



CRITERIOS GENERALES SOBRE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE PUERTO DEL ROSARIO

De conformidad con lo dispuesto, en el artículo 37.1.c del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP), y con la finalidad de ser negociada en la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Puerto del Rosario, se establecen los siguientes criterios generales para su aplicación en el proceso de modificación y aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo:

CRITERIOS GENERALES:

1.- La ordenación de los puestos de trabajo del Ayuntamiento de Puerto del Rosario se concretará en la Relación de Puestos de Trabajo (en adelante, RPT), como documento comprensivo de cada uno de los puestos de trabajo de carácter estructural de esta Administración, en los términos establecidos en el artículo 74 del EBEP y demás normas aplicable a este instrumento.

2.- La RPT tendrá el contenido mínimo expresado en el artículo 74, que será 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.

3.- En aplicación del art. 61 de la Ley 7/2015, de 1 de abril, de los Municipios de Canarias, se especificarán las tareas y funciones generales del personal laboral y funcionario de esta Administración.

4.- La primera actuación será realizar un cuestionario a cada uno de los empleados públicos comprendidos en los puestos estructurales en esta Administración, a los efectos de concretar las funciones que desempeñan, para reflejar los mismos en la descripción de los puestos y en la valoración del mismo.

5.- La clasificación del vínculo (funcionario o laboral) de cada puesto de trabajo, dependerá del ejercicio de funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas, o en la salvaguardia de los intereses generales, que corresponden exclusivamente a los funcionarios públicos.



6.- Se garantiza un tratamiento homogéneo de los puestos de trabajo municipales, independientemente del vínculo funcionario o laboral que tengan. Así, al personal laboral se la aplicará el mismo sistema de valoración de puestos, de promoción profesional, retributivo (mediante atribución de complemento de destino y complemento específico) y de provisión de puestos de trabajo que los previstos para el personal funcionario en la normativa vigente sobre empleo público. En todo caso, se velará para que no exista un tratamiento injustificado o desigual por razón del régimen jurídico de los empleados municipales (funcionarios/laborales).

7.- Se aplicarán los grupos y subgrupos de clasificación profesional establecidos en el artículo 76 del EBEP tanto al personal funcionario como al laboral, así como la titulación exigida para el acceso a cada subgrupo, sin perjuicio de lo previsto en la Disposición Transitoria Tercera del EBEP para las agrupaciones profesionales sin requisito de titulación previstas en la disposición adicional sexta de la misma Ley.

8.- Se aplicarán los intervalos de niveles de complemento de destino establecidos en el Real Decreto 364/1995, en relación con la disposición transitoria tercera del EBEP, sin que pueda permitirse el desempeño de puestos de trabajo no incluido en los niveles del intervalo correspondiente a cada subgrupo.

9.- Las únicas retribuciones complementarias de carácter fijo en su cuantía y devengo periódico serán las correspondientes al complemento de destino, complemento específico y plus de residencia. Quedarán, por ello, sin efectos todos aquellos otros conceptos retributivos que, con carácter fijo y periódico, se vinieran percibiendo.

10.- De forma excepcional, algunos puestos de trabajo tendrán establecido, además de su complemento de destino y su complemento específico, un componente específico de devengo variable, que retribuirá la prestación efectiva de servicio en condiciones particulares. Su devengo se producirá mensualmente con acreditación del componente variable concurrente y de número de días de prestación de servicio en el que concurre la condición particular.

11.- La dotación económica del complemento de productividad que pudieran estar disfrutando algunos funcionarios o personal laboral, se valorará mediante el manual de valoración, a los efectos de su integración en el complemento específico u otro concepto retributivo (complemento de destino trienios y residencia) que se encuentre desajustado a su respectivo Grupo Profesional.

12.- La metodología a utilizar para la valoración de los Puestos de Trabajo será la denominada puntuación por factores, teniendo en cuenta, entre otros, los señalados en el artículo 4, apartado 1, del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de retribuciones de los funcionarios de Administración Local. Al



valor de los factores, expresado en puntos, se le aplicará lo previsto en el artículo 16.1.4º de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria, siendo el valor de cada punto del Complemento Específico el contemplado en los Presupuestos Anuales de la Comunidad Autónoma de Canarias, correspondiendo para el año 2017 la cuantía de 244,44 € (anuales), todo ello distribuido en 12 mensualidades.

13.- Una vez aprobada la modificación la RPT, se procederá a la convocatoria de un Concurso para adscribir con carácter definitivo, cada uno de los puestos vacantes contemplados en la RPT, asimismo se procederá a realizar las convocatorias públicas para la funcionarización del personal laboral fijo existente en la plantilla, a través de promoción interna, todo ello en aplicación de la Disposición Transitoria Segunda del EBEP.

14.- Se garantiza el nivel retributivo que actualmente tengan los funcionarios o personal laboral. Si se reflejara un valor inferior en el complemento específico del nuevo puesto, se establecerá un Complemento Personal Transitorio absorbible, en aplicación de la disposición adicional octava del EBEP.

15.- La Relación de Puestos de Trabajo, tendrá que revisarse anualmente, siempre que el mencionado proceso de revisión, responda a petición razonada por la parte social.

16.- Aquellos puestos de trabajo, que queden vacantes definitivamente por el motivo que fuere, podrán variar su escala de administración general a administración especial y viceversa, siempre que esté permitido legalmente y se cuente con el acuerdo de la mesa general de negociación.

Una vez aprobado estos CRITERIOS GENERALES en la correspondiente Mesa General de Negociación, se continuará el procedimiento de modificación de la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Puerto del Rosario, contemplándose un plazo máximo estimado de TRES MESES para su aprobación definitiva.

En Puerto del Rosario a 29 de Enero de 2019

