.923,08	137,36	226,42	363,78

Visto el Informe de Intervención sobre la existencia de crédito.

Visto el dictamen de la Comisión Informativa de Gobernación y Régimen Interior, se remite el debate de este asunto a las intervenciones del punto 2.

A continuación se somete a votación con el siguiente resultado:

Votos SI.....13 (PP/ PSOE/ ESQUERRA)

Abstenciones.....8 (COMPROMÍS/ C'S/ Sra. Gomis Pérez (NO ADSCRITA))

Total nº miembros.....21
=====

La Corporación Municipal, por mayoría absoluta legal, adoptó el siguiente **ACUERDO**:

PRIMERO: Autorizar el gasto por importe de 138.000 € con cargo a la aplicación presupuestaria 03/1320/121.02 del vigente Presupuesto de Gastos.

SEGUNDO: Modificar las cantidades establecidas mediante Acuerdo de Pleno de 28 de julio de 2008, en concepto de Complemento Específico Variable que retribuye los servicios festivos y nocturnos de la Policía Local, manteniéndose los vigentes criterios de aplicación y porcentajes de componentes fijos y variables a percibir, de acuerdo con el cuadro que figura al final de los antecedentes.

TERCERO: El presente Acuerdo surtirá efectos retroactivos a partir de 1 de enero de 2018, de acuerdo con lo aprobado por la Mesa General de Negociación Conjunta.

5.- APROBACIÓN DE LA REVISIÓN DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Se da cuenta del siguiente Informe con Propuesta de Acuerdo:

Visto el informe jurídico del Servicio de Personal de 17-12-18 y el preceptivo del Secretario General de 20-12-18, que se transcriben en lo sustancial, a continuación:

(Informe del Jefe del Servicio):

I.- ANTECEDENTES

En agosto de 2014, la Alcaldía de este Ayuntamiento decidió acometer un proceso de revisión de estructuras organizativas y de la Relación de Puestos de Trabajo, que sirviera como punto de partida para ordenar y normalizar la gestión de los recursos humanos a seguir en el futuro. Para tal fin se solicitó a la Diputación Provincial el asesoramiento de la Unidad de Desarrollo Organizacional, del Área de Recursos Humanos y se inició el proyecto que se ha gestado en tres fases:

1ª.- Elaboración del nuevo organigrama municipal, que comprende las unidades organizativas con todos los puestos de trabajo.

2ª.- Clasificación de todos los puestos de trabajo del Ayuntamiento, de acuerdo con dicho organigrama.

3ª.- Elaboración de la Relación de Puestos de Trabajo propiamente dicha, en consonancia con tal clasificación.

II.- NORMATIVA APLICABLE.

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la



Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en particular los artículos 37, 72 y 74.

- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, en particular el artículo 90.2.
- Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones vigentes en materia de Régimen Local, en concreto lo dispuesto en el artículo 126.4.
- Ley 10/2010 de 9 de julio, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, en particular los artículos 41, 42 y 43.
- Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, en concreto la normativa relativa a gastos de personal, así como la Disposición transitoria segunda sobre complementos personales y transitorios.
- Ley 22/2017, de 29 de diciembre, de Presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2018, en particular artículos 27 y siguientes.
- Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local.
- Real Decreto 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.
- Decreto 19/2003, de 4 de marzo, del Consell de la Generalitat, por el que se regula la Norma-Marco sobre Estructura, Organización y Funcionamiento de los Cuerpos de Policía Local de la Comunidad Valenciana, en particular los artículos 20, 21 y 22.

III.- ANÁLISIS DE LA NORMATIVA APLICABLE

En cuanto a la normativa aplicable, hemos de hacer referencia al Texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015 de 30 Octubre, que en su artículo 74, al regular la ordenación de los puestos de trabajo, nos dice 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."

Por otra parte, en la legislación específica de Administración Local, el art. 90.2 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de Bases de Régimen Local (en adelante, LRBRL) que establece 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". Ese contenido se reitera en el artículo 126.4 del Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril, del texto refundido de las disposiciones vigentes en materia de régimen local. Añade además el artículo 90.2 de la LRBRL que "Corresponde al Estado establecer las normas con arreglo a las cuales hayan de confeccionarse las relaciones de puestos de trabajo, la descripción de puestos de trabajo tipo y las condiciones requeridas para su creación, 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".

