

**INFORME QUE EMITE EL LETRADO DON RAÚL SANTANA OJEDA, COLEGIADO Nº 4.819 DEL ILUSTRE COLEGIO DE ABOGADOS DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA, EN REFERENCIA A LA APROBACIÓN DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN EL AYUNTAMIENTO DE PUERTO DEL ROSARIO.**

**I.- HECHOS.**

Por Resolución nº 2284/2017 de fecha 05/09/2017, se acordó suscribir un Contrato de prestación de servicios profesionales con la empresa GUANCHA SERVICIOS LOCALES S.L., para la elaboración de la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Puerto del Rosario.

**II.- LEGISLACIÓN 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.
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.
- Ley 7/1985. de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.
- Real Decreto Legislativo 781/1986. por el que se aprueba el texto refundido de las Disposiciones Legales y Vigentes en materia de Régimen Local.
- Ley 7/2015, de 1 de abril, de los Municipios de Canarias.

**III.- FONDO DEL ASUNTO.**

Analizaremos Jurídica y Jurisprudencialmente, si para la aprobación del documento de la Relación de Puestos de Trabajo, cumple con la legalidad vigente.

## **1º.-OBLIGATORIADAD DE APROBAR CON UNA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.**

El **REAL DECRETO LEY 5/2015, DE 30 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO**, establece en su artículo 72 la forma en la que las Administraciones Públicas deben estructurar sus recursos humanos. Bajo su capacidad de autoorganización, las entidades públicas estructurarán sus recursos humanos, de acuerdo con las normas que regulan la selección, la promoción profesional, la movilidad y la distribución de funciones.

Es decir, el empleado público sirve a la función, para lo que resulta necesario caracterizar el elemento fundamental de la relación de servicios, su contenido fundamental, el Puesto de Trabajo, entendido como la pieza objetiva de la organización que conecta al empleado público con la misma. Al respecto, en el marco de su autonomía organizativa, las Comunidades Autónomas y los Gobiernos Locales deben definir sus propios sistemas, a tenor de la propia Exposición de Motivos del EBEP.

Dicho **REAL DECRETO LEY 5/2015, DE 30 DE OCTUBRE**, establece en su artículo 74 que, sobre la ordenación de los puestos de trabajo, establece lo siguiente:

*"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".*

El artículo 15.1 de la **LEY 30/1984, DE 2 DE AGOSTO, DE MEDIDAS PARA LA REFORMA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA**, no derogado por la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, establece:

*"Las relaciones de puestos de trabajo de la Administración del Estado 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 en los términos siguientes:*

*a) Las relaciones comprenderán, conjunta o separadamente, los puestos de trabajo del personal funcionado de cada centro gestor, el número y las características de los que puedan ser ocupados por personal eventual así como los de aquellos otros que puedan desempeñarse por personal laboral.*

*b) Las relaciones de puestos de trabajo indicarán, en todo caso, la denominación, tipo y sistema de provisión de los mismos; los requisitos exigidos para su desempeño; el nivel de complemento de destino y, en su caso, el complemento específico que corresponda a los mismos, cuando hayan de ser desempeñados por personal funcionario, o la categoría profesional y régimen jurídico aplicable cuando sean desempeñados por personal laboral."*

La normativa de régimen local referida a las Relaciones de Puestos de Trabajo encontramos:

La **LEY 7/1985. DE 2 DE ABRIL, REGULADORA DE LAS BASES DEL RÉGIMEN LOCAL** establece en su artículo 90.2 de, en la redacción dada por la Ley 27/2013, a su vez, señala:

*“Las Corporaciones locales formarán la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública. Corresponde al Estado establecer las normas con arreglo a las cuales hayan de confeccionarse las relaciones de puestos de trabajo, la descripción de puestos de trabajo tipo y las condiciones requeridas para su creación, así como las normas básicas de la carrera administrativa, especialmente por lo que se refiere a la promoción de los funcionarios a niveles y grupos superiores”.*

El **REAL DECRETO LEGISLATIVO 781/1986, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LAS DISPOSICIONES LEGALES Y VIGENTES EN MATERIA DE RÉGIMEN LOCAL**, regula en su artículo 126.4 que:

*“Las relaciones de los puestos de trabajo, que tendrán en todo caso el contenido previsto en la legislación básica sobre función pública, se confeccionarán con arreglo a las normas previstas en el artículo 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril”.*

Por último la **LEY 7/2015, DE 1 DE ABRIL, DE LOS MUNICIPIOS DE CANARIAS**, establece en su artículo 61.- Identificación de las funciones y tareas concretas en las relaciones de puestos de trabajo.

*“1. Las relaciones de puestos de trabajo que aprueben las corporaciones locales contendrán los datos exigible por la legislación general sobre función pública y, además podrán contener también la especificación de las tareas y funciones concretas que corresponda desarrollar a quien lo prevean, dentro de las funciones generales de las Escalas y Subescalas a que los puestos se adscriban”.*

Hacer mención a la **SENTENCIA DE LA SALA DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CANARIAS**, de fecha 31 de octubre de 2012 donde se establece: *“La necesidad de estructurar la organización a través de la RPT es un mandato de directa aplicación cuyo destinatario son las Administraciones, entre otras las Administraciones Locales, a las que se refiere expresamente el artículo 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local conforme al cual 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 ( .. )”.*

En los mismos términos **SENTENCIA DE LA SALA DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CANARIAS**, de fecha 25 de enero de 2013 donde se establece: “[...] reiterada jurisprudencia ha advertido que la potestad administrativa para aprobar relaciones de puestos de trabajo es una manifestación de la denominada potestad organizatoria entendida como el conjunto de facultades que la Administración ostenta para configurar a su estructura, y que en una potestad discrecional, si bien tiene que estar guiada por el interés público y, además y en este campo concreto por los principios de eficacia, coordinación y demás que cita el artículo 103.1 de la Constitución, teniendo que ajustarse también en su actuación y en su elección al respecto a las disposiciones legales de aplicación”.

