

VILLA DE EL SAUZAL**Secretaría-RR.HH.****ANUNCIO****4400****166592**

Expediente 2151/2023.

MODIFICACIÓN DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, JULIO 2023. DEL AYUNTAMIENTO DE EL SAUZAL (EXPDTE.: 2151/2023).

Por acuerdo del Pleno municipal del Ayuntamiento de El Sauzal, se aprobó la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo, sesión ordinaria celebrada el día 28 de julio de 2023, que a continuación se exponen:

“Se da cuenta de expediente instruido para el Incremento de complemento específico de un determinado puesto de trabajo. Modificación de la Relación de puestos de trabajo Julio 2023, y teniendo en cuenta que,

I. En virtud de acuerdo plenario adoptado el 28 de noviembre de 2008, se aprobó la relación de puestos de trabajo de la Corporación municipal. Desde entonces, ha sido objeto de modificación en diversos años, a fin de actualizar los importes económicos contemplados en la misma, o llevar a cabo los cambios que se eran precisos para adaptar la estructura organizativa a la normativa de aplicación o a las necesidades de la actividad administrativa y gestión de los servicios públicos, siendo aprobada la última modificación de la relación de puestos de trabajo por acuerdo plenario, **adoptado en sesión extraordinaria, el 21 de diciembre de 2022, y en el pleno ordinario de 23 de enero de 2023, tras rectificación de error material detectado.**

II. Con fecha **14 de julio de 2023** se dicta providencia del Sr. Alcalde, en la que expone que

“[...] Durante los últimos años, el Ayuntamiento de El Sauzal ha visto incrementado el volumen de trabajo existente, siendo necesario llevar a cabo modificaciones de la Relación de Puestos de Trabajo, a fin de adaptar la organización municipal a las necesidades reales advertidas en la gestión, para un adecuado funcionamiento de los servicios públicos y de la actividad administrativa.

En el supuesto que ahora nos ocupa, resulta imprescindible la inclusión de nuevas funciones y responsabilidades al puesto de trabajo incluido en la RPT identificado como ALC.CON.1301 CONDUCTOR-NOTIFICADOR con el objeto de garantizar el correcto funcionamiento del servicio. Estas funciones no están asignadas a ningún otro puesto de los que conforman la plantilla de esta Corporación y resultan imprescindibles para el normal funcionamiento de ésta, lo que confiere la urgencia a la realización de esta de modificación.

Las nuevas responsabilidades se agrupan en 3 grandes áreas de funciones específicas, que se consideran aspectos fundamentales para el correcto funcionamiento del servicio:

1. CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO BÁSICO DEL VEHÍCULO

- Reposición de combustible a los vehículos.

- *Aviso de averías y roturas, traslado y recogida del taller así como traslado a su responsable de todas aquellas incidencias referidas al vehículo que durante su jornada se produzcan.*
- *Reparación de las averías más elementales o aviso a grúa en su caso, revisando periódicamente todos los niveles que garanticen el correcto funcionamiento.*
- *Control de la conservación del vehículo, limpieza y engrasado, pequeño mantenimiento y puesta a punto.*

2. COLABORACIÓN CON OTROS SERVICIOS MUNICIPALES

- *Preparación de la carga, cuidando de la misma de principio a fin de trayecto, responsabilizándose de esta y pudiendo colaborar en los trabajos de carga y descarga.*
- *Auxiliar a los empleados municipales que trasladen en sus tareas ordinarias o de inspección.*
- *Colaborar en la recogida y entrega de compras de suministros que requieran las distintas dependencias municipales a través de las unidades gestoras.*

3. SEGUIMIENTO DEL SERVICIO

- *Cumplimentar y remitir partes al encargado con la periodicidad, formato e información que éste defina tales como trabajos realizados, horas invertidas, kilómetros recorridos, y en general de cualquier incidencia del servicio.*
- *Controlar el cumplimiento de los trabajos y tramitar las incidencias derivada del ejercicio de sus funciones.*