Resultan igualmente aplicables los preceptos contenidos en la Ley 10/2010, de 9 de julio de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana. En concreto el artículo 41 de la citada ley define la relación de puestos de trabajo como "el instrumento técnico a través del cual la administración organiza, racionaliza y ordena su personal para una eficaz prestación del servicio público"; relacionando ya en su art. 42, (completando lo que con carácter mínimo dispone el art. 74 del TREBEP) que las relaciones de puestos de trabajo incluirán:

- Número.
- Denominación.
- Naturaleza jurídica.
- Clasificación profesional en un grupo, subgrupo o agrupación profesional para los puestos funcionariales y en el respectivo grupo profesional para los puestos laborales.
- Retribuciones complementarias asignadas al mismo.
- Forma de provisión.
- Adscripción orgánica.
- Localidad.
- Requisitos para su provisión, entre los que deberá constar necesariamente el cuerpo, agrupación



profesional y, en su caso, escala correspondiente para los puestos funcionariales y la categoría profesional para los puestos laborales.

- En su caso, méritos.
- Cualquier otra circunstancia relevante para su provisión en los términos previstos reglamentariamente.

En cuanto al expediente objeto del presente informe, debemos de señalar que la creación, modificación y supresión de determinados puestos obedece a la propia potestad autoorganizativa de que dispone este Ayuntamiento (artículo 4.1 a) LRBRL), y en concreto al estudio de las características propias de cada puesto, remitiéndonos a éstos efectos al correspondiente informe obrante en el expediente evacuados por la Unidad de Desarrollo Organizacional de la Excm. Diputación de Alicante.

De otro lado, la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, establece en su artículo 18.2 una limitación genérica al gasto correspondiente al capítulo I del Presupuesto de gastos cuando establece que “En el año 2018, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 1,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2017, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo. Además de lo anterior, si el incremento del Producto Interior Bruto (PIB) a precios constantes en 2017 alcanzara o superase el 3,1 por ciento se añadiría, con efectos de 1 de julio de 2018, otro 0,25 por ciento de incremento salarial.”

Sin embargo, la propia Ley en el apartado séptimo del indicado precepto establece que “Lo dispuesto en los apartados anteriores debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo.”

IV.- PROCEDIMIENTO

El procedimiento de aprobación de la relación de puestos de trabajo, se caracteriza por ser un procedimiento especial “ad hoc”, y ser de regulación dispersa, es decir, no se encuentra regulado de forma ordenada en ningún texto legal. Así, en cuanto al concreto procedimiento a seguir para llevar a cabo la modificación de la RPT, son necesarios los siguientes trámites:

1.- Negociación colectiva: Se debe cumplir con lo preceptuado en el artículo 37 del TREBEP, negociando aquellos aspectos que se refieren a las materias contenidas en su apartado 1 con los representantes de los trabajadores, debiendo obrar en el expediente la correspondiente acta que acredite su cumplimiento. En este sentido la propuesta de modificación de la Relación de Puestos de Trabajo que nos ocupa ha sido objeto de negociación por los representantes con presencia en la Mesa General de Negociación, en sesión celebrada en fecha 26 de noviembre de 2018.

2.- En cuanto a la naturaleza jurídica de la RPT, y después de varias etapas jurisprudenciales oscilantes entre la consideración como Reglamento o como acto administrativo plúrimo y como reglamento a efectos procesales, finalmente el Tribunal Supremo en Sentencia de fecha 5 de febrero de 2014, ha fijado una nueva doctrina en relación con el particular, estableciendo que las Relaciones de Puestos de Trabajo han de considerarse como actos administrativos plúrimos, incluso a efectos procesales. Los magistrados señalan que la relación de puestos de trabajo “no es un acto ordenador, sino un acto ordenado, mediante el que la Administración se autoorganiza, ordenando un elemento de sus estructuras como es el del personal integrado en ella.”

