

ACTA SESIÓN EXTRAORDINARIA Y URGENTE JUNTA DE GOBIERNO LOCAL DE 15.03.2019.

En el Municipio de Almuñécar, y en la Sala de Juntas del Ayuntamiento, siendo las diez horas cuarenta y cinco minutos del día quince de marzo de dos mil diecinueve, se reúne la Junta de Gobierno Local, en sesión extraordinaria y urgente, primera convocatoria, bajo la presidencia de la Sr^a Alcaldesa D^a Trinidad Herrera Lorente y los concejales designados miembros de la Junta de Gobierno Local,, D^a María del Carmen Reinoso Herrero, D^a M.^a del Mar Medina Cabrera,, D. Antonio Laborda Soriano, D. Luis Francisco Aragón Olivares, asistidos por la Secretaria General D^a Anaís Ruiz Serrano y por la Interventora Accidental D^a Silvia Justo González.

No asiste D^a Olga Ruano Jadraque, D. José Manuel Fernández Medina. D. Juan José Ruiz Joya se incorpora en el punto 4º.

Doña María del Carmen Reinoso Herrero se ausenta en el punto 4º.

También asisten los Corporativos D. Rafael Caballero Jiménez.

Previa la comprobación de quórum, por la Presidencia se abre la sesión, iniciando la discusión y votación de los asuntos integrantes del Orden del día.

ORDEN DEL DÍA

1º.- Aprobación de la Urgencia.

Vista la urgencia de la tramitación de los expedientes que ha continuación se relaciona la Junta de Gobierno Local por unanimidad de los asistentes acordó aprobar la urgencia de la convocatoria.

2º.- Expediente 1635/2019; Hundimiento de calzada por rotura tubería abastecimiento ECCO Cotobro.

Se da cuenta de informe del Director de Servicio de Ingeniera de fecha 14.03.2019 siguiente:

"Ingeniero de Caminos Canales y Puertos del Excelentísimo Ayuntamiento de Almuñécar en relación al tramo de unos 30 metros, que actualmente se encuentran cortados, del Vial Principal de Cotobro, a la altura de su intersección con la Calle Mirador, calles ambas de la Urb. Cotobro de Almuñécar (Granada).

INFORMA:

1.- Según informe policial con nº de parte 804/19, a las 3:53 del día 28/02/19 se produjo un desprendimiento en el Vial Principal de Cotobro, quedando cortado al tráfico debido a la peligrosidad que presentaba. Realizada visita de inspección, se pudo constatar que habían desaparecido unos 30 m, aproximadamente del sentido ascendente de dicho vial, quedando afectada lo que quedaba de plataforma ya que existen zonas donde la capa de aglomerado está en el aire a simple vista, y zonas más alejadas del borde, donde existen grietas transversales en el aglomerado que son un indicio de la pérdida de la capacidad portante, como se aprecia en las fotografías adjuntas al presente informe.

Dado que con el desprendimiento, se han cortado tanto el bombeo de la red pública como la red de abastecimiento privada de Cotobro, la empresa concesionaria de los servicios de saneamiento, pluviales y abastecimiento, Aguas y Servicios de la Costa Tropical, actuó de inmediato, realizando desvíos provisionales de las dos redes restableciendo así el servicio de abastecimiento del bombeo público y de la red de abastecimiento privada de la Urb. Cotobro.

2.- En el tramo afectado existe una red de abastecimiento privada de la Urbanización de Cotobro, que transcurre enterrada en la banda del vial dedicada al paso de peatones y a una profundidad de unos 50 cm, dicha tubería de polietileno, se ha visto cortada por el tramo deslizado, afectando a un grupo reductor de presión y a la derivación hacia la Calle Mirador.

3.- Cruza en diagonal, justo por el tramo deslizado, la impulsión municipal entre los depósitos de Cotobro y la Atalaya. Dicha red tiene más de 40 años de antigüedad, es de tubo de fibrocemento va a una profundidad de más de 1 m, y ha sufrido ya varias reparaciones, que se han ido ejecutando con juntas especiales y tubería de fundición.

4.- La magnitud del deslizamiento, hace ver que se ha producido por una alteración de las condiciones del terreno en la zona deslizada. Se ha producido un aumento de la humedad en el terreno que ha terminado desestabilizando la cuña de 30 m deslizada, deslizándose también el murete de piedra existente, y resto de infraestructuras contenidas en dicha cuña. La posible causa de dicho incremento de humedad en el terreno que ha producido la desestabilización son las pérdidas en la tubería de la impulsión, que como se ha indicado anteriormente tiene una antigüedad de más de 40 años, es de fibrocemento y hay en dicho tramo ya varios antecedentes de roturas reparadas con juntas especiales y tubería de fundición. Además discurre a una profundidad mayor por lo que las fugas son más difíciles de detectar y afectan más gravemente a la capacidad portante de la zona, como ha sido el caso.

5.- Por ello se debe solicitar a Mancomunidad de Municipios de la Costa Tropical, como administración competente, que actúe restableciendo el tramo deslizado y las infraestructuras afectadas de forma urgente ya que el vial es la principal conexión de la zona del Paseo de Cotobro. Almuñécar con Punta de la Mona- Los Berengueles, de la Herradura. que a pesar de estar señalizado y vallado para el tráfico, sigue siendo muy utilizado por peatones, suponiendo un peligro para los mismos ya que con cualquier episodio de lluvias podría deslizar el tramo que queda y en todo caso agravar la situación de la zona. Por lo que en el caso de no comenzar los trabajos en un plazo máximo de 5 días, el Ayuntamiento de Almuñécar los ejecutará subsidiariamente, siendo la valoración aproximada de los mismos 40.000 € más IVA.

Se adjuntan los informes recibidos por parte de Aguas y Servicios de la Costa Tropical y de la ECCO de Cotobro."

Vista propuesta del Concejal Delegado de Obras Públicas **la Junta de Gobierno Local por unanimidad de los asistentes acordó** la remisión de los informes a la MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA COSTA TROPICAL DE GRANADA, para que se realicen las actuaciones de restablecimiento del vial en el plazo indicado, con apercibimiento de ejecución subsidiaria por esta Administración.

3º.- Expediente 9451/2018; Concesión de licencia de ocupación y devolución de aval. xxxxx.

Se da cuenta de la solicitud presentada por la mercantil , C.I.F. n.º xxxxxx, representada por DON xxxx, N.I.E. n.º xxx y con domicilio a efectos de notificaciones en el Correo Electrónico: t.asesoramos.com@gmail.com, solicitando la concesión de licencia para la vivienda n.º y devolución de aval.