En relación con lo expuesto, y de acuerdo con la negociación colectiva llevada al efecto en Mesa General de Negociación, fruto de la cual se alcanzó acuerdo en la sesión celebrada el 14 de julio de 2023 por la que se realiza **PROPUESTA** de modificación de la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento de El Sauzal, incrementado el complemento específico del referido puesto adaptando su retribución a las mayores exigencias y responsabilidades derivadas de la asignación de las nuevas funciones descritas:

INCREMENTO DEL COMPLEMENTO ESPECÍFICO (EN 150,00€) DE LOS SIGUIENTES PUESTOS**Tabla 1: RPT vigente**

CÓDIGO	DENOMINACIÓN Y CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO	PUESTOS	C D	CE RPT aprobada en Dic 2022	Incremento salariales 2023 LGPE	CE RPT actualiz	TIP O	VÍNCULO	ADMINISTRACIÓN	PROVISIÓN	GRUPO	ESCALA / SUBESCALA	TITULACIÓN ESPECÍFICA	MÉRITOS/REQUISITOS	D	J	OB S
ALC.CON.130 I	CONDUCTOR-NOTIFICADOR	1	13	197,41	4,94	202,35		F	Ayto El Sauzal	CM	E	AE.TEC SUBALT		CCB-C	DE/HE	J	E

Tabla 2: RPT incluyendo el incremento de 150 € en el complemento específico

CÓDIGO	DENOMINACIÓN Y CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO	PUESTOS	C D	CE RPT aprobada en Dic 2022	Incremento salariales 2023 LGPE	Nuevo Valor Incremento 150€	TI P O	VÍNCULO	ADMINISTRACIÓN	PROVISIÓN	GRUPO	ESCALA / SUBESCALA	TITULACIÓN ESPECÍFICA	MÉRITOS/REQUISITOS	D	J	OB S
ALC.CON.130 I	CONDUCTOR-NOTIFICADOR	1	13	197,41	4,94	352,35		F	Ayto El Sauzal	CM	E	AE.TEC SUBALT		CCB-C	DE/HE	J	E

En relación con lo expuesto, se dispone:

DISPONGO

PRIMERO: Incoar el oportuno expediente administrativo

SEGUNDO: Que, previos los informes y trámites preceptivos, se eleve al Ayuntamiento Pleno la correspondiente propuesta de acuerdo.

[...]"

En virtud de lo expuesto, y teniendo en cuenta el acuerdo alcanzado en sesión celebrada el **14 de julio de 2023**, cuya acta consta en el expediente, por la representación de los trabajadores y la representación de la Administración en la negociación colectiva llevada al efecto en Mesa General de Negociación, se elevan la siguiente PROPUESTA de modificación de la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento de El Sauzal:

INCREMENTO DEL COMPLEMENTO ESPECÍFICO (EN 150 € - 14 PAGAS) DEL SIGUIENTE PUESTO

Tabla 1: RPT vigente

CÓDIGO	DENOMINACIÓN Y CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO	PUESTOS	CED	CEPT aprobada en Dic 2022	Incrementos salariales 2023 LGPE	CEPT actualiz	TIPO	VÍNCULO	ADMINISTRACIÓN	PROVISIÓN	GRUPO	ESCALA/SUBESCALA	TITULACIÓN ESPECÍFICA	MÉRITOS/REQUISITO	D	J	OBS
ALC. CON. 1301	CONDUCTOR-NOTIFICADOR	1	13	197,41	4,94	202,35		F	Ayto El Sauzal	CM	E	AETEC SUBALT		CCB-C	D/E/H/E	J/E	

Tabla 2: RPT incluyendo el incremento de 150€ en el complemento específico

CÓDIGO	DENOMINACIÓN Y CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO	PUESTOS	CED	CEPT aprobada en Dic 2022	Incrementos salariales 2023 LGPE	Nuevo Valor Incremento +150€	TIPO	VÍNCULO	ADMINISTRACIÓN	PROVISIÓN	GRUPO	ESCALA/SUBESCALA	TITULACIÓN ESPECÍFICA	MÉRITOS/REQUISITO	D	J	OBS
ALC. CON. 1301	CONDUCTOR-NOTIFICADOR	1	13	197,41	4,94	352,35 €		F	Ayto El Sauzal	CM	E	AETEC SUBALT		CCB-C	D/E/H/E	J/E	