De esta manera, cambia la doctrina tradicional, mantenida hasta el momento, de considerar las R.P.T. como disposición de carácter general a los exclusivos efectos procesales (SSTS 3/3/95; 28/05/96; 26/05/98; 13 Y 20/02/01), considerando que no debe continuar manteniéndose la doble naturaleza de las R.P.T. como disposiciones de carácter general a efectos procesales y como actos administrativos plúrimos a efectos sustantivos o materiales. En concreto, se establece en el Fundamento Cuarto lo siguiente:

“Sobre la base de la concepción de la RPT como acto administrativo, será ya esa caracterización jurídica la que determinará la aplicación de la normativa administrativa rectora de los actos administrativos, y la singular del acto de que se trata, la que debe aplicarse en cuanto a la dinámica de su producción, validez y eficacia, impugnabilidad, procedimiento y requisitos para la impugnación, en vía administrativa y ulterior procesal, etc., y no la que corresponde a la dinámica de las disposiciones generales a cuyas dificultades antes hicimos referencia. Hemos así de conducir (sic), rectificando expresamente nuestra jurisprudencia



precedente, que la RPT debe considerarse a todos

los efectos como acto administrativo, y que no procede para lo sucesivo distinguir entre plano sustantivo y procesal”.

Al tratarse por tanto de un acto administrativo, éste surtirá efectos desde su aprobación, salvo que en él se disponga otra cosa (art. 39 Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas), si bien se exige su publicación cuando el acto tuviera por destinatario una pluralidad indeterminada de personas, no como requisito de eficacia, sino para que pueda ser conocido por los interesados (STS 26/5/98, Rec. Casación 4122/95). En el presente caso procedería la publicación del acto administrativo en el B.O.P, todo ello en los términos previstos en el art. 45.1 a) del citado texto legal.

3.- Aprobada la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 127 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, del Texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local ésta se deberá publicar en el Boletín Oficial de la Provincia.

4.- En cuanto a los trámites posteriores a la aprobación de la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 127 y 129.3 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, los acuerdos de las Corporaciones Locales que versen sobre Relaciones de Puestos de Trabajo, deberán ser comunicados al Ministerio de Política Territorial y al órgano competente en materia de régimen local de la Comunidad Autónoma, dentro del plazo de treinta días, a partir del siguiente a la fecha de su adopción, y todo ello sin perjuicio del deber general de comunicación de acuerdos a que se refiere el artículo 56.1 de la LRBRL.

5.- Por último, también se precisa, de conformidad con lo previsto en el art. 3.3 d) 6º del R.D. 128/2018, informe de la Secretaría General previo a la adopción del presente acuerdo.

V. ÓRGANO COMPETENTE

El órgano competente para aprobar la modificación de la RPT propuesta es el Pleno de la Corporación, y ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 33.2 f) de la Ley 7/1985 de Bases de Régimen Local, y artículo 50.5 del ROF. Dicha materia es indelegable según se refleja en el apartado 4 del artículo 33 de la LRBRL.

...”

(Se rectifica por el presente informe con propuesta de acuerdo, el último párrafo del informe de 17-12-18, eliminándolo, al tratarse de un error evidente al contradecir lo expuesto en los párrafos anteriores relativos al procedimiento de aprobación).

(Informe del Secretario General de 20-12-18):

“ ...

PRIMERO. Legislación aplicable. Viene determinada por el artículo 15.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto de Medidas para la Reforma de la Función Pública, 4.1. a), 22 y 33.2 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, 126, 127 y 128 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 del Régimen Local, 37, 72 y 74 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, 4 y 7 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, 41, 42 y 43 de la Ley 10/2010, de 9 de julio de la GV de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana y 18 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del estado para 2018.

SEGUNDO. Una Relación de Puestos de Trabajo es una manifestación de la potestad de autoorganización de la entidad local, reconocida en el artículo 4.1. a) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, potestad que se manifiesta, en lo referente a los recursos humanos, en su discrecionalidad para configurar una organización peculiar y adaptada a sus necesidades concretas asignado las funciones que a los puestos les corresponden de conformidad con el artículo 169 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 del Régimen Local.