Visto los informes de la Asesora Jurídica de Urbanismo de 14.03.2019, del director de Servicio de Ingeniería de 13.03.2019 y de la Arquitecta Técnica de 05.03.2019, **la junta de gobierno Local por unanimidad de los asistentes acordó:**

Conceder de licencia de ocupación parcial solicitada por la mercantil xxxx. para la vivienda n.º 1 ejecutada en la xxxx en el núcleo de La Herradura de este término municipal y con ello la **CANCELACIÓN DEL AVAL** siguiente:

- Entidad avalista: Banco Sabadell
- N.º REA: 10001048316
- Depositante: xxxx.
- Importe: 18.307 euros
- Concepto y n.º de expediente: garantía expte. obras n.º 2834/2015 construcción 2 viviendas unifamiliares.
- N.º de operación: 320160001245
- Fecha depósito: 7.04.2016

De acuerdo con el informe emitido por el Ingeniero Municipal aún contando con los servicios urbanísticos básicos, al tratarse de una urbanización privada, tanto la reformas necesarias para mejorar los servicios urbanísticos básicos con que cuenta (**art. 58 RG**), como el mantenimiento y conservación de la misma se llevará a cabo por los propietarios hasta su recepción por el Ayuntamiento (**art. 67 RG y art. 153 LOUA**).

Dar traslado a tesorería.

4º.- Expediente n.º 1960/2019; Acuerdo para dar traslado al Pleno de la aprobación inicial de la modificación parcial de la RPT del Cuerpo de Policía Local del Ayuntamiento de Almuñécar.

Se ausenta Maria del Carmen Reinoso Herrero y se incorpora Don Juan José Ruiz Joya.

Visto acuerdo de Junta de Gobierno Local, de fecha 06.03.2019, "ordinal Urgencia 2)1º).- Modificación del Complemento de Destino de la Policía Local.-" **se da cuenta de los informes emitidos por los Departamentos de Recursos Humanos, y Secretaría,** sobre la viabilidad de llevar a cabo la propuesta efectuada por los Sindicatos de la Policía Local, así como la propuesta de ampliación a todo el colectivo efectuada por los Sindicatos CCOO, UGT y CISF, presentes en la Mesa General, siguientes:

Visto Informe emitido por la Secretaria General del Ayuntamiento de Almuñécar de fecha 13.03.2019 que literalmente transcrito dice:

"Expediente nº: 1960/2019

Informe de Secretaría

Procedimiento: Modificación Parcial de la Relación de Puestos de Trabajo Cuerpo de Policía Local del Ayuntamiento de Almuñécar.

INFORME DE SECRETARÍA

De acuerdo con lo ordenado por la Junta de Gobierno Local mediante Acuerdo de fecha seis de marzo de 2019, y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 3.3.a) 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, emito el siguiente

INFORME

PRIMERO. De acuerdo con lo establecido en 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, 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.

Las relaciones de puestos de trabajo son el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto.

Por tanto, la modificación de las características de los puestos de trabajo de una entidad local y de las retribuciones complementarias asignadas se debe realizar a través de la modificación de la **Relación de Puestos de Trabajo (RPT)**, que constituye el instrumento técnico al servicio de las Administraciones Públicas para la organización efectiva de sus recursos humanos en el uso de su autonomía y potestad de autogobierno, debiendo adaptarla a las necesidades que le exige la prestación efectiva de sus servicios públicos; por ello, la RPT tiene que responder a necesidades reales de la Corporación Local y deberá precisar los requisitos para el desempeño de cada puesto, comprendiendo su denominación y características esenciales de los mismos, requisitos exigidos para su desempeño y determinación de sus retribuciones complementarias.

Por tanto, la finalidad de modificar la RPT del Ayuntamiento, será adoptar las medidas oportunas para adecuar su plantilla de personal a las necesidades reales del Ayuntamiento, en ejercicio de su potestad de autoorganización, lo que puede conllevar tanto la creación de las nuevas plazas que resulten necesarias, la amortización de otras que no se adapten a las necesidades reales, o la modificación de las plazas existentes que no se adapten a la realidad de las funciones desempeñadas o de las condiciones

en que se desempeñen éstas. Si bien, todo ello se ha de dimensionar atendiendo a la capacidad presupuestaria del Ayuntamiento, al respeto de los derechos de los trabajadores existentes en la plantilla y, en general, al cumplimiento de la legalidad vigente.

Así mismo, la alteración de las características o de los parámetros para la valoración de las retribuciones de cualquier puesto existente en la plantilla de personal, requiere la tramitación propia de la modificación del puesto, es decir, su reclasificación, y deberá cumplirse para ello la misma tramitación exigida para la aprobación o modificación del Presupuesto, de acuerdo con lo que establecen los artículos 126 y 127 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).

SEGUNDO. La Legislación aplicable en el procedimiento de modificación de la Relación de Puestos de Trabajo es la siguiente:

- Los artículos 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.
- Los artículos 22.2.i), 90.2, 92 y 92.bis de la Ley de 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local.
- Los artículos 126.4, 127 y 129.3.a) del texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril.
- El artículo 15 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.
- Los artículos 61 a 64 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
- El Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local.

TERCERO. El procedimiento de modificación de la Relación de Puestos de Trabajo **deberá justificar la modificación de la RPT mediante el análisis riguroso de la situación actual de la plantilla de la entidad y las necesidades a cubrir que haya determinado la modificación de los puestos.**

El **procedimiento** para la Modificación de la Relación de Puestos de Trabajo, será el siguiente:

- El paso previo es que se efectúe una valoración objetiva de los puestos de trabajo afectados atendiendo a la necesidad de incrementar su dedicación o ampliar tareas y responsabilidades, o bien la necesidad de adecuar el puesto a las funciones desempeñadas o las circunstancias en que se desempeñan, cuantificando en consecuencia las retribuciones que le corresponden. **En base a dicha valoración técnica y objetiva y a los informes que se considere oportuno, la Alcaldía formulará propuesta de modificación** del documento en el que se encuentren relacionados los puestos de trabajo para su tramitación.
- Negociación colectiva. El criterio mantenido por la jurisprudencia es que la modificación de la RPT es una materia sujeta a negociación colectiva, siempre y cuando se refiera a la modificación de las retribuciones del puesto o las condiciones de trabajo por lo que la reclasificación del puesto **deberá ser objeto de negociación**, por lo que previamente a su aprobación deberá someterse a la mesa de negociación de la entidad, citando a los sindicatos que ostenten representación en el Ayuntamiento y, si no existiera dicha representación en la entidad local, a los más representativos dentro de su ámbito territorial.
- Deberá ser informada por la Intervención Municipal, en el supuesto en el que suponga un incremento del gasto o dé lugar a la modificación de créditos del presupuesto, y por el Jefe del Servicio correspondiente.