Del examen de los preceptos legales anteriormente expuestos, y de la jurisprudencia de nuestra Sala de lo Contencioso Administrativo, permite configurar la relación de puestos de trabajo como un instrumento técnico de ordenación, que ha de ser público y que debe incluir, de forma conjunta o separadamente, todos los puestos de trabajo existentes en cada administración (es decir, los puestos de trabajo del personal funcionario y los que puedan ser cubiertos por personal eventual o por personal laboral), con un contenido mínimo para cada uno de ellos fijado por la Ley.

Por lo aquí expuesto, existe un mandato legal de elaborar y aprobar las Relaciones de Puestos de Trabajo por parte de las Administraciones Públicas, contando esta Administración Municipal con una Relación de Puestos de Trabajo, publicada en el B.O.P. Nº 152 de fecha 27/11/2013, habiéndose procedido a su modificación y adaptación a las exigencias organizativas actuales y futuras en el Ayuntamiento de Puerto del Rosario.

## **2º.- OBLIGATORIADAD DE NEGOCIACIÓN PREVIA PARA APROBAR LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.**

**EL REAL DECRETO LEY 5/2015, DE 30 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO**, establece en su artículo 37.1 .c):

*“Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:*

*(...) c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos”.*

Hemos de apuntar que, de conformidad con lo previsto en dicho artículo, esta Administrativo tiene obligación de negociar, pero no de llegar a acuerdos, pero aun así, prueba de la buena fe negociadora de esta Administración, se realizaron las siguientes Mesas de Trabajos el 18/01/2018; 31/07/2018; 28/09/2018; 09/10/2018; 23/11/2018 y 29/11/2018, delegadas de la Mesa General de Negociación con el claro objetivo de negociación y aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo en el Ayuntamiento de Puerto del Rosario.

Mención la **SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA**, SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Sección Segunda, Sentencia nº 985/2013 de fecha 20/12/2013, donde recoge literalmente:

*"Es, por tanto, decisivo que del ejercicio concreto de la potestad de organización de la Administración, además, deriven consecuencias que afecten a aquellas materias que por expresa remisión del artículo 37.2.a), párrafo segundo, en relación con lo dispuesto en los apartado b) y c) del artículo 37.1 del EBEP, deben ser objeto de preceptiva negociación (en el mismo sentido, sentencias de esta misma Sala y Sección de 7 de mayo de 2010 -casación 3492/2007 - F.D. 3º, y 2 de diciembre de 2010 -casación 3717/2009 - F.D. 4º y 5º)..."*

*En términos semejantes se expresa la sentencia del Tribunal Supremo, Sala Tercera, de 8 de octubre de 2012, en la que con cita de otras sentencias del mismo Tribunal Supremo, señala que lo determinante para considerar preceptiva la negociación colectiva previa es que la concreta actuación de la Administración afecte o tenga repercusión en las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos; esto es, que tenga un contenido sustantivo y una incidencia en la ordenación de las condiciones de trabajo.*

*La organización de las consellerías se estructura, conforme a la Ley 5/1983, de 30 de diciembre, del Consell, en tres niveles: órganos superiores, nivel directivo y nivel administrativo (art. 66), éste último, está integrado por el "resto de unidades bajo la dependencia de los anteriores o directamente del conseller con carácter excepcional" (art.71) y se organiza en subdirecciones generales, servicios, secciones, unidades y negociados, "pudiendo establecerse otras unidades cuando así fuese necesario" (art.72), en tal organigrama las unidades administrativas que crea el Reglamento (arts. 8, 10, 12, 14, 16, 18, 21, 25 y 27), como ponen de manifiesto sus Disposiciones Transitorias, se integran en el nivel administrativo estableciendo, además, su contenido funcional, lo que plantea si tales unidades, tal como se han creado (Servicios con atribución de funciones) responden al ejercicio de la potestad de autoorganización en sentido estricto quedando exentas, por tanto, de la preceptiva negociación sindical, o si por sus consecuencias sobre las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos (art. 37.1 del EBEP) requieren la misma, aunque la remisión de la Disposición Final Segunda de la citada Ley remite, con carácter supletorio a las disposiciones legales del Estado en la materia y, en concreto, a la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, en cuyo art.7 define las unidades administrativas como elementos organizativos básicos de las estructuras orgánicas comprensivas de puestos de trabajo o dotaciones de plantilla vinculados funcionalmente por razón de sus cometidos y orgánicamente por una jefatura, estableciéndose mediante las relaciones de puestos de trabajo e integrándose en un determinado órgano. Su creación, modificación y supresión, cuando no tengan la*

*consideración de órganos, se realiza a través de las relaciones de puestos de trabajo (art. 10.3), tales preceptos legales ponen de manifiesto la improcedencia de crear, modificar o suprimir unidades administrativas mediante un Reglamento como el impugnado, dada la vinculación entre tales unidades y los correspondientes puestos de trabajo y más en este caso en el que se establece el contenido funcional de las mismas. Aun desde la hipótesis de la plenitud de la normativa, legal y reglamentaria autonómica, y, por ello, de la inaplicabilidad supletoria de la Ley estatal, la repercusión directa del Reglamento sobre las condiciones de trabajo (creación, supresión y modificación de puestos y contenido funcional de las unidades en que se integran) requería la previa negociación con las Organizaciones Sindicales conforme a lo dispuesto en el art. 37.2 a) párrafo segundo del EBEP, sin que la negociación de las Relaciones de Puestos de Trabajo que se aprueben para la implantación del modelo organizativo y funcional que instaura el Reglamento sobre la base de una norma no negociada en lo que afecta a las condiciones de trabajo sea un argumento relevante para justificar la omisión de la negociación de que se trata que, en este caso, era preceptiva por las consecuencias directas que dimanaban del Reglamento (amortización, modificación y creación de puestos con el contenido funcional ya definido)“.*

Quedando acreditado que ha existido negociación previa de la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Puerto del Rosario, para su aprobación definitiva.