TERCERO. La elaboración de una Relación de Puestos de Trabajo implica la necesidad de proceder al análisis, clasificación y valoración de los puestos de trabajo de una forma objetiva que le sirva de fundamento y motivación; entre su contenido mínimo indicará las retribuciones complementarias que correspondan a cada uno de ellos, el Complemento Específico y el Complemento de Destino, es decir, aquellas que son fijas y periódicas por el carácter objetivo del puesto de trabajo. Para llegar a su



determinación es necesario realizar una valoración individualizada de cada uno de los puestos y la aplicación de unos criterios objetivos previamente aprobados. El Complemento de Destino se fija en atención, entre otros, a la especialización, responsabilidad, competencia y mando. El Complemento Específico se fija en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. El Tribunal Supremo afirma en Sentencia de 3 de octubre de 2012, que debe quedar acreditado el estudio y valoración individualizada de cada puesto, bajo vicio de nulidad de pleno derecho y desde esta óptica no se comparte el Informe Jurídico del Jefe del Servicio de Personal de 12 de diciembre de 2018, sobre el Complemento Específico Variable Policía Local, en el que considera posible, después de admitir que este concepto retributivo tiene la naturaleza de fijo y periódico, realizar una valoración periódica de dicho complemento en función del efectivo cumplimiento, de cuyo resultado podrá derivar su variación, haciendo una interpretación “extensiva”, según sus propios términos, del artículo 4 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. Sin embargo, el argumento del carácter no fijo o periódico de esa parte variable del complemento específico le lleva a justificar la no inclusión en la Relación de Puestos de Trabajo en los puestos que la tengan asignada. Lo característico del complemento específico es su vinculación objetiva al puesto de trabajo a diferencia de otras retribuciones, como la productividad o las gratificaciones, que lo son a la persona; consecuentemente con lo expuesto si se realiza una interpretación extensiva del artículo 4 antes citado y se considera que la parte variable de esa retribución resulta coherente con el concepto legal del complemento específico su cuantía debe ser recogida en la valoración del puesto e incluida en la Relación de Puestos de Trabajo y asignada al puesto; si por el contrario se considera que no puede ser incluida en la valoración del puesto por no ser una retribución fija y periódica, tampoco puede ser contemplada como un complemento objetivo vinculado al puesto y será otra cosa, gratificación, productividad o lo que corresponda, pero no, desde luego, complemento específico.

CUARTO. Ya se ha puesto de manifiesto que ambos expedientes, afectan a las retribuciones complementarias de los puestos modificados y/o de nueva creación, por lo que su aprobación será aplicable siempre y cuando no fuera contraria a lo establecido en alguna disposición legal, lo que supone su vigencia en lo referido únicamente a su función organizativa y de estructuración de los recursos humanos de la Corporación en el ejercicio correspondiente, pero no puede suponer un incremento retributivo por encima de los previstos en las sucesivas leyes de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio. A tal efecto el artículo 18 de de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del estado para 2018, aplicable a la Administración Local, señala que el incremento de retribuciones del personal al servicio del sector público no será superior al 1,5 %, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación; añade también la propia ley que estas limitaciones deben entenderse, sin perjuicio de las adaptaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo.

El Informe Jurídico del Jefe del Servicio de Personal de 17 de diciembre de 2018, trae a colación esta excepción dando a entender, de forma indiciaria, que se rebasaría el límite presupuestario; en caso afirmativo, cuestión que no se concreta en ninguno de los expedientes, considero que en la modificación planteada en el expediente 2018/RRHH/00070, queda acreditado que la singularidad y excepcionalidad obedece a una modificación, suficientemente justificada e imprescindible en las condiciones de determinados puestos de trabajo que viene desempeñando o va a desempeñar el personal al servicio del Ayuntamiento, calificándose como “singular” porque no supone una modificación de la totalidad de los puestos de trabajo ni se hace extensiva a la globalidad de la organización con un incremento retributivo generalizado para todo personal municipal por encima del límite establecido en la ley presupuestaria. No ocurre lo mismo con la revisión de la Relación de Puestos de Trabajo objeto del expediente 2016/RRHH/00046; la doctrina de los órganos consultivos y tribunales consideran que esta singularidad y excepcionalidad debe interpretarse de forma restrictiva. Así se pronuncia el Consejo Consultivo de Castilla-La Mancha en su dictamen nº 4/2006 al indicar que “otra forma supondría un subterfugio fácil para eludir las limitaciones expuestas, lo que constituiría un verdadero fraude de ley”, por lo que entiendo que no puede considerarse una adaptación retributiva de carácter singular y/o excepcional; ahora bien en la hipótesis de que esta revisión superara los límites presupuestarios -aspecto que con la documentación obrante en el expediente no resulta posible determinar-, cabe destacar que el Tribunal Supremo ha declarado de forma