- Será preceptivo el informe de Secretaría, de acuerdo con el artículo 3.3, apartado 6º, 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.
- Una vez efectuada la valoración y la negociación, será el Pleno el competente para aprobar la modificación en el documento indicado, de acuerdo con el artículo 22.2.i) de la LRRL.
- La modificación se expondrá al público durante el plazo de quince días mediante anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, plazo durante el cual los interesados podrán examinarla y presentar reclamaciones ante el Pleno. Se considerará definitivamente aprobada la modificación si durante el citado plazo no se hubieren presentado reclamaciones; en caso contrario, el Pleno dispondrá del plazo de un mes para resolverlas.
- Una vez aprobada la modificación, en el plazo de treinta días, se remitirá copia a la Administración del Estado y, en su caso, a la de la Comunidad Autónoma respectiva y se publicará íntegramente en el Boletín Oficial de la Provincia.

CUARTO. En cuanto a las **implicaciones de la modificación retributiva respecto a las limitaciones de la Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE) para el año 2018**, cabe señalar que ésta establece una limitación del crecimiento de las retribuciones del personal al servicio del sector público, que no podrán experimentar un incremento global superior al porcentaje establecido respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre del ejercicio anterior, en términos de homogeneidad para los dos periodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo.

Por tanto, los Presupuestos Generales del Estado, en la misma línea seguida en anteriores ejercicios en cuanto a la contención de los gastos del personal al servicio del sector público y con el fin de dar cumplimiento a los objetivos generales de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera, establece una limitación del crecimiento de las retribuciones del personal al servicio del sector público, pero en términos de homogeneidad para los dos periodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo; es decir que lo que la LPGE viene limitando es que, en condiciones de igualdad, las retribuciones de los puestos de trabajo existentes a 31 de diciembre del ejercicio anterior, salvo la derivada del perfeccionamiento de trienios o complementos de antigüedad, puedan incrementarse por encima del límite anual establecido; pero ello no afecta a las variaciones que se puedan producir respecto al número de efectivos entre ambos ejercicios por la incorporación de nuevo personal en los casos permitidos, y tampoco a las variaciones retributivas derivadas de las adecuaciones que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles, y que se produzcan, 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.

Es decir, no se trata de que el capítulo I de gastos de personal no aumente, lo que permitiría aumentar las retribuciones simplemente amortizando plazas existentes, sino que debe compararse las retribuciones globales del personal que efectivamente prestaba servicios el 31 de diciembre del ejercicio anterior y el que presta servicios durante 2018 de tal manera que si el número de empleados es el mismo la masa global retributiva no puede aumentar más de 1,75%, sin perjuicio de las adaptaciones en función de la antigüedad y de las excepciones permitidas en el número Siete del mismo artículo 18.

Por ello, entendemos que la limitación del incremento retributivo de la LPGE **no supone una prohibición absoluta a la modificación de los puestos de trabajo de la entidad local**, puesto que la norma prevé expresamente como **excepción a dicho límite de crecimiento retributivo, las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles**, y que se produzcan por alguna de las siguientes circunstancias:

- Adecuaciones retributivas por el contenido del puesto de trabajo. En todos aquellos casos en que se produzca una modificación de las condiciones de un puesto de trabajo, o la reclasificación del mismo, normalmente mediante una rectificación de la RPT de la corporación, que suponga una nueva valoración del puesto y por lo tanto una adecuación retributiva; en estos supuestos el límite de subida salarial estará excluido, y el importe aplicable a la masa salarial total será la que resulte de esa nueva valoración.
- Por la variación del número de efectivos asignados a cada programa. En todos aquellos casos en que se produzca una variación de efectivos, puede producirse al crear nuevas plazas en la plantilla o como consecuencia de jubilaciones, amortización de plazas, etc.
- Por el grado de consecución de los objetivos fijados al puesto de trabajo, cuando así esté establecido.

Dichas medidas singulares y excepcionales pertenecen al ámbito de la potestad de auto organización administrativa de las corporaciones locales y puede generar incrementos retributivos superiores al límite previsto en la LPGE; si bien, puesto que se trata de una excepción a la norma, **deberá interpretarse de manera restrictiva y justificarse en todo caso su necesidad**, como así lo exige el artículo 90 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local (LRBRL), cuando dispone que las plantillas deberán responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia y establecerse de acuerdo con la ordenación general de la economía, sin que los gastos de personal puedan rebasar los límites que se fijen con carácter general.

Por su parte, el artículo 126 del texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, (TRRL), limita la posibilidad de ampliación de las plantillas de personal a los supuestos en que el incremento del gasto quede compensado mediante la reducción de otras unidades o capítulos de gastos corrientes no ampliables, o cuando el incremento de las dotaciones sea consecuencia del establecimiento o ampliación de servicios de carácter obligatorio que resulten impuestos por disposiciones legales.

Por tanto, **en el expediente que se tramite deberán motivarse las adecuaciones retributivas mediante el análisis riguroso de las necesidades y circunstancias excepcionales que hagan imprescindible tal medida y su carácter singular y excepcional, así como el cumplimiento de los principios de racionalidad, economía y eficiencia, así como de los requisitos derivados de la normativa local citada y sobre estabilidad presupuestaria.**

En este sentido la STS de fecha 13-10-2009 (Recurso nº. 1506/2005), estima que aunque se haya producido un incremento en el capítulo de personal, tras la valoración y catalogación de los puestos, el mismo se había basado en una adecuación de las retribuciones a las características de cada puesto de trabajo:

«Frente a la pretensión de que se anulase por entender que infringía la Ley 23/2001, de 27 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para 2002, en la medida en que comportaba incrementos retributivos superiores al 2% respecto del año precedente, la sentencia explica que, si bien supone efectivamente un aumento que oscila entre el 4% y el 5%, no por eso ha de considerarse contraria a dicha Ley. La razón de ello estriba en que, por no disponer con anterioridad de un instrumento de gestión del personal, el Ayuntamiento procedió a examinar la totalidad de los puestos de trabajo y a establecer ex novo sus funciones realizando, asimismo, una valoración económica de cada uno».