### **3º.- ESTRUCTURA DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.**

La estructura de la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Puerto del Rosario, es la siguiente:

**CODIGO.-** Hace referencia al código correspondiente al puesto en consonancia con su denominación.

**DENOMINACION.-** Determinación del puesto en relación a su categoría profesional.

**GRUPO.-** Clasificación establecida en el artículo 76 del RDL 5/2015, Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

**VÍNCULO.-** Determina la relación funcionarial (F) o laboral (L) de los puestos.

**ESCALA.-** Dispone las escalas en las cuales quedan integrados los funcionarios de conformidad con el artículo 167.1 del RDL 781/1986, Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.

- Carácter nacional (HN)
- Administración General (AG)
- Administración Especial (AE)

**SUBESCALA.-** Las diferentes subescalas conforme a lo establecido en el artículo 167.2) y 3) RDL 781/1986:

Administración General.-

- Técnica (TA)
- De gestión (TG)
- Administrativa (AD)
- Auxiliar (AU)
- Subalterna (SU)

Administración Especial.-

- Técnica (TC)
- Servicios Especiales (SE)

**CLASE.-** Determinación de la subdivisión de Escala de Administración Especial:

Subescala Técnica, conforme al artículo 172.1 del RDL 781/1996:

- Técnicos Superiores(TS)
- Técnicos Medios (TM)
- Técnicos Auxiliares (TA)

Subescala de Servicios Especiales, tareas que requieren una aptitud específica, subdivida conforme al artículo 172.2 del RDL781/1986:

- Policía Local y sus auxiliares (PL)
- Servicios de Extinción de Incendios (EI)
- Cometidos Especiales (CE)
- Personal de Oficios (PO)

**ADMINISTRACION.-** Determina la administración de procedencia para la cobertura del puesto de trabajo:

- Personal del Ayuntamiento (A1)
- Administración indistinta (A2)

**PROVISION.-** Forma de cobertura de los puestos de trabajo:

- Concurso (C)
- Libre designación (L)

**C. DESTINO.-** Complemento destino asignado al puesto referido en nivel.

**C. ESPECIFICO.-** Complemento específico asignado al puesto conforme a la valoración económica y referido en puntos.

Es por lo aquí expuesto, esta estructura flexibiliza la ordenación interna del personal, al establecerse un código a cada uno de los puestos de trabajo en el Ayuntamiento de Puerto del Rosario, así como una denominación, regulándose la provisión de dichos puestos de la Relación de Puestos de Trabajo, favoreciéndose así la movilidad y la carrera administrativa del personal.

En referencia al Vinculo se establece los mismos para funcionarios, laboral y personal eventual, estableciéndose la escala, subescala y clase de empleados públicos para ocupar ciertos puestos de trabajo, por último se hace referencia al complemento de destino, estableciéndose uno igual para todo el personal municipal, dentro de los límites legalmente establecidos para para grupo profesional, ya que existía un importante grupo de trabajadores municipales que no tenían reconocido un complemento de destino, existiendo una situación de discriminación para los mismos, y un complemento específico donde el mismo se estableció mediante un manual de valoración, donde se estableció un valor del punto en base a lo contemplado en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2017, cuyo importe se establece en 244,44 € anuales, realizándose una ponderación de puntos por factor, en base a las especificidades de cada uno de los puestos de trabajo.

#### **4º.- DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES DE LOS PUESTOS DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.**

El artículo 15 de la **Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública** establece en su punto b.- *“Las relaciones de puestos de trabajo indicarán en todo caso, la denominación y características esenciales de los mismos, los requisitos exigidos para su desempeño; el nivel de complemento de destino y, en su caso, el complemento específico que corresponda a los mismos, cuando hayan de ser desempeñados por personal funcionario, o la categoría profesional y régimen jurídico aplicable cuando sean desempeñados por personal laboral”*.

A esta cuestión debemos añadir lo contenido en el art. 61.2 de la **Ley 7/2015, de 1 de abril, de los Municipios de Canarias**, donde dice que se especificarán las tareas y funciones del personal laboral y funcionario en la relación de puestos de trabajo.

Para llevar a cabo un estudio pormenorizado de las funciones de cada uno de los puestos de la Relación de Puestos de Trabajo, se confeccionó un cuestionario individual, donde se solicitada a cada uno de los empleados públicos de esta Administración, detallaran las funciones específicas que desarrollan, habiéndose añadido en el documento de Descripción de los Puestos al margen de las funciones generales que se recogen tanto en los artículos 169 y 171 del **Real Decreto Legislativo 781/1986 por el que se aprueba el texto refundido de las Disposiciones Legales y Vigentes en materia de Régimen Local**, así como las contenidas en los artículos 55 a 59 de la **Ley 7/2015, de 1 de abril, de los Municipios de Canarias**.



Hacer referencia a la **SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO, DE FECHA 10 DE FEBRERO DE 2010** donde se dice "*La RPT, en su regulación actual del artículo 15 de la Ley 30/1984, no es el instrumento formal para la descripción de las funciones de los puestos de trabajo y la fuente de conocimiento de esas funciones ha de buscarse en otros elementos normativos o administrativos*".