reiterada que el instrumento normativo que debe respetar el límite fijado para el incremento global de las retribuciones del personal no son las Relaciones de Puestos de Trabajo, cualquiera que sea su vigencia temporal, sino los Presupuestos Municipales por así exigirlo la normativa de régimen local. En consecuencia, es posible que la Relación de Puestos de Trabajo, que contiene las retribuciones complementarias como el Complemento Específico, no se ejecute en un solo año, sino que se pueda diferir en varios ejercicios presupuestarios, cuestión ésta última sobre la que no se pronuncia el Informe-Propuesta del Jefe del Servicio.

QUINTO. Por último no se debe olvidar la existencia de un informe de auditoria relativo al incumplimiento del artículo 7 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 que fija el límite de la cuantía global del complemento específico respecto a la masa retributiva global presupuestada para cada ejercicio económico (máximo del 75 por 100 para complemento específico), cuya adecuación deberá ser acreditada en este nuevo instrumento valorativo.

SEXTO. La competencia para la aprobación de la Plantilla de Personal y Relación de Puestos de Trabajo corresponde al Ayuntamiento-Pleno (artículos 22 y 33. 2 Ley 7/1985, de 2 de abril), sin que pueda ser objeto de delegación.

SEPTIMO. A la vista de lo expuesto se estima correcta jurídicamente la propuesta de modificación parcial de la Relación de Puestos de Trabajo, expediente 2018/RRHH/00070. En cuanto a la revisión de la Relación de Puestos de Trabajo expediente 2016/RRHH/00046, considero que deberá adecuarse a lo razonado en el apartado tercero de este Informe, sin perjuicio de que deberá también acreditarse el cumplimiento de los requisitos expuestos en los apartados cuarto y quinto.

En estos términos se emite el presente, no obstante la Corporación, con su superior criterio, acordará lo que estime pertinente.

...”

Considerando que, tal como se manifiesta en los informes transcritos, existen excepciones a los límites presupuestarios del incremento del gasto, entre los que debe entenderse incluido el supuesto que nos ocupa, al tratarse de una revisión de la RPT derivada de una modificación de la estructura organizativa del personal del Ayuntamiento, de una revisión de las funciones y cometidos de los puestos de trabajo y de una valoración de los puestos de trabajo, tras la que resulta una revisión de las retribuciones complementarias de muchos puestos, la mayoría al alza, pero otros a la baja, tal como se explica en la Memoria Técnica de 17-12-18. Considerando, a mayor abundamiento, tal como se informa, que el instrumento normativo que debe respetar el límite fijado para el incremento global de las retribuciones del personal no son las Relaciones de Puestos de Trabajo, cualquiera que sea su vigencia temporal, sino los Presupuestos Municipales.

Considerando, en cuanto a lo informado por el Secretario General respecto del Complemento Específico Variable, que la presente propuesta es de mera revisión de las cantidades, y que los fundamentos jurídicos para su creación y consideración como complemento específico que retribuye la especial penosidad y peligrosidad del trabajo nocturno y (solo penosidad) del trabajo festivo, como factores de valoración diferida en función de la asistencia, ya fueron aprobados en su día (año 2008). Considerando que este carácter variable es el que justifica su falta de reflejo en el documento de la RPT.

Vista la Memoria Técnica de 17-12-18 del Jefe de la Unidad de Desarrollo Organizacional y la Ponencia Técnica de Valoración, que proponen las revisiones oportunas de los puestos de trabajo, incluyendo las retribuciones complementarias, al alza o a la baja de muchos de ellos, así como la aprobación de Complementos Transitorios Personales a los empleados afectados por las disminuciones retributivas de los puestos que ocupan.

Finalizadas las negociaciones y habiendo llegado las partes integrantes de la Mesa General de Negociación a un acuerdo.

Siendo necesario el informe de la Interventora Municipal.