QUINTO. No existe una limitación legal a las cuantías de los complementos, ni tampoco un método, manual o procedimiento concreto para realizar la valoración de los puestos y establecer el importe económico correspondiente a cada uno de ellos por este concepto; constituyendo por tanto el ejercicio de una facultad discrecional, ya que se considera que la fijación de los complementos forma parte de la potestad de autoorganización de la Administración; aunque, como siempre, el ejercicio de potestades direccionales requiere de la correspondiente motivación, por lo que fijar

los complementos de los empleados de la entidad sin realizar valoración alguna, estableciendo una cantidad a tanto alzado o de forma no justificada, constituye una irregularidad formal que puede determinar la anulabilidad de los acuerdos adoptados en tal sentido.

Por ello, como paso previo debe establecerse un método de valoración, que puede ser el que estime más oportuno la entidad, bien siguiendo el ya establecido para la aprobación previa de la RPT o, si se considera necesario, aprobando la aplicación de uno diferente. En todo caso, es una decisión discrecional para la entidad que, como siempre, debe ir avalada por una motivación o justificación técnica y objetiva.

La realización de una modificación parcial de la RPT, que sólo afecte a determinados empleados, debería ajustarse a los mismos criterios de valoración que el resto de personal, ya que en caso contrario dará lugar a disfuncionalidades o desigualdades difíciles de justificar y que podrían generar un efecto dominó que provocaría la necesidad de realizar una cadena de modificaciones. Por lo que, en caso de estimar necesario modificar los criterios de valoración, sería más operativo y más equitativo plantear una revisión completa de la RPT realizada en base a los nuevos parámetros de valoración.

A título orientativo, podemos señalar que la valoración de los criterios o factores de ponderación se suele realizar mediante la puntuación de los mismos dentro de unos baremos, mediante el denominado «Método de puntos por factor», que supone que existen unas características comunes en cada grupo homogéneo de trabajo, y cada una de ellas se da con distinta intensidad en cada uno de los puestos. Además, para cada característica se admite una importancia diferente. Por ejemplo el factor peligrosidad o penosidad debe tener mayor importancia en colectivos de policía o brigadas de incendios que en administración general, donde la responsabilidad o la dificultad técnica puedan tener más peso.

El sistema de puntuación define estas características llamadas factores y las distintas intensidades o importancia llamadas grados a los que se da un valor de ponderación y se expresa en cifras. En la valoración de puestos de trabajo se trata de asignar a cada puesto, en cada factor, el grado que se ajusta a los requisitos de aquél. El conjunto de factores, grados y ponderación constituye el manual de valoración, que es el instrumento de medida a emplear de forma común para cada grupo homogéneo de trabajo (Administración General, policía, brigadas, etc.). Una vez Determinados en cada puesto los factores y grados correspondientes, dotados de su puntuación, podremos con una simple suma tener el valor representativo del puesto.

El método de valoración de puestos de trabajo de Puntos por Factor se basa en el análisis y descripción de puestos, y consta de las siguientes etapas:

- **Elección de los factores de valoración** de puestos de trabajo, son los criterios definidos anteriormente.
- **Ponderación de los factores.** La ponderación de factores se hace de acuerdo con su importancia relativa, ya que éstos no son idénticos en su contribución al desempeño de los puestos. Dicha ponderación consiste en atribuir a los factores su peso relativo en las comparaciones entre los puestos. Se suele utilizar el peso porcentual con que cada factor será considerado en la valoración de puestos de trabajo. Este porcentaje tendrá una traducción a puntos.
- **Establecimiento de grados.** Definido cada factor, es preciso determinar el número de grados en que podemos dividirlo y delimitarlos con tanta precisión como sea posible. El número de grados suele estar entre 3 y 10, pero normalmente, se consigue una buena división con 5 grados.

Los grados son definidos de forma que cada uno refleje un poco más de dificultad e importancia que el anterior y de tal manera que la expresada por el primero coincida con la de los puestos que menor importancia tienen, y la expresada por el último, con la de los puestos de mayor importancia, abarcando así entre todos la gama completa del factor que se está estudiando.

SEXTO. En cuanto a la propuesta de mantenimiento del Complemento Personal Transitorio, una vez efectuada la modificación de la RPT tras el procedimiento de valoración de puestos en el Ayuntamiento, **SE INFORMA lo siguiente**, dado que el Complemento Personal Transitorio es un mecanismo utilizado para resolver supuestos en que se produce una minoración de haberes de determinados funcionarios como consecuencia de una modificación de la estructura organizativa y retributiva por parte de la Administración (que pueden deberse a modificaciones puntuales en sus puestos, nuevas valoraciones de los puestos, cambios, transformaciones, transferencias, etc.). **Y asimismo, y como ha declarado abundante jurisprudencia del TS, es absorbible por las sucesivas mejoras.**

De modo que si la Corporación Local decide aprobar o modificar la relación de puestos de trabajo y en virtud de la misma se opera otra mejora retributiva, ese complemento transitorio se ha de reducir en la misma proporción; y llegado el caso a desaparecer, si las mejoras producidas se compensan por completo ([Sentencia del TSJ C. Valenciana de 25 de Junio de 2008](#)).

Los CPT actuales en la Administración Local tienen su origen en el apartado 4º de la Disp. Trans. 1ª del RD 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los funcionarios de Administración Local, que viene a coincidir con lo establecido en la Disp. Trans. 10ª de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública -LMRFP-, que indica que "cuando por la aplicación del régimen establecido en el presente Real Decreto, a un funcionario le correspondiese percibir en 1986 retribuciones inferiores a las que resulten de la aplicación del apartado anterior por todos los conceptos -los retributivos vigentes en 1985- se le aplicará un complemento personal transitorio y absorbible por futuros incrementos de las retribuciones, incluidos los derivados del cambio de puesto de trabajo"; teniendo en cuenta que, a efectos de dicha absorción, "no se consideran los trienios, el complemento de productividad, ni las gratificaciones por servicios extraordinarios a que se refieren los apartados c) y d) del art. 23.3 de la Ley 30/1984".

Dicho precepto puede entenderse completado por la citada Disp. Trans. 10ª LMRFP, que indica que la absorción se realizará "según los criterios que establezcan las sucesivas leyes de presupuestos".

En el caso de esta propuesta resulta de plena aplicación, al tratarse de la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo.

La Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 -LPGE 2018-, establece las mismas reglas generales que los anteriores para su absorción:

- Su finalidad es mantener el nivel retributivo, no aumentarlo, por lo que en ningún caso es revalorizable.

- Tampoco aumenta en caso de disminuir las retribuciones por cambio de puesto.