Por último mencionar **SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CANARIAS, DE SANTA CRUZ DE TENERIFE, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de fecha 14-03-2008**), donde se recoge: "*En desarrollo de la competencia exclusiva del Estado en lo referido al régimen estatutario de los funcionarios, se dicta el artículo 16 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de reforma de la Función Pública, que prevé las características esenciales de la Relación de Puestos de Trabajo. En la redacción dada por el artículo 50.2 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, dispone: "Las comunidades autónomas y la Administración Local formaran también la relación de los puestos de trabajo existente en su organización, que deberá incluir, en todo caso, la denominación, tipo y sistema de provisión de los puestos, las retribuciones complementarias que les correspondan y los requisitos exigidos para su desempeño. Estas relaciones serán públicas*".

*La referencia genérica a "las características esenciales de los puestos", ya no se contempla, siendo sustituida por la más concreta de la descripción del tipo y sistema de provisión. Aun con anterioridad de esta reforma, y por lo que se refiere a la descripción funcional de los puestos (la Ley de 2003 mantiene la descripción del sistema de provisión), el Tribunal Supremo ya había señalado la dificultad de determinar cuando se podría dar por satisfecha la existencia de tal requisito, señalando que habrá que atender (sentencia de 23 de enero de 1997, fundamento de derecho primero) a las circunstancias de cada puesto, pues en ocasiones la definición del puesto puede venir contenido en su propia denominación (en el mismo sentido la sentencia de la Sala 3ª, de 3 de marzo de 2005, Sección 7ª), en tanto que en otros casos se requerirá una descripción más amplia. Con carácter general, la Relación de Puestos de Trabajo ya no tiene que contemplar como requisito la descripción de las características esenciales de cada puesto", - solo este concreto aspecto- la determinación del tipo y sistema de provisión.*

*En particular, en el caso concreto, la Relación de Puestos de Trabajo contienen la forma de provisión, tipo (singularizado o no singularizado) y en cuanto a su denominación y características (contenido funcional del puesto, que junto con la anteriores, configuran sus características esenciales, contiene su denominación y la referencia a las funciones propias definidas en el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, o las correspondientes a su profesión*".

Es por lo aquí expuesto, que se han establecidos funciones genéricas contempladas en los artículos 169 y 171 del **Real Decreto Legislativo 781/1986 por el que se aprueba el texto refundido de las Disposiciones Legales y Vigentes en materia de Régimen Local**, donde el Artículo 169.- 1. Corresponde a los funcionarios de la Escala de Administración General el desempeño de funciones comunes al ejercicio de la actividad administrativa:

a) *Pertenecerán a la Subescala Técnica de Administración General, los funcionarios que realicen tareas de gestión, estudio y propuesta de carácter administrativo de nivel superior.*

b) *Pertenecerán a la subescala de gestión de Administración General los funcionarios que realicen tareas de apoyo a las funciones de nivel superior.*

c) *Pertenecerán a la Subescala Administrativa de Administración General, los funcionarios que realicen tareas administrativas, normalmente de trámite y colaboración.*

d) *Pertenecerán a la Subescala Auxiliar de Administración General, los funcionarios que realicen tareas de mecanografía, taquigrafía, despacho de correspondencia, cálculo sencillo, manejo de máquinas, archivo de documentos y otros similares.*

e) *Pertenecerán a la Subescala de Subalternos de Administración General, los funcionarios que realicen tareas de vigilancia y custodia interior de oficinas, así como misiones de Conserje, Ujier, Portero u otras análogas en edificios y servicios de la Corporación.*

Y el Artículo 171.- *Pertenecerán a la Subescala Técnica de Administración Especial, los funcionarios que desarrollen tareas que son objeto de una carrera para cuyo ejercicio exigen las leyes estar en posesión de determinados títulos académicos o profesionales.*

Por último, a su vez se tienen en cuenta los artículos 55 a 59 de la **Ley 7/2015, de 1 de abril, de los Municipios de Canarias.**

Artículo 55. Funciones de la Secretaría General.

a) *Firmar los Convenios de colaboración interadministrativa junto con el Alcalde o el Concejal delegado del Área material de competencias afectadas, a los solos efectos de fe pública.*

b) *Desempeñar la Secretaría de los organismos públicos dependientes de la corporación siempre que sus Estatutos no prevean otra cosa y sin perjuicio de su delegación.*

c) *Llevar y custodiar los instrumentos donde se asienten los decretos de los Concejales Delegados pudiendo delegar esta función en los servicios administrativos de cada Área de Gobierno.*

d) *Bastantear los poderes que hayan de surtir efecto en el seno de la corporación y sus organismos públicos o sociedades dependientes.*

e) *Dictar instrucciones y órdenes de servicio dirigidas a las Unidades administrativas para la homogenización de criterios de actuación, especialmente en materia de procedimientos administrativos.*

f) *Impulsar y coordinar los procesos de implantación de la administración electrónica en la corporación, en cumplimiento de lo dispuesto en la normativa sectorial de referencia, particularmente en lo que atañe a su función de fe pública.*

2. *Las funciones previstas en las letras d) del número anterior serán ejercidas por el secretario general o la asesoría jurídica en los municipios de gran población.*

## Artículo 56. Funciones de la Intervención General.

*La Intervención estará orgánicamente adscrita al Área de Gobierno competente en materia de hacienda, sin perjuicio de su independencia funcional y, además de las funciones que a su titular le asigna la legislación básica de régimen local, le corresponderá la de fiscalización de todos los entes y organismos descentralizados dependientes de la corporación, pudiendo delegarla en el personal funcionario que desempeñará en tal caso los puestos de Intervención Delegada.*

## Artículo 57. Funciones de la Tesorería.

*a) La propuesta al órgano competente de la extinción de derechos liquidados por prescripción.*

*b) La resolución de expedientes de fraccionamiento y aplazamiento de pago y de compensación de deudas, salvo que a través de una ordenanza general se atribuya a otro órgano municipal.*

*c) La suspensión o paralización cautelar del procedimiento recaudatorio durante la tramitación de los recursos interpuestos.*