A los antecedentes expuestos se consideran de aplicación las siguientes:

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

A. Régimen jurídico. Destaca la siguiente normativa aplicable a la materia objeto del presente informe:

- Los artículos 21 y ss., 31 a 39, y 69 a 77 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante TRLEBEP).
- Los artículos 22.2.i), 90.2, 92, 92.bis y 93 de la Ley de 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local (en adelante LRRL).
- Los artículos 126.4, 127, 129.3.a) y 153.3 del texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril (en adelante TRRL).
- Los artículos 15 y 23 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (en adelante LMRFP).
- El artículo 4.2 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.
- Los artículos 16, 82, 86 de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria.
- En el ámbito municipal, los artículos 10 y 27 del Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal funcionario, así como la norma quinta, apartado tercero, de la normativa complementaria de la RPT.

En cuanto a la naturaleza jurídica de las relaciones de puestos de trabajo (en adelante RPT), la Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de febrero de 2014, establece que las mismas tienen la consideración de acto condición y no de norma jurídica, con todas las consecuencias derivadas de tal naturaleza, destacando que contra el acto de aprobación de la RPT, únicamente cabe recurso contencioso administrativo (aparte del potestativo de reposición en vía administrativa) en el plazo de dos meses a contar del día siguiente al de la notificación del acuerdo. 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. Por ello, se considera que produce sus efectos con la aprobación por el pleno de la corporación local, siendo necesario que el acto de aprobación de la RPT

(o de sus modificaciones), sea notificado a todo el personal del Ayuntamiento con los recursos procedentes.

B. De la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo

En cuanto al procedimiento a seguir para la aprobación de la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo, debe destacarse lo siguiente dentro de la normativa anteriormente indicada:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 74 del 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), *“las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajos 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”*.

El artículo 37.1.c) del TREBEP, determina que serán objeto de negociación los instrumentos de planificación de los recursos humanos.

En materia de competencia, el artículo 22.2.i de la LRBRL establece que corresponde, en todo caso, al Pleno municipal en los Ayuntamientos, la aprobación de la relación de puestos de trabajo. El acuerdo precisará el voto favorable de la mayoría simple del número legal de miembros presentes, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 47.1 del indicado texto normativo.

De acuerdo con el artículo 127 del TRRL, *“una vez aprobada la plantilla y la relación de puestos de trabajo, se remitirá copia a la Administración del Estado y, en su caso, a la de la Comunidad Autónoma respectiva, dentro del plazo de treinta días, sin perjuicio de su publicación íntegra en el Boletín Oficial de la Provincia, junto con el resumen del Presupuesto”*.

El art. 20.1 de la Ley 12/2014, de 26 de diciembre, de transparencia y de acceso a la información pública, establece la obligación de hacer públicas y mantener actualizadas y a disposición de todas las personas, las relaciones de puestos de trabajo, debiendo por tanto publicarse en el Portal de Transparencia municipal.

C. Del incremento del complemento específico de un determinado puesto de trabajo.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 93 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local -LRBRL-, las retribuciones básicas de los funcionarios locales deben tener la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general para toda la función pública; **las retribuciones complementarias se atenderán a la estructura y criterios de valoración objetiva de**

las del resto de los funcionarios públicos; su cuantía global será fijada por el Pleno de la Corporación dentro de los límites máximos y mínimos que se señalen por el Estado.

Por su parte, el artículo 153.3 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 -TRRL-, **establece que la estructura, criterios de valoración objetiva, en su caso, y cuantías de las diversas retribuciones de los funcionarios de Administración Local**, se regirán por lo dispuesto en artículo 93 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local -LRBRL-.