- Su naturaleza es "transitoria" por lo que se absorbe por cualquier mejora retributiva posterior. A estos efectos, hay que diferenciar:

1. Los aumentos por la progresión horizontal en la carrera igual que la vertical (por cambio de grupo y/o puesto) supone la compensación total del incremento producido.

La LPGE 2018 no cita el complemento de carrera porque no está implantado en la mayoría de sus unidades, salvo para el escaso personal estatutario sanitario. Entendemos que dado que no está excluido expresamente, debe incluirse dentro de los conceptos a absorber, y así parece deducirse de la Disp. Trans. 1ª TREBEP.

2. Respecto de los incrementos anuales generales establecidos en la LPGE 2017, la absorción será del 50% del incremento aplicable, LPGE 2018, del "sueldo, referido a catorce mensualidades, el complemento de destino y el específico".

- No computan a efectos de la absorción ni los trienios ni la productividad ni las gratificaciones. Hay que entender que esto es así por su carácter personal.

- No pueden establecerse CPT en ningún caso por cambio voluntario de puesto, o en el supuesto de modificaciones objetivas del complemento específico aprobadas por el procedimiento establecido, por variación de las circunstancias.

CONCLUSIONES

Primera. La RPT es el instrumento técnico al servicio de las Administraciones Públicas para la organización efectiva de sus recursos humanos en el uso de su autonomía y potestad de autogobierno, debiendo adaptarla a las necesidades reales de la Corporación Local. Por tanto **si dicho instrumento no refleja la realidad existente, deberá modificarse**, ya sea mediante reformas o adecuaciones parciales o bien, si así se estima necesario por su antigüedad u obsolescencia, realizar una revisión total o una nueva confección de la RPT.

La realización de una modificación parcial de la RPT, que sólo afecte a determinados empleados, debería ajustarse a los mismos criterios de valoración que el resto de personal, ya que en caso contrario dará lugar a disfuncionalidades o desigualdades difíciles de justificar

Segunda. El reciente Real Decreto 128/2018, establece el **carácter preceptivo del informe de Secretaría** para la «Aprobación y modificación de relaciones de puestos de trabajo y catálogos de personal». Dicho informe será previo a la aprobación por el Pleno de la Corporación, no para someter la propuesta de RPT a la mesa de negociación, sin perjuicio de que se emita si así lo ordena el presidente de la entidad. **El informe de Intervención será necesario en caso de que suponga un incremento del gasto o dé lugar a la modificación de créditos del presupuesto.**

Tercera. Las variaciones salariales derivadas de una nueva valoración de los puestos como consecuencia de la modificación de la RPT, entrará dentro de la excepción al límite de incremento retributivo global del personal que establece la LPGE, siempre que quede acreditado que las medidas adoptadas responden a necesidades y circunstancias excepcionales y singulares y que se justifique el cumplimiento de los principios de racionalidad, economía y eficiencia, y de estabilidad presupuestaria.

Cuarta. Si la Corporación Local decide aprobar o modificar la relación de puestos de trabajo y en virtud de la misma se opera otra mejora retributiva, ese complemento transitorio se ha de reducir en la misma proporción; y llegado el caso a desaparecer, si las mejoras producidas se compensan por completo, por tanto la propuesta planteada por el Delegado sindical, en cuanto al mantenimiento del CPT, se informa desfavorable, en tanto no cumple con la normativa de obligada aplicación.

Quinta. No existe un método, manual o procedimiento concreto para realizar la valoración de los puestos, constituyendo por tanto el ejercicio de una facultad discrecional, ya que se considera que forma parte de la potestad de autoorganización de la Administración; aunque, como siempre, el ejercicio de potestades direccionales requiere de la correspondiente motivación.

La realización de una modificación parcial de la RPT, que sólo afecte a determinados empleados, debería ajustarse a los mismos criterios de valoración que el resto de personal, ya que en caso contrario dará lugar a disfuncionalidades o desigualdades difíciles de justificar; por lo que, en caso de estimar necesario modificar los criterios de valoración, sería más equitativo plantear una revisión completa de la RPT."

Visto informe emitido Director de Servicio de Recursos Humanos y Organización Administrativa de fecha 13.03.2019 que literalmente transcrito dice:

"Expediente nº: 1960/2019

Asunto: Incremento complemento destino de la Policía Local de Almuñécar.

Informe:

Se emite el presente informe al haber sido interesado por acuerdo de la Junta de Gobierno Local del día 6 de marzo de 2019 sobre modificación del Complemento de Destino de la Policía Local y en particular sobre la propuesta efectuada por los Sindicatos de la Policía Local, aunque el mismo puede ser también extensible a todo el colectivo de empleados y empleadas de este Ayuntamiento.

Para evitar controversias exponemos a continuación sendas consultas resueltas por la prestigiosa revista ESPUBLICO sobre este tema y cuyo contenido consideramos es perfectamente aplicable por analogía a la cuestión planteada:

La primera se refiere al siguiente asunto:

La Policía Local (con varios años de servicio), tiene un Grupo C -Nivel 18, nos dice que quiere que se le suba al nivel 20 o 22. Se nos plantean estas cuestiones:

1. Cual sería el procedimiento que habría que utilizar? Requisitos y documentación exigible al Policía?.

2. Si se le sube, y por tanto aumenta el Complemento de Destino, habría que justificárselo al Ministerio, por las limitaciones establecidas de retribuciones en los Presupuestos? Legislación al respecto.

RESOLUCIÓN

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

Primera. Con relación a las retribuciones de la Policía Local, la Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía se limita a disponer en su art. 25 que «Independientemente de otros conceptos retributivos que les correspondan, los miembros de los Cuerpos de la Policía Local tendrán derecho a percibir el complemento específico previsto en la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública, cuya cuantía será determinada por cada municipio teniendo en cuenta su régimen de dedicación e incompatibilidades, así como la penosidad o peligrosidad de los correspondientes puestos de trabajo».

Por otro lado, el artículo 19 de esta Ley establece que «Corresponden a las escalas de los Cuerpos de la Policía Local los siguientes grupos:

- a) A la escala técnica, grupo A.*
- b) A la escala ejecutiva, grupo B.*
- c) A la escala básica, grupo C».*

*Como sabemos, el **complemento de destino** es el que corresponde al nivel del puesto que se desempeña. Según el artículo 3.1º del Real Decreto 861/1986, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los funcionarios de Administración Local, establece que los intervalos de los niveles de puestos de trabajo a los funcionarios de la Administración Local, serán los que en cada momento se establezcan por los funcionarios de la Administración del Estado, que en la actualidad están recogidas en el artículo 71 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, y que son los siguientes:*

Cuerpos o Escalas

Nivel mínimo Nivel máximo

Grupo A (A1) 20 30

Grupo B (A2) 16 26

Grupo C (C1) 11 22

Grupo D (C2) 9 18

Grupo E (y Agrupaciones Profesionales) 7 14

Segunda. Respecto del **complemento de destino**, el artículo 3.2° del RD 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los funcionarios de Administración Local, establece que:

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

Respondiendo a las concretas cuestiones planteadas, resulta que si el funcionario tiene consolidado un nivel 18, **la posibilidad de ascender a un nivel 20 ó 22 manteniéndose en el mismo puesto** (lo que implica la «reclasificación» de nivel), **requiere que a través de la RPT se modifique dicho nivel** pasando de 18 a 20 ó 22.