*d) Informar, de forma preceptiva, la aceptación de pago en especie de deuda tributaria.*

*e) Emitir el estado conciliatorio en supuestos de discrepancia entre los saldos contables y los bancarios.*

## Artículo 58. Funciones de Unidades administrativas reservadas a personal funcionario.

*1. El personal de las Jefaturas de servicios, secciones, negociados o equivalentes, reservados a personal funcionario, tendrá, entre otras, las siguientes funciones generales:*

*a) Impulsar los procedimientos administrativos que competan a su Unidad.*

*b) Rubricar al margen las certificaciones de los documentos que se custodien en su Unidad y que deba expedir el titular de la Secretaría en el ejercicio de la fe pública corporativa.*

*c) Firmar las notificaciones de las resoluciones del Concejal titular del Área de Gobierno a que su Unidad esté orgánicamente adscrita.*

*d) Practicar todos los actos de instrucción de los procedimientos administrativos que en la legislación general o sectorial no estén reservados a órganos políticos o de dirección.*

*e) Despachar providencias y diligencias.*

*f) Informar los expedientes cuando no esté reservado al titular de la función de asesoramiento legal preceptivo.*

*2. Cuando alguna de las funciones antes señaladas sean desempeñadas por los titulares de Unidades administrativas jerárquicamente inferiores a otras los documentos de soporte precisarán del conforme del titular de la Unidad superior.*

## Artículo 59. Funciones de las Escalas y Subescalas del personal funcionario de las corporaciones locales.

Sin perjuicio de las tareas específicas que las relaciones de puestos de trabajo asignen a cada puesto en particular corresponde a los integrados en cada subescala las siguientes funciones:

1. En la Escala de Administración General:

*a) A la Subescala Técnica, las de nivel superior no reservadas a la Subescala Técnica de Administración Especial.*

*b) A la Subescala de Gestión, la colaboración con los titulares de puestos de trabajo de la Subescala Técnica.*

*c) A la Subescala Administrativa, el desempeño de tareas de tramitación de procedimientos.*

*d) A la Subescala Auxiliar, tareas de materialización de documentos por medios tecnológicos, archivo y custodia de los mismos.*

*e) A la Subescala Subalterna, tareas materiales de porteo, reprografía, vigilancia y otras operaciones manuales generales no reservadas al personal de oficinas.*

2. En la Escala de Administración Especial:

*a) A la Subescala Técnica de Administración Especial, las tareas propias del ejercicio de una profesión titulada determinada.*

*b) A la Policía Local: seguridad pública, policía demanial y de servicios públicos, ejecución material de actos de autoridad y las restantes que le atribuyan las leyes de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y de coordinación de Policías Locales de Canarias.*

*c) Al personal de Extinción de Incendios: prevención y lucha contra el fuego y salvamento y protección de personas y bienes en situaciones de emergencia.*

*d) Al personal de Oficinas: tareas manuales específicas de una actividad o arte.*

El documento de funciones de los diferentes puestos de trabajo de la Relación de Puestos de Trabajo, concreta las mismas desde un aspecto general en aplicación a la legislación expuesta, a excepción de algunos puestos concretos donde se han detallado algunas funciones específicas de los mismos.

## **5º.- RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS.**

### **A.- VALORACIÓN DEL COMPLEMENTO ESPECÍFICO.**

El Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se aprueba el Régimen de Retribuciones de los Funcionarios de la Administración Local establece en su artículo 4 "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 asignarse 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*".

La **SENTENCIA del TRIBUNAL SUPREMO** de 17 de julio de 2012 que recoge literalmente "Mediante la valoración de los Puestos de Trabajo la Administración, en el ejercicio de la potestad de autoorganización, configura cada uno de los puestos mediante la definición de su posición jerárquica en relación con los demás y mediante la determinación de su contenido funcional (la función básica y las

*tareas principales), es decir, supone la asignación de valores correlativos a las funciones y tareas asignadas a cada uno de los puestos de trabajo, previamente identificados, de forma que el análisis de los factores empleados en dicha valoración permite obtener los datos para la asignación y devengo de las retribuciones complementarias de los funcionarios y empleados públicos".*

Las anuales leyes de Presupuestos Generales del Estado establecen los límites a la subida de las retribuciones del personal, por medio de limitaciones a las subidas de la masa salarial; no obstante, se contempla en la Ley 48/2015, de 29 de octubre de Presupuestos Generales del Estado 2016 en su art. 19.7 al decir: *"lo dispuesto en los apartados anteriores se entenderá 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"*.

Asimismo el art. 19.Dos de la Ley 48/2015, de 29 de octubre de Presupuestos Generales del Estado 2016, establece *"En el año 2016, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 1 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2015, 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"*.

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 fijados al mismo.

En la valoración llevada a cabo y del resultado de aplicar el manual de valoración a las genéricas funciones de los puestos de trabajo, arrojó un pequeño incremento del Complemento Específico, debido únicamente al redondeo de aplicar el valor del punto del Complemento Específico, el cual se estableció en 20,37 € mensuales por punto, multiplicándose por los puntos establecidos en los diferentes factores, a excepción de los siguientes puestos:

**HABILITADOS NACIONALES.-** Se valoró el Complemento Específico en función a las peculiaridades de las funciones, teniéndose en cuenta para dicho cálculo, y en consonancia con la Jurisprudencia del Tribunal Supremo, el complemento específicos de otros Habilitados Nacionales de la isla de Fuerteventura.

## **JEFATURAS DE SERVICIOS, SECCIÓN Y NEGOCIADO.-**

Jefatura de Servicios: Se establece una valoración del C.E.