Debemos acudir, por tanto, a la regulación establecida en los artículos 21 y ss del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público -TREBEP-, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. El artículo 24 sin dar nombre a este complemento, determina que la cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios se establecerá por las correspondientes leyes de cada Administración Pública atendiendo, entre otros factores, a la **especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo.**

Por su parte, el art. 4.2 del RD 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los Funcionarios de Administración Local, exige que, con carácter previo a su establecimiento o modificación, se efectúe por la Corporación una valoración del puesto de trabajo atendiendo a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad.

Asimismo, procede reflejar en la Relación de Puestos de Trabajo la actualización de las retribuciones del personal funcionario, de acuerdo con la vigente normativa presupuestaria y debe procederse a la modificación de la correspondiente ficha en los siguientes términos, requiriendo el cambio en el importe en el complemento específico manteniéndose el resto de los extremos que identifican y definen a los mismos. Dicha ficha se anexa al presente informe.

D. Procedimiento a seguir

En virtud de lo anteriormente expuesto, para modificar el complemento específico debe valorarse previamente el puesto de trabajo con criterios objetivos aplicables a todos los puestos de trabajo. En cualquier caso, la modificación del puesto exigirá modificar la relación de puestos de trabajo por el procedimiento legalmente establecido:

- La aprobación de la RPT y, consecuentemente, de sus modificaciones corresponde al Ayuntamiento Pleno, en virtud de lo previsto en el artículo

22.2.i) de la Ley 7/1985, de 2 abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local -LRBRL-, sin que tal atribución pueda ser objeto de delegación (art. 22.4).

- Con carácter previo a la adopción del acuerdo plenario, el expediente deberá someterse a estudio por la Comisión Informativa de Recursos Humanos, Seguridad Ciudadana, Empleo, Desarrollo Económico y Asuntos Generales, por así exigirlo, entre otros, los artículos 20.1.c) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local -LRBRL- y 82, 123, 126, del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.
- La propuesta, en cuanto supone incremento de gasto, debe ser informada por la Intervención municipal.
- Por aplicación de lo dispuesto en los artículos 34 y 37.1.c) del 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 -TREBEP-, la propuesta deberá ser objeto de negociación previa en la respectiva mesa de negociación.
- El acuerdo de modificación de la RPT se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia y se comunicará a la Administración del Estado y a la Administración Autonómica, en el plazo máximo de 30 días hábiles (art. 127 TRRL).

Realizada la oportuna valoración del puesto de trabajo, vista el acta de la mesa de negociación y la propuesta del Alcalde la Corporación, **se informa favorablemente la presente modificación de la Relación de Puestos de Trabajo 2023** de este Ayuntamiento, para reflejar en el complemento específico la adecuación retributiva propuesta. Ésta tiene carácter singular y excepcional. Este incremento se justifica mediante la necesaria adecuación de las funciones del puesto, lo que requiere una mayor dedicación y responsabilidad, funciones que asimismo se consideran imprescindibles para el correcto funcionamiento del servicio.

Asimismo, corresponde actualizar el incremento retributivo establecido en el artículo 19.2 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

Visto cuanto antecede y de conformidad con lo establecido en el artículo 175 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, así como, previa fiscalización del expediente por la Intervención General, en virtud de los artículos 214 y 219 del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales, aprobado por RDL 2/2004, de 5 de marzo, y normativa concordante de desarrollo, aprobada por RD 424/2017, de 28 de abril,

Visto el dictamen favorable de la Comisión de Recursos Humanos, Seguridad Ciudadana, Empleo, Desarrollo Económico y Asuntos Generales, el Pleno, por unanimidad de todos sus miembros acuerda:

PRIMERO. Aprobar las siguientes modificaciones de la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de El Sauzal:

INCREMENTO DEL COMPLEMENTO ESPECÍFICO (EN 150€ - 14 PAGAS) DE LOS SIGUIENTES PUESTOS

El complemento específico anual se percibirá en catorce pagas iguales de las que doce serán de percepción mensual y dos adicionales, del mismo importe que una mensual, en los meses de junio y diciembre, respectivamente.