En consecuencia, por todo lo expuesto se puede concluir que, habiéndose observado en la tramitación y contenido de la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Crevillent los presupuestos exigidos en la legislación vigente.

Visto el dictamen de la Comisión Informativa de Gobernación y Régimen Interior, se remite el debate de



este asunto a las intervenciones del punto 2.

A continuación se somete a votación con el siguiente resultado:

Votos SI.....9 (PP)

Abstenciones.....12 (COMPROMÍS/PSOE/C'S/ ESQUERRA/ Sra. Gomis Pérez (NO ADSCRITA))

Total nº miembros.....21
=====

La Corporación Municipal, por mayoría, adoptó el siguiente **ACUERDO**:

PRIMERO.- Crear los siguientes puestos de trabajo tal y como figura en las ponencias de valoración económica contenidas en el expediente, según el siguiente detalle:

Código	Grupo	Puesto	Detalle	Dotación
01105	C1/C2	Jefe de Negociado	Actas	1
01205	C1/C2	Jefe de Negociado	Oficina de Información y Registro	1
01520	C1/C2	Jefe de Negociado	Patrimonio	1
01530	C1/C2	Jefe de Negociado	Estadística y Censo	1
01610	C1	Técnico Auxiliar de Informática	Servicios Informáticos	1
03320	A2	Técnico de Turismo	Desarrollo Local y Asuntos Económicos	1
04125	C1	Delineante	Unidad Técnica	1
05110	A1	Psicólogo	Equipo Social Base	1
05115	A2	Trabajador Social	Equipo Social Base	1
05120	A2	Educador Social	Equipo Social Base	2
05125	A1	Técnico Servicios Sociales y Generales	Equipo Social Base	1
05205	C1/C2	Jefe de Negociado	Administración Bienestar Social	1
06005	A2	Coordinador	Biblioteca y Casa de Cultura	1
08005	C2	Jefe de Gestión Deportiva	Gestión Deportiva	1
09230	C0	Agente P.L. Adtiva./2ª Actividad	Policía Local	1

SEGUNDO.- Cambiar la denominación y/o el grupo de los siguientes puestos:



Código actual	Grupo	Denominación	Código nuevo	Grupo	Nueva denominación	Detalle
5	C1	Jefe Neg. Informática	01610	C1	Técnico Auxiliar de Informática	Servicios Informáticos
9	C1	J.Neg. Relaciones Inst. y Protocolo	01405	C1	Técnico Auxiliar Protocolo	Relaciones Institucionales y Protocolo
10	C2	Udad. Adtva. OIR	01210	C2	Auxiliar	Oficina de Información y Registro
11	C2	Udad Adtva.OIR/Apyo Stria.Alcaldía	01535	C2	Auxiliar	Estadística y Censo
12	C2	Udad. Adtva. OIR	01210	C2	Auxiliar	Oficina de Información y Registro
13	C2	Udad. Adtva. Actas	01110	C2	Auxiliar	Actas
14	C2	Udad. Adtva.Estadis.Censo	01535	C2	Auxiliar	Estadística y Censo