Denominación del puesto	Compl. Espec.
JEFE/A DE SERVICIO DE CONTRATACION, ASESORÍA JURÍDICA, PATRIMONIO, RELACIONES INSTITUCIONALES, COMUNICACIÓN Y PROTOCOLO	24
JEFE/A DE SERVICIO DE RECURSOS HUMANOS Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	23
JEFE/A DE SERVICIO DE ACCIÓN SOCIAL POLÍTICAS SOCIALES Y VIVIENDA	24
JEFE/A DE SERVICIO DE PROMOCIÓN CULTURAL Y ECONÓMICA	21
JEFE/A DE SERVICIO DE OBRAS, RESTAURACIÓN Y CONSERVACIÓN PATRIMONIAL, SERVICIOS PÚBLICOS, MANTENIMIENTO Y TRÁFICO	21
JEFE/A DE SERVICIO DE URBANISMO Y MEDIO AMBIENTE	24
SUBCOMISARIO POLICÍA LOCAL	20
CABO BOMBEROS	17

Jefatura de Sección: Se establece una valoración del C.E.

Denominación del puesto	Compl. Espec.
JEFE/A DE SECCIÓN DE SECRETARÍA/ ATENCIÓN AL CIUDADANO/ ARCHIVO/ ESTADÍSTICA Y PADRÓN	18
JEFE/A DE SECCIÓN DE MODERNIZACIÓN NUEVAS TECNOLOGÍAS, E ADMIN Y SEGURIDAD	17
JEFE/A DE SECCIÓN DE RELACIONES INSTITUCIONALES, COMUNICACIÓN Y PROTOCOLO	18
JEFE/A DE SECCIÓN DE CONTRATACION, ASESORÍA JURÍDICA Y PATRIMONIO	17
JEFE/A DE SECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	17
JEFE/A DE SECCIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	17
JEFE/A DE SECCIÓN DE PRESUPUESTO	17
JEFE/A DE SECCIÓN DE CONTABILIDAD	17
JEFE/A DE SECCIÓN DE SERVICIOS SOCIALES	18
JEFE/A DE SECCIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD Y VIVIENDA	17
JEFE/A DE SECCIÓN DE PROMOCIÓN CULTURAL	16
JEFE/A DE SECCIÓN DE PROMOCIÓN ECONÓMICA	15
JEFE/A DE SECCIÓN DE OBRAS, RESTAURACIÓN Y CONSERVACIÓN PATRIMONIAL	15
JEFE/A DE SECCIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS, MANTENIMIENTO Y TRÁFICO	16
JEFE/A DE SECCIÓN DE URBANISMO	18
JEFE/A DE SECCIÓN DE MEDIO AMBIENTE	18

## Jefatura de Negociados: Se establece una valoración del C.E.

Denominación del puesto	Compl. Espec.
JEFE/A DE NEGOCIADO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO	11
JEFE/A DE NEGOCIADO DE ARCHIVO	10
JEFE/A DE NEGOCIADO DE ESTADÍSTICAS Y PADRÓN	10
JEFE/A DE NEGOCIADO DE SECRETARÍA	11
JEFE/A DE NEGOCIADO DE SISTEMAS Y MICROINFORMÁTICA	10
JEFE/A DE NEGOCIADO DE APLICACIONES Y COMUNICACIONES	10
JEFE/A DE NEGOCIADO DE EADMIN, SEGURIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS	10
JEFE/A DE NEGOCIADO DE RELACIONES INSTITUCIONALES,	10
JEFE/A DE NEGOCIADO DE S.COMUNICACIÓN Y PROTOCOLO	10
JEFE/A DE NEGOCIADO DE ASESORÍA JURÍDICA	10
JEFE/A DE NEGOCIADO DE CONTRATACIÓN	10
JEFE/A DE NEGOCIADO DE PATRIMONIO	10
JEFE/A DE NEGOCIADO DE NOMINAS, SEGUROS SOCIALES Y LICENCIAS Y PERMISOS	10
JEFE/A DE NEGOCIADO DE SITUACIONES ADMINISTRATIVAS Y FORMACIÓN	10
JEFE/A DE NEGOCIADO DE PREVENCIÓN DE LA SALUD	10
JEFE/A DE NEGOCIADO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	10
JEFE/A DE NEGOCIADO DE ELABORACION DE PRESUPUESTO	10
JEFE/A DE NEGOCIADO DE CONTROL Y SEGUIMIENTO	10
JEFE/A DE NEGOCIADO REGISTRO DE FACTURAS	10
JEFE/A DE NEGOCIADO CONTABLE	10
JEFE/A DE NEGOCIADO SUBVENCIÓNES	10
JEFE/A DE NEGOCIADO DE RECAUDACIÓN	11
JEFE/A DE NEGOCIADO DE GESTIÓN TRIBUTARIA	10
JEFE/A DE NEGOCIADO DE GESTIÓN DE BIENES INMUEBLES	10
JEFE/A DE NEGOCIADO DE SERVICIOS SOCIALES COMUNITARIOS	11
JEFE/A DE NEGOCIADO DE PROGRAMAS SECTORIALES	10
JEFE/A DE NEGOCIADO DE VIVIENDA	10
JEFE/A DE NEGOCIADO DE IGUALDAD	10
JEFE/A DE NEGOCIADO DE DEPORTES Y JUVENTUD	8
JEFE/A DE NEGOCIADO DE FIESTAS Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA	9
JEFE/A DE NEGOCIADO DE CULTURA Y EDUCACIÓN	10
JEFE/A DE NEGOCIADO DE DESARROLLO LOCAL	8
JEFE/A DE NEGOCIADO DE SECTOR PRIMARIO, INDUSTRIA Y TRANSPORTE	8
JEFE/A DE NEGOCIADO DE COMERCIO Y TURISMO	8
JEFE/A DE NEGOCIADO OBRAS	8
JEFE/A DE NEGOCIADO RESTAURACIÓN Y CONSERVACIÓN PATRIMONIAL	8
JEFE/A DE NEGOCIADO GESTIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS Y MANTENIMIENTO	10
JEFE/A DE NEGOCIADO TRÁFICO	8
JEFE/A DE NEGOCIADO URBANISMO	11
JEFE/A DE NEGOCIADO PLANEAMIENTO	10
JEFE/A DE NEGOCIADO MEDIO AMBIENTE Y PLAYAS	10
JEFE/A DE NEGOCIADO SALUD PÚBLICA Y AGUAS	10