Es a través de la RPT, o instrumento similar de que disponga el Ayuntamiento, como se clasifica y define el puesto, y a través de ella se asigna un grado a cada puesto integrante de la estructura de puestos de la Corporación Local. **Ese grado así definido en la RPT tendrá su reflejo presupuestario en la plantilla presupuestaria** (a través del complemento de destino al que se corresponde dicho nivel).

Si bien la Administración goza de una amplia discrecionalidad para asignar a cada puesto de trabajo un nivel entre los varios que componen el tramo correspondiente al subgrupo a que pertenezcan los funcionarios que han de desempeñarlos, consecuencia de la potestad de auto-organización que tiene la Administración, la modificación del nivel inicial asignado a un puesto debe realizarse a través de un expediente de modificación de la RPT que atienda a los criterios de «especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto», tal como hemos indicado antes.

Es decir, **la decisión de modificar la asignación inicial de nivel del puesto en cuestión de un 18 a un 20 ó 22 debe responder a circunstancias objetivas, en concreto a los criterios señalados:** para modificar ese nivel, debiera haberse producido una variación en las circunstancias que corresponden a dichos criterios que justifiquen la «reclasificación» inicial del puesto. No se trata, pues, de que los funcionarios interesados insten al Ayuntamiento la modificación del nivel del puesto que tienen en propiedad por el hecho de llevar un determinado número de años desempeñando el mismo. Deben concurrir circunstancias objetivas para ello la modificación de las iniciales que determinaron la originaria asignación de nivel al puesto-; pero si no se dan tales circunstancias, el nivel del puesto no debería ser modificado. Para esa modificación del nivel asignado a los puestos es necesario, por lo tanto, efectuar una valoración objetiva de los mismos y de sus funciones, y no se trata por ello de que el funcionario en cuestión reúna determinados requisitos, pues el nivel es algo objetivo, se vincula al puesto, no al funcionario concreto que en cada momento lo pueda ocupar.

La modificación del nivel de complemento de destino, como retribución complementaria estricta y directamente vinculada a puestos de trabajo concretos, y, por tanto, a todas las características y requisitos exigidos para su desempeño, debe obedecer, en suma, a un cambio de las funciones a desarrollar (pues los criterios racionales de base objetiva de «especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto», se supone que fueron tenidos en cuenta al clasificar dichos puestos, actualmente en un nivel 18, y si no ha habido variación del contenido funcional del puesto, esos criterios permanecerán inalterados), exigiéndose por ello para su modificación una revisión de la RPT en la que se diseñan las nuevas funciones que se atribuyen a esos puestos cuyo

complemento de destino es alterado (pueden verse al respecto las **SSTS de 10 de noviembre de 2008, de 23 de octubre de 2012, ó de 10 de mayo de 2013**).

Tercera. Por último, sobre las **limitaciones presupuestarias** y su incidencia en la modificación de los niveles de determinados puestos de la RPT, el artículo 18.Siete de la LPGE de 2018 admite que se efectúen «adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo», como excepción a las limitaciones a los incrementos retributivos de los funcionarios que se fijan en esta norma con carácter general.

No se trata de que haya que «justificar» al Ministerio esta eventual modificación de los niveles de determinados puestos de la RPT del Ayuntamiento, sino que el expediente de modificación de la RPT, con la necesaria valoración previa de los puestos afectados, debe motivar el cambio que se pretende y su ajuste con las normas que antes hemos comentado, respondiendo ese incremento a una valoración de los puestos en función de los criterios objetivos señalados, y la modificación funcional de tales puestos que le sirva de justificación. Esta justificación es la que debe constar en el expediente en sí, y la que permitiría acomodarse a la excepción del artículo 19.Siete de la LPGE de 2017, afirmando su verdadera naturaleza de «adecuaciones retributivas singulares y excepcionales» para determinados puestos, que se motiven por el contenido de los puestos y que resulte imprescindibles efectuarlas.

Luego, una vez aprobada la modificación de la RPT en este sentido, si es que realmente estiman que es procedente llevarla a cabo, **la Subdelegación del Gobierno podrá efectuar los necesarios requerimientos de información** (y en su caso de anulación) **que estime oportunos**, si es que entiende no justificadas las modificaciones efectuadas.

CONCLUSIONES

Primera. El reconocimiento de un nuevo nivel (superior) a determinados puestos de funcionarios de la policía local requiere cumplir una serie de trámites y condiciones: modificar la RPT (lo que exige una previa valoración de los puestos en cuestión) si concurren circunstancias objetivas para esa modificación, pues si no concurren, no hay razón que justifique el incremento de nivel, que no puede responder nunca al mero criterio subjetivo del funcionario interesado en ascender de nivel permaneciendo en el mismo puesto; y modificar la plantilla presupuestaria, contemplando el nuevo complemento de destino que le corresponde.

Segunda. Si realmente la modificación fuera procedente, ese incremento de los complementos de destino de dichos puestos se justificaría como excepción a las limitaciones presupuestarias a las retribuciones de los funcionarios, como «adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo» (artículo 19.Siete de la LPGE de 2017). No se precisa una justificación o comunicación específica al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, sino que la comunicación ordinaria y obligada de los acuerdos de Pleno al Ministerio (que aprueban la modificación de la RPT y de la plantilla) y su necesaria publicación en el BOP, podrá motivar en su caso que por este organismo se requiera información o aclaraciones más precisas al respecto.

La segunda cuestión planteada y resuelta por ESPUBLICO en la misma línea que la anterior es la siguiente:

Nuestro Ayuntamiento no tiene RPT actualizada en la que consten los puestos de trabajo reales, sino que se hace a través de la plantilla de personal.