Código actual	Grupo	Denominación	Código nuevo	Grupo	Nueva denominación	Detalle
15	C2	Udad. Adtva.Patrimonio	01525	C2	Auxiliar	Patrimonio
16	C2	Udad. Adtva. Personal	01515	C2	Auxiliar	Personal
17	C2	Udad. Adtva. Personal	01515	C2	Auxiliar	Personal
18	AP	Agente Notificador/Apyo Protocolos	01215	AP	Agente Notificador	Oficina de Información y Registro
22	C2	Udad. Adtva.Obras e Indus.	01815	C2	Auxiliar	Obras y Urbanismo
23	C2	Udad. Adtva.Obras e Indus.	01815	C2	Auxiliar	Obras y Urbanismo
25	C2	Udad. Adtva. Contratac. y Serv. Mples.	01715	C2	Auxiliar	Contratación y Servicios
28	C2	Udad. Adtva.Contabilidad	02125	C2	Auxiliar	Contabilidad
29	C2	Udad. Adtva.Contabilidad	02125	C2	Auxiliar	Contabilidad
32	C1	Jefe Neg.Gestión Tributaria	03205	A2	Jefe de Sección	Tesorería y Gestión Tributaria
35	C2	Udad. Adtva.Teso.Nominas	03105	C2	Técnico Auxiliar Nominas	Nóminas
36	C2	Udad. Adtva.Teso.Caja	03230	C2	Auxiliar	Tesorería y Recaudación
37	C2	Udad. Adtva.Tesoreria/Recauda.	03230	C2	Auxiliar	Tesorería y Recaudación
38	C2	Udad. Adtva.Teso./Inter.	02115	C2	Auxiliar	Gestión Financiera
40	A2	Adjunto Ag.Desarrollo Local	03310	A2	Técnico Coordinador de Desarrollo Local y Comercio	Desarrollo Local y Asuntos Económicos
41	C2	Udad. Adtva.ADL.	03325	C2	Auxiliar	Desarrollo Local y Asuntos Económicos
42	A1	Jefe de los Scios. Técnicos	04005	A1	Jefe de Servicio	Oficina Técnica
43	A2	Adjunto Jefe Scios. Técnicos	04105	A2	Jefe de Sección	Obras, Urbanismo y Servicios
46	A2	Adjunto Jefe Scios. Técnicos	04205	A2	Jefe de Sección	Industria
47	C1	Ayudante Jefe S. Técnicos	04120	C1	Delineante Coordinador	Unidad Técnica
48	C1	Ayudante Scios. Técnicos	04125	C1	Delineante	Unidad Técnica
49	C2	Udad. Adtva.Scios.Técnicos	04130	C2	Auxiliar	Unidad Técnica
50	C2	Capataz Obras y Servicios	04135	C2	Capataz Encargado	Mantenimiento de Obras y Servicios



Código actual	Grupo	Denominación	Código nuevo	Grupo	Nueva denominación	Detalle
82	A1	Psicóloga Bienestar Social	05105	A1	Psicólogo Coordinador de Igualdad y Familia	Equipo Social Base
83	A2	Jefe Scios. Tercera Edad	05145	A2	Trabajador Social	Servicios a la Tercera Edad
84	A2	Jefe Scios. al Discapacitado	05140	A2	Trabajador Social	Servicios al Discapacitado
85	C2	Udad. Adtva. Bienestar Social	05210	C2	Auxiliar	Administración Bienestar Social
87	C1	Jefe Neg. Sanidad y Consumo	05305	C1	Coordinador A2/C1	Sanidad y Consumo
88	C2	Udad. Adtva. Servicios Culturales	06205	C2	Auxiliar	Biblioteca y Casa de Cultura
93	C2	Udad. Adtva. Juventud, Fiestas y Partic. Ciud.	07125	C2	Auxiliar	Gabinete Psicopedagógico
107	A1	Jefe Gabinete Psicopedagógico	07005	A1	Jefe de Servicio	Gabinete Psicopedagógico
108	A1	Adjunta G. Psicopedagógico	07105	A1	Psicólogo	Gabinete Psicopedagógico
109	A1	Adjunta G. Psicopedagógico	07110	A1	Psicopedagogo	Gabinete Psicopedagógico
110	A2	Adjunta ADL	03315	A2	Técnico Coordinador de Empleo, Formación y Trabajo Social	Desarrollo Local y Asuntos Económicos
111	A1	Adjunta G. Psicopedagógico	07105	A1	Psicólogo	Gabinete Psicopedagógico
116	AP	Conserje Instal. Deportivas	08015	AP	Auxiliar Gestión Deportiva	Gestión Deportiva
127	C1	Policia Local 2ª Actividad	09230	C1	Agente P.L. Adtiva./2ª Actividad	Policia Local
131	C1	Agente Policia Local/Administrativo 2ª Activ.	09230	C1	Agente P.L. Adtiva./2ª Actividad	Policia Local
134	C1	Agente P.L./Insp.Obras	09220	C1	Agente Inspector de Obras	Policia Local
137	C1	Agente P.L./Infor./M.Ambiente	09215	C1	Agente Inspector de Medio Ambiente	Policia Local
138	C1	Agente P.L./Administrativo	09230	C1	Agente P.L. Adtiva./2ª Actividad	Policia Local
140	C1	Agente P.L./Administrativo	09230	C1	Agente P.L. Adtiva./2ª Actividad	Policia Local
141	C1	Agente P.L./Administrativo	09230	C1	Agente P.L. Adtiva./2ª Actividad	Policia Local
169	C1	Agente P.L./Insp. Servicios	09225	C1	Agente Inspector de Servicios	Policia Local
177	C2	Udad. Adtva. Policia Local	09310	C2	Auxiliar	Administración Policia Local
178	C2	Udad. Adtva. Servicios Generales	01110	C2	Auxiliar	Unidad Administrativa Actas
179	C2	Oficial Conductor	09105	C2	Conductor Grúa	Policia Local
180	C2	Oficial Conductor	09105	C2	Conductor Grúa	Policia Local