Tabla 1: RPT vigente

CÓDIGO	DENOMINACIÓN Y CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO	PUESTOS	CED	CEPT aprobada en Dic 2022	Incrementos salariales 2023 LGPE	CEPT actualiz	TIPO	VÍNCULO	ADMINISTRACIÓN	PROVISIÓN	GRUPO	ESCALA/SUBESCALA	TITULACIÓN ESPECÍFICA	MÉRITOS/REQUISITO	D	J	OBS
ALC. CON. 1301	CONDUCTOR-NOTIFICADOR	1	13	197,41	4,94	202,35		F	Ayto El Sauzal	CM	E	AETEC SUBALT		CCB-C	DE/HE	JE	

Tabla 2: RPT incluyendo el incremento de 150 € en el complemento específico (14 pagas)

CÓDIGO	DENOMINACIÓN Y CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO	PUESTOS	CED	CEPT aprobada en Dic 2022	Incrementos salariales 2023 LGPE	Nuevo Valor Incremento +150€	TIPO	VÍNCULO	ADMINISTRACIÓN	PROVISIÓN	GRUPO	ESCALA/SUBESCALA	TITULACIÓN ESPECÍFICA	MÉRITOS/REQUISITO	D	J	OBS
ALC. CON. 1301	CONDUCTOR-NOTIFICADOR	1	13	197,41	4,94	352,35		F	Ayto El Sauzal	CM	E	AETEC SUBALT		CCB-C	DE/HE	JE	

SEGUNDO. Aprobar el cuadro sinóptico consolidado que figura como Anexo al presente acuerdo, tras la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo aprobada en el punto anterior, y que recoge, asimismo, la actualización del importe del complemento específico del puesto referido en el apartado anterior, que se reflejará en la ficha del correspondiente puesto, así como el incremento retributivo establecido en el artículo 19.2 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

TERCERO. Remitir copia a la Administración General del Estado y a la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias, sin perjuicio de su publicación íntegra en el Boletín Oficial de la Provincia y en el Portal de Transparencia municipal.

CUARTO. Notificar a los empleados públicos de esta corporación.

QUINTO. Notificar al Departamento de Transparencia a los efectos oportunos.”

Lo que se hace público para general conocimiento.

En la Villa de El Sauzal, a siete de agosto de dos mil veintitrés.

LA ALCALDESA-ACCIDENTAL, Sara Pérez Rodríguez, documento firmado electrónicamente.

Recursos Humanos

ANUNCIO

4401

166590

En relación con el proceso selectivo convocado por Decreto de la Alcaldía núm. 627/2023, de 28 de abril, mediante el sistema de concurso y turno de acceso libre, para la cobertura por personal laboral fijo de tres plazas de trabajador/a social, pertenecientes al Grupo II, incluidas en la Oferta de Empleo Público Extraordinaria para la estabilización del personal laboral temporal e indefinido no fijo de larga duración en el Ayuntamiento de El Sauzal, de conformidad con lo establecido en la Base Quinta de las que rigen este proceso, se procede a la publicación del Decreto de la Alcaldía núm. 1178/2023, de 4 de agosto, por el que se aprueba la relación definitiva de aspirantes admitidos/as y excluidos/as:

“En relación con el expediente núm. 1255/2023 relativo al proceso extraordinario de estabilización del personal laboral temporal e indefinido no fijo de larga duración, que ha de llevarse a cabo para la cobertura, por personal laboral fijo, mediante el sistema de concurso y turno de acceso libre, de tres plazas de Trabajador/a Social, pertenecientes al Grupo profesional II, e incluidas en la Oferta de Empleo Público Extraordinaria aprobada, sobre la base de los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

I.- Por Decreto de esta Alcaldía núm. 627/2023, de 28 de abril, se aprobaron las Bases específicas y convocatoria del proceso selectivo extraordinario, mediante el sistema de concurso y turno de acceso libre, para la cobertura por personal laboral fijo de TRES plazas de TRABAJADOR/A SOCIAL, pertenecientes al Grupo II, incluidas en la Oferta de Empleo