Estamos en plena fase de negociación con los sindicatos de determinadas actuaciones o mejoras que han surgido de mesas de trabajo durante la

elaboración de una RPT con posterior VPT (aun sin concluir, y con visos lejanos en el tiempo). Igualmente, se está utilizando la figura de la productividad para la retribución de personal laboral y funcionario, ante la presunta imposibilidad de realizar otras actuaciones. Las dudas que se plantean son las siguientes: ¿Es posible la subida de niveles del complemento de destino para determinados puestos (principalmente, los que menos cobran), hasta su máximo legal, a través del mismo Acuerdo de la Mesa General?

RESOLUCIÓN

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

No es posible la subida de niveles del Complemento de destino para determinados puestos hasta su máximo legal sin más, de forma directa e inmediata y con un mero acuerdo de la Mesa General de Negociación.

El **complemento de destino**, según 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, se fijará dentro intervalos de los niveles de puestos de trabajo máximo y mínimo señalados para cada grupo en el artículo 71 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso, a los que corresponde una determinada cuantía fija.

La Corporación asignará el nivel correspondiente a cada puesto de trabajo atendiendo a criterios de **especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto.**

Para ello, deberán analizarse previamente los distintos niveles de intensidad de dichos criterios concurrentes en cada puesto para así asignar el nivel correspondiente entre el mínimo, considerando como el nivel más bajo en cada uno de ellos, y el máximo por concurrencia de todos o la mayoría de ellos. Por tanto, a mayor complejidad y responsabilidad del puesto, mayor será el complemento de destino.

En atención a lo expuesto, para la modificación del complemento de destino de los puestos de trabajo de la entidad, como así establece el artículo 4.2 del Real Decreto 861/1986, deberá realizarse una valoración objetiva de los mismos, según las concretas funciones de cada puesto; por lo que si dicha **modificación se realiza sin valoración previa alguna y estableciendo de forma no justificada el nivel máximo a todos los puestos, entendemos que ello constituye una irregularidad formal que puede determinar la anulabilidad de los acuerdos adoptados en tal sentido.**

Además, la **modificación, en su caso, de los complementos de destino requerirá los mismos trámites exigidos para la aprobación o modificación del Presupuesto**, de acuerdo con lo que establecen los artículos 126 y 127 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).

Las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado (LPGE) establecen una limitación del crecimiento de las retribuciones del personal al servicio del sector público, que no podrán experimentar un incremento global superior al porcentaje que se establezca respecto a las vigentes a 31 de diciembre del ejercicio anterior, pero 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.

No obstante, **ello no supone una prohibición absoluta a la modificación de los puestos de trabajo de la entidad local**, puesto que la norma prevé expresamente como **excepción a dicho límite de crecimiento retributivo, las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles**, y que se produzcan, entre otras, por las adecuaciones retributivas por el contenido del puesto de trabajo. En todos aquellos casos en que se produzca una modificación de las condiciones de un puesto de trabajo, o la reclasificación del mismo, normalmente mediante una rectificación de la RPT de la corporación, que suponga una nueva valoración del puesto y por lo tanto una adecuación retributiva; en estos supuestos el límite de subida salarial estará excluido, y el importe aplicable a la masa salarial total será la que resulte de esa nueva valoración.

Dichas medidas singulares y excepcionales pertenecen al ámbito de la potestad de autoorganización administrativa de las corporaciones locales y **pueden generar incrementos retributivos superiores al límite previsto en la LPGE**; si bien, puesto que se trata de una excepción a la norma, **deberá interpretarse de manera restrictiva y justificarse en todo caso su necesidad y el carácter excepcional y singular**, como así lo exige el artículo 90 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local (LRBRL), cuando dispone que las plantillas deberán responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia y establecerse de acuerdo con la ordenación general de la economía, sin que los gastos de personal puedan rebasar los límites que se fijen con carácter general.

Por su parte, 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 (TRRL), limita la posibilidad de ampliación de las plantillas de personal a los supuestos en que el incremento del gasto quede compensado mediante la reducción de otras unidades o capítulos de gastos corrientes no ampliables, o cuando el incremento de las dotaciones sea consecuencia del establecimiento o ampliación de servicios de carácter obligatorio que resulten impuestos por disposiciones legales.

Por tanto, **el límite del incremento de la masa salarial de la LPGE, entendemos que no supone una prohibición de la creación de nuevas plazas en la plantilla de la entidad local o de la adecuación de las existentes**, puesto que la LPGE lo prevé expresamente como excepción al límite de incremento retributivo; aunque en **el expediente que se tramite deberán motivarse las medidas adoptadas mediante el análisis riguroso de las necesidades y circunstancias excepcionales y singulares que hayan determinado su procedencia, y justificar el cumplimiento de los principios de racionalidad, economía y eficiencia, así como de los requisitos derivados de la normativa local citada y sobre estabilidad presupuestaria.**

No obstante, **la jurisprudencia viene fallando en contra de dichas medidas cuando se trata de un incremento lineal de las retribuciones no basado en una correcta y efectiva valoración de los puestos.**

Así la **STS de fecha 3-10-2012 (Recurso nº 633/2012)** anuló una Relación de Puestos de Trabajo aprobada por un ayuntamiento, por su falta de motivación, al apreciar que no se había apoyado en una efectiva y correcta valoración de cada puesto de trabajo. Así la referida sentencia, señala que:

«... La verdadera razón de esa anulación, como resulta de lo argumentado en su FJ quinto, ha sido considerar, con base en los concretos elementos probatorios que expresamente menciona y en la valoración que efectúa de tal prueba, que los elementos y circunstancias reflejados en esa descripción y desglose no se han apoyado en una correcta y efectiva valoración de cada uno de los puestos de trabajo y, por esta razón, la discrecionalidad inherente a la potestad administrativa de auto-organización ejercida a través de esa aquí polémica RPT no ha sido debidamente motivada en los términos legalmente exigibles para descartar su arbitrariedad...»

CONCLUSIONES

La modificación del complemento de destino de los puestos de trabajo de la entidad, deberá realizarse previa la valoración objetiva de los mismos, según las concretas funciones de cada puesto y requerirá los mismos trámites exigidos para la aprobación o modificación del Presupuesto.

El límite del incremento de la masa salarial de la LPGE no supone una prohibición de la **adecuación de los puestos de trabajo**, puesto que la LPGE lo prevé expresamente como **excepción al límite de incremento retributivo las adecuaciones retributivas** que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles; aunque en el expediente que se tramite deberán motivarse las medidas adoptadas mediante el análisis riguroso de las necesidades y circunstancias excepcionales y singulares que hayan determinado su procedencia, y justificar el cumplimiento de los principios de racionalidad, economía y eficiencia, así como de los requisitos derivados de la normativa local sobre estabilidad presupuestaria.