Código actual	Grupo	Denominación	Código nuevo	Grupo	Nueva denominación	Detalle
181	C2	Udad. Adtva. Medio Ambiente	04215	C2	Auxiliar	Industria
184	C1	Ayte. Especialista en Informática	01610	C1	Técnico Auxiliar de Informática	Servicios Informáticos
185	AP	Conserje Servicios Museísticos	06310	AP	Conserje Museos	Museos y Gestión Cultural Museística
186	A1	Psicólogo UPC	05155	A1	Psicólogo	UPCCA
189	C2	Monitor Desarrollo Gitano	05130	C2	Monitor Minorías Étnicas	Equipo Social Base
190	C2	Monitor Desarrollo Gitano	05130	C2	Monitor Minorías Étnicas	Equipo Social Base
191	C2	Udad. Adtva. Bienestar Social	05210	C2	Auxiliar	Administración Bienestar Social

TERCERO. - Modificar la vigente Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Crevillent, según los cambios llevados a cabo en este Acuerdo, y conforme a las previsiones que aparecen en el informe técnico que forma parte del expediente, con modificaciones en los niveles de Complemento de Destino y en las retribuciones complementarias de los puestos de trabajo afectados.

CUARTO.- Establecer los efectos económicos retroactivos de la revisión de la RPT a 1 de enero de 2018, de acuerdo con la acuerdo de la Mesa General conjunta de Negociación.

QUINTO.- El importe de las gratificaciones por servicios extraordinarios y de las horas extras percibidas por los empleados, cuyos puestos de trabajo resulten modificados en su factor de jornada y disponibilidad, haciéndolos incompatibles con la percepción de aquéllas retribuciones, se deducirán de las cantidades a abonar.

SEXTO.- Aprobar los Complementos Personales Transitorios de naturaleza absorbible (salvo en cuanto a los incrementos aprobados por las leyes presupuestarias estatales) a los empleados que ocupen a la fecha de entrada en vigor de la revisión de la RPT, los puestos de trabajo que sufran disminución en sus retribuciones, con las cuantías que reflejan en la Memoria Técnica de 17-12-18 que obra en el expediente. En el supuesto de que un empleado con CPT perciba diferencias retributivas por el desempeño de un puesto de trabajo con retribuciones superiores, se descontarán los CPTs de esas diferencias retributivas.

SÉPTIMO.- Facultar al Sr. Alcalde, para que pueda llevar a cabo todas aquellas modificaciones en la descripción de los puestos de trabajo contenidos en la Relación de Puestos de Trabajo, que por su contenido y consecuencias no lleven consigo una modificación de las estructuras organizativas de la Corporación, no exijan modificaciones de créditos, ni repercutan o incidan en los factores tenidos en cuenta para la valoración y asignación de los complementos de destino y específico.

Asimismo, se faculta al Sr. Alcalde, para realizar cambios de adscripción de puestos entre diferentes orgánicos, con motivo de la reorganización de efectivos, siempre que se trate de puestos no singularizados de la misma categoría laboral y con funciones asimilables. En el bien entendido que esta facultad en ningún caso podrá suponer incremento presupuestario, ni afectar a las estructuras organizativas de la Corporación.

OCTAVO.- Publicar de forma íntegra la Relación de Puestos de Trabajo del Excmo. Ayuntamiento de Crevillent con las modificaciones efectuadas.

Y sin más asuntos que tratar, siendo las catorce horas y seis minutos del día al principio indicado, por la Presidencia se levantó la sesión de todo lo cual como Secretario doy fe.