Mencionar una reciente **SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CANARIAS**, Sala de lo Contencioso Administrativo de Santa Cruz de Tenerife, nº 210/2016 de fecha 01/09/2016 que recoge *"CUARTO.- También consideran los demandantes vulnerado lo dispuesto en el artículo 20.2 de la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015, en lo relativo a la prohibición del aumento de las retribuciones del personal al servicio del sector público, cuando dice que "en el año 2015, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar ningún incremento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2014, en términos homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectos de personal como a la antigüedad del mismo". Consideran que el haber incrementado las retribuciones de la policía local, se infringe este límite presupuestario.*

*Cuando el precepto habla de que no podrán incrementarse las retribuciones del personal, lo que prohíbe es que se produzca un aumento del capítulo de gasto de personal. No se está refiriendo a que se incrementen las retribuciones de los funcionarios, si esto, como sucede en nuestro caso, no da lugar a un incremento del gasto de personal, al haberse reducido éste por otros conceptos".*

#### B.- COMPLEMENTO DESTINO.

El Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se aprueba el Régimen de Retribuciones de los Funcionarios de la Administración Local establece en su artículo 3.- *"1. Los intervalos de los niveles de puestos de trabajo de los funcionarios de Administración Local serán los que en cada momento se establezcan para los funcionarios de la Administración del Estado.*

*2. 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."*

Se han establecido un Complemento de Destino al Colectivo de la Policía Local, en base al Acuerdo Adoptado de reconocerles la carrera profesional alcanzada en los últimos años, donde se estableció un C.D. para el Subcomisario de 30 puntos, para el Inspector de 26 puntos, para el Subinspector de 26 puntos; al Oficial un C.D. de 22 puntos y a los Policías Locales un C.D. de 22 puntos.

Por último **SENTENCIA del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía** nº 1522/2009 de fecha 23/11/2009 (EDJ 2009/370401) que recoge *"El TSJ desestima el rec. contencioso-administrativo interpuesto contra el acuerdo adoptado por el ayuntamiento que aprueba diversas modificaciones sobre el convenio regulador de las relaciones entre la entidad local y el personal a su servicio. El TSJ fundamenta la desestimación, por la que confirma el acuerdo, basándose en el rechazo, entre otras, de la alegación relativa a que se establecen nuevos niveles para cada grupo de funcionarios, puesto que, respetando los intervalos de niveles que establece la legislación básica estatal en materia de personal funcional, en relación a cada uno de los grupos, compete a cada administración pública, en el ejercicio de sus competencias de autoformación, establecer el concreto nivel para cada puesto de trabajo que sea acorde con las funciones propias del mismo, y que se detallarán en la correspondiente relación de puestos de trabajo"*.



Es por todo ello, que la valoración de las retribuciones complementarias, se llevó a cabo, con el claro objetivo de respetarse el principio de igualdad, en las retribuciones de todos los empleados municipales, con las excepciones expuestas anteriormente en concordancia con la Legislación y Jurisprudencia mencionada, todo ello en base a los acuerdos adoptados.

## **6º.- CREACIÓN DE NUEVOS PUESTOS EN LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.**

La Relación de Puestos de Trabajo, es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios, precisando los requisitos para el desempeño de cada puesto, y comprendiendo la denominación y características esenciales de los mismos, requisitos exigidos para su desempeño y determinación de sus retribuciones complementarias.

Por su parte, la Plantilla Orgánica tiene un ámbito más reducido, pues no determina las características esenciales del puesto, ni requisitos para su ocupación, y su finalidad es distinta, predominantemente de ordenación presupuestaria, y por ello la aprobación de la Plantilla Orgánica no es sino la aprobación de una partida de los presupuestos.

El artículo 90.1 de la Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local dispone "*Corresponde a cada Corporación local aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual*", asimismo el apartado 2 del mismo artículo dice "*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*".

De aquí se deduce la aplicación del artículo 15 de la Ley 30/1984, aun referido a la "Relaciones de puestos de trabajo de la Administración del Estado", ante la falta de desarrollo del párrafo segundo del artículo 90.2 de dicha Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local, que prevé 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.

En consecuencia, la Relación de Puestos de Trabajo, es el único instrumento técnico a través de cual, se puede modificar el contenido de cada puesto de trabajo, vinculando a las Plantillas Orgánicas que tiene un marcado carácter únicamente presupuestario.

Mencionar reciente **SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CANARIAS**, Sala de lo Contencioso Administrativo de Santa Cruz de Tenerife, nº 210/2016 de fecha 01/09/2016 que recoge "b) *Las relaciones de puestos de trabajo indicarán, en todo caso, la denominación, tipo y sistema de provisión de los mismos; los requisitos exigidos para su desempeño; el nivel de complemento de destino y, en su caso, el complemento específico que corresponda a los mismos, cuando hayan de ser desempeñados por personal funcionario, o la categoría profesional y régimen jurídico aplicable cuando sean desempeñados por personal laboral*".