Todo esto, claro está, salvo mejor criterio fundado en Derecho.

En cuanto a los costes que supondrían para las arcas municipales los incrementos propuestos, se adjuntan las tablas de retribuciones del personal funcionario que ocupa puestos de Policía Local, bien entendido que estos puestos están sufriendo variaciones constantes en lo que afecta a transitoriedad de su efectiva ocupación.

Así pues se han planteado tres supuestos derivados de los acuerdos alcanzados en la Mesa General de Negociación en lo que afecta a los costes salariales y de seguridad social de los puestos reservados a los miembros de la Policía Local:

Coste anual actual 2019: 2.202.162,61 €

Coste anual con el incremento del complemento de destino en 20 y 22 y mantenimiento del Complemento Personal Transitorio (imposible legalmente): 2.281.218,17 €, diferencia con el actual 79.055,56 €, o lo que es lo mismo 6.587,96 € al mes.

Coste anual con el incremento del complemento de destino en 20 y 22 y absorción legal Complemento Personal Transitorio: 2.239.702,46 €, diferencia con el actual 37.539,85 €, o lo que es lo mismo 3.128,21 € al mes.

Mención especial habrá que hacer del incremento de los costes como consecuencia de la subida del 8,80 % de las cotizaciones a la Seguridad Social para la jubilación anticipada de los miembros de la policía local."

Vista el borrador del acta de la Mesa General de Negociación incluyendo la propuesta formulada por CCOO, UGT y CSIF sobre la modificación del complemento de destino de la Policía Local siguiente:

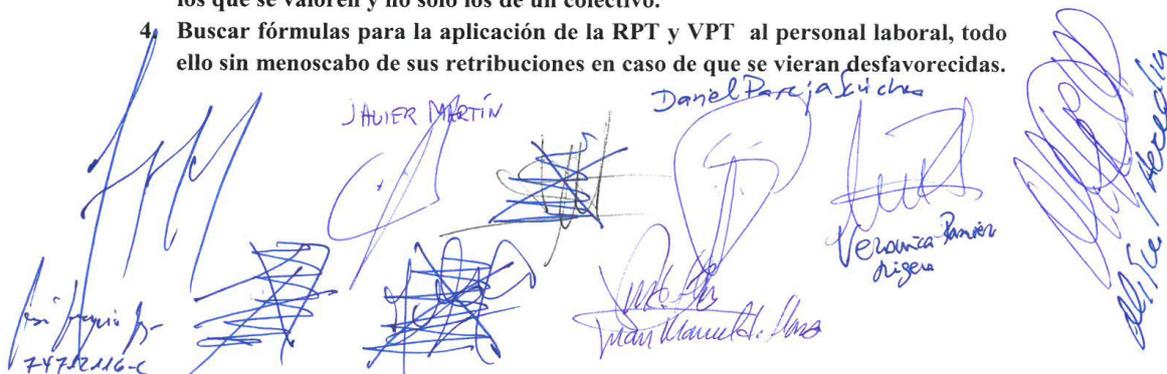
**PROPUESTA FORMULADA POR CCOO, UGT Y CSIF SOBRE
MODIFICACIÓN DEL COMPLEMENTO DE DESTINO DE LA POLICÍA
LOCAL**

Dado que el Complemento de Destino debe asignarse a cada puesto de trabajo atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto.

Dado que debe ser a través de la RPT, como se clasifique o defina el nivel de cada puesto, y que dicha modificación debe responder a circunstancias objetivas y que esta "reclasificación", no puede ser sólo objeto del mero interés de un grupo de trabajadores o la simple comparación con el nivel asignados a otros, y que por tanto, para realizar legalmente, sin incurrir en la arbitrariedad y discriminación con el resto de trabajadores, sería necesario efectuar una valoración objetiva de cada puesto (hecho que hasta ahora se ha venido realizando), así como de sus funciones, ya que el Nivel es algo objetivo, vinculado al puesto y no al funcionario concreto que en cada momento pueda ocuparlo

PROPONEMOS:

1. Retirar la propuesta realizada por CCOO, a la que se adhirieron UGT y CSIF, en la mesa de negociación anterior.
2. Considerar arbitraria e irregular la modificación propuesta del complemento de destino por los siguientes motivos:
 - Vulneración de lo dispuesto en el artículo 3.2º del RD 861/1986 de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los funcionarios de Administración Local.
 - No aportar a la Mesa Negociadora documentación alguna que avale objetivamente la modificación del Complemento de Destino.
 - Por no estar realizada por los sindicatos que realmente configuran, según el reglamento de funcionamiento, la Mesa General de negociación.
3. Finalizar los trabajos que hasta ahora se han venido realizando para la aprobación de la RPT y VPT para que sean "TODOS" los puesto de trabajos los que se valoren y no solo los de un colectivo.
4. Buscar fórmulas para la aplicación de la RPT y VPT al personal laboral, todo ello sin menoscabo de sus retribuciones en caso de que se vieran desfavorecidas.



votada en la Mesa General de Negociación de fecha 15.03.2019 con los votos a favor de xxxx, xxxxx, xxxxx, xxxxx, xxxx y xxxx, y con los votos en contra de xxxxx y xxxxx en representación de sus sindicatos respectivos.

Así mismo se somete a votación la propuesta verbal de los sindicatos de la policía siguiente: subida del complemento de destino a un 21 y 22 y eliminar el complemento personal transitorio.

Votada en la Mesa General de Negociación de fecha 15.03.2019 con los votos a en contra de xxxx, xxxx, xxxx, xxxx, xxxx y xxxx, y con los votos a favor de xxxx y xxxxx en representación de sus sindicatos respectivos.

Visto los informes obrantes en el expediente la Junta de Gobierno Local por unanimidad de los asistentes acordó:

PRIMERO: Aprobar la propuesta formulada por los sindicatos de la policía subiendo el complemento de destino a un 21 y 22, eliminando el complemento personal transitorio.

SEGUNDO: Vista la nueva propuesta, solicitar informe a la intervención municipal y a Recursos Humanos.

TERCERO: Dar traslado al Pleno de la aprobación inicial de la modificación parcial de la RPT del Cuerpo de Policía Local del Ayuntamiento de Almuñécar.

CUARTO: Dar traslado a los departamentos implicados y los miembros de la Mesa General de Negociación.

No habiendo más asuntos de que tratar, la Sr^a Presidenta levantó la sesión siendo las once horas, de lo que yo, la Secretaria General, certifico.

La Alcaldesa,

La Secretaria,