En consecuencia, es evidente que este instrumento, al tener carácter excluyente de otros para configurar dicho contenido, vincula a las Plantillas Orgánicas, que, como dice la sentencia mencionada, tiene un marcado carácter presupuestario. En definitiva la aprobación de la Plantilla Orgánica no es sino la aprobación de una partida de los presupuestos, que podrá prever un número de funcionarios menor que el establecido en la Relación de Puestos de Trabajo (al existir por ejemplo vacantes que por motivos presupuestarios se decida no cubrir), pero que no puede contradecir en el contenido, naturaleza y número máximo de plazas, a las previsiones previstas en la Relación de Puestos de Trabajo.

En la presente Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Puerto del Rosario, se han creado los siguientes puestos de trabajo:

*34 Auxiliares Administrativos/as.  
6 Jefaturas de Servicios.  
16 Jefaturas de Sección.  
41 Jefaturas de Negociado.  
42 Administrativos/as.  
1 Arquitecto/a  
1 Asesor jurídico para el área de urbanismo  
1 Auxiliar de atención ciudadana.  
1 Auxiliar ayudante  
2 Auxiliares ayudantes de mantenimiento y obras  
1 Auxiliar de información  
1 Auxiliar informática  
9 Bomberos  
1 Cabo de bomberos  
1 Contable  
2 Educadores/as sociales  
1 Ingeniero/a agrícola  
1 Ingeniero/a técnico en topografía  
1 Ingeniero/a técnico en obras públicas  
1 Ingeniero/a técnico industrial  
3 Limpiadores/as  
1 Oficial/a de policía local  
2 Oficiales/as ayudantes de mantenimiento y obras*

7 Oficiales/as de mantenimiento y obras  
1 Ordenanza  
4 policías local  
3 psicólogos/as.  
7 Subalternos/as.  
1 Técnico/a en salud pública  
1 Técnico/a medio en obras  
1 Técnico/a superior en informática  
6 Técnicos/as de administración general  
3 Técnicos/as base de informática  
1 Técnico/a de personal  
1 Técnico/a de gestión tributaria  
1 Técnico/a de prensa  
1 Técnico/a de protocolo  
1 Técnico/a de recursos humanos  
1 Técnico/a de seguridad y emergencias  
3 Técnicos/as medios de informática  
1 Técnico/a medio municipal de subvenciones  
1 Técnico/a superior de control medioambiental  
1 Técnico/a superior de urbanismo  
5 Trabajadores/as sociales.

Mencionar la reciente **SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CANARIAS**, Sala de lo Contencioso Administrativo de Santa Cruz de Tenerife, nº 210/2016 de fecha 01/09/2016 que recoge "*SEGUNDO.- [...] En nuestra sentencia núm. 216/2014, de 13 de diciembre, dijimos que el artículo 18.1 de la Ley 2/1987 no es aplicable a las corporaciones locales, que se rigen por lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 5/1985, según el cual "corresponde a cada corporación local aprobar anualmente a través del presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual" y en su apartado segundo dice que "las corporaciones locales formarán la relación de puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública"*.

*Y analizando la jurisprudencia recordamos que la STS de 14 de julio del 2008 señalaba que los presupuestos municipales no son meros actos de ejecución de las relaciones de puestos de trabajo, pues "nada impide que un ayuntamiento, en el ejercicio de su potestad de auto organización y del principio de autonomía local, pueda alcanzar y cerrar acuerdos con las organizaciones sindicales en relación con el personal a su servicio para ejercicio futuros, si bien el contenido de dichos pactos y acuerdos puede ser que no se lleve a efecto como consecuencia de los límites establecidos en la legislación presupuestaria (...) y así es perfectamente posible que las relaciones de puestos de trabajo no se ejecuten en su totalidad en el ejercicio presupuestario correspondiente por diferentes motivos". De esto se desprende que pueden existir puestos de trabajo previstos en las relaciones de puestos de trabajo, que por diferentes motivos queden sin consignación presupuestaria"*.

Por último hacer mención a la **SENTENCIA del TRIBUNAL SUPREMO (Sala de lo Contencioso Administrativo-Sección Séptima) nº Recurso 514/2013 de fecha 9 de abril de 2014** que recoge literalmente en sus Fundamentos de Derecho QUINTO "3. *En la STS de 17 de julio de 2012, recurso de casación 3574/2011 se toma en cuenta el art. 90.1 LBRL y el 126.1 del TRRL para con transcripción de la STS de 20 de octubre de 2008, recurso de casación 6078/2004 afirmar en su FJ 4º que "la aprobación de la Plantilla Orgánica no es sino la aprobación de una partida de los presupuestos, que podrá prever un número de funcionarios menor que el establecido en la Relación de Puestos de Trabajo (al existir por ejemplo vacantes que por motivos presupuestarios se decida no cubrir)" pero que no puede contradecir en el contenido, naturaleza y número máximo de plazas, a las previsiones previstas en la Relación de Puestos de Trabajo*".

Por todo lo anteriormente expuesto, no existe impedimento legal en referencia a las plazas y los puestos de trabajo, resultando patente que no son conceptos equivalentes, las condiciones de trabajo de cada puesto que se fijan en las Relaciones de Puestos de Trabajo, que indicarán las correspondientes retribuciones específicas, mientras que las Plantillas de personal especifican la denominación de la plaza, su número, el Grupo o Escala, Subescala, Clase y Categoría, cuestiones que no se engarzan con el artículo 37 del EBEP, pudiendo la Plantilla Orgánica prever un número de funcionarios menores que la establecida en la Relación de Puestos de Trabajo.

## **CONCLUSIÓN**

Por todo lo aquí expuesto, podemos concluir que para la elaboración y aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Puerto del Rosario, se ha respetado la Legalidad vigente y la amplia Jurisprudencia existente al respecto.

Es cuanto me corresponde informar, advirtiendo que la opinión jurídica recogida en el presente informe se somete a cualquier otra opinión mejor fundada en Derecho.

Santa Cruz de Tenerife, a 12 de diciembre de 2018.



Raúl Santana Ojeda  
Icalpa4.819