

Arrecife, a doce de febrero de dos mil dieciocho.

EL PRESIDENTE DEL CONSORCIO, Echedey  
Eugenio Felipe.

20.644

## **EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA**

### **Instituto Municipal de Deportes de Las Palmas de Gran Canaria**

#### **ANUNCIO**

#### **1.173**

Por la Junta de Gobierno de la Ciudad de Las Palmas de Gran Canaria, en sesión ordinaria celebrada el 28 de diciembre de 2017, se adoptó el siguiente acuerdo:

**“ASUNTO: APROBACIÓN DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTES**

**ÓRGANO COMPETENTE:** Junta de Gobierno de la ciudad de Las Palmas de Gran Canaria

#### **ANTECEDENTES**

I. Con fecha 24 de febrero de 1989, se aprueba mediante acuerdo plenario el Pacto de Condiciones Generales Retributivas del Personal Funcionario del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria.

II. Con fecha 25 de enero de 1991, se aprueba mediante acuerdo plenario la asignación del concepto de incompatibilidad, a incluir en el complemento específico, a los puestos de trabajo con niveles 30 y 28 de complemento de destino (concepto de incompatibilidad que también se denomina como “complemento de mayor dedicación” en algunos acuerdos que se recogen más adelante).

III. Con fecha 31 de marzo de 1995, se adopta el acuerdo plenario de aprobación del Convenio Colectivo General del Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, que se publica en el BOP el 16 de junio de 1995.

IV. Con fecha 21 de septiembre de 1995, se suscribe mediante Acuerdo entre el señor alcalde-presidente

y el Comité de Personal el denominado “Acuerdo Cierre Homologación” del personal laboral al funcionario.

V. Con fecha 28 de octubre de 2010, mediante Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad, se aprueba la asignación del componente de incompatibilidad en el complemento específico a determinados puestos de trabajo del IMD.

VI. Con fecha 27 de septiembre de 2012, se aprueba mediante acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad el Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria (BOP núm. 133, de 19 de octubre de 2012).

VII. Con fecha 5 de diciembre de 2012, se aprueban, mediante acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad, los Criterios Generales sobre la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria (BOP núm. 22, de 15 de febrero de 2013).

VIII. Con fecha 19 de diciembre de 2013, se aprueba, mediante acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad, la Relación de Puestos de Trabajo del Instituto Municipal de Deportes, (en adelante RPT), 88, que entró en vigor el 1 de enero de 2014. La publicación en el BOP de la RPT se efectúa con fecha 20 de diciembre de 2013. Corrección de error aprobado por acuerdo de la Junta de Gobierno de fecha 06 de febrero de 2014, publicado en BOP de fecha 17 de febrero de 2014. Esta RPT fue suspendida parcial y cautelarmente por Auto de la Sección 1ª de la Sala de lo contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de fecha 9 de abril de 2014, en aquellos puestos de la RPT en que se había producido la conversión de la plaza ocupada por personal laboral indefinido en funcionario interino.

Mediante Auto de fecha 10 de febrero de 2016, del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número 1, dictado en el procedimiento abreviado 285/2014, se acordó la aprobación del acuerdo extrajudicial alcanzado entre las centrales sindicales CSIF, UGT e IC y el Ayuntamiento e Instituto Municipal de Deportes. Dicha resolución devino firme mediante Diligencia de Ordenación de fecha 29 de marzo de 2016, produciéndose el archivo del procedimiento.

IX. También con fecha 11 de diciembre de 2013 se aprueba, mediante acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad, el Manual de Valoración de Puestos de

Trabajo del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, que entró en vigor el 1 de enero de 2014 (BOP núm. 160, de fecha 13 de diciembre de 2013). Este acuerdo fue ratificado y declarado conforme a derecho por sentencia del Juzgado de lo Contencioso Administrativo número 4 de fecha 30 de marzo de 2015, procedimiento 275/2014.

X. Y también con fecha 11 de diciembre de 2013 se aprueba, mediante acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad, la Descripción de los Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, que entró en vigor el 1 de enero de 2014 (BOP núm. 160, de 13 de diciembre de 2013). Este acuerdo fue ratificado por sentencia del Tribunal Superior de Justicia de fecha 5 de febrero de 2016, procedimiento 221/2015, procedimiento abreviado de origen 287/2014 del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número 5.

XI. Con fecha 18 de diciembre de 2014, se aprueba, mediante acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad, la Relación de Puestos de Trabajo del Instituto Municipal de Deportes del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria (en adelante, RPT), que entró en vigor el 1 de enero de 2015 (BOP número 167, de fecha 29 de diciembre de 2014). Este acuerdo fue anulado por sentencia de fecha 5 de abril de 2017, procedimiento abreviado 151/2015 del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número 5, y recurrido en apelación por el Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria en fecha 9 de mayo de 2017.

XII. También con fecha 18 de diciembre de 2014 se aprueba, mediante acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad, la Descripción de los Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria (BOP núm. 167, de 29 de diciembre de 2014). Acuerdo que deroga el anterior de fecha 11 de diciembre de 2013. Este acuerdo fue anulado por sentencia de fecha 25 de mayo de 2017, procedimiento abreviado 150/2015 del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 5, y recurrido en apelación por el Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria en fecha 28 de junio de 2017.

XIII. Con fechas 16 y 24 de octubre, y 14 y 22 de noviembre de 2017, respectivamente, se celebran las Mesas de Negociación del IMD para tratar el asunto "Relación de puestos de Trabajo 2018". Así como en fecha 24 de noviembre se celebran 3 sesiones de la mesa técnica de trabajo.

XIV. Con fecha 28 de noviembre de 2017, se convoca al Comité de Empresa con el siguiente punto del orden del día:

- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo del personal laboral del Instituto Municipal de Deportes del Ayuntamiento de las Palmas de Gran Canaria.

XV. Con fecha 28 de noviembre de 2017, se convoca la Mesa de Negociación con los siguientes puntos del orden del día:

- Descripción de Puestos de Trabajo del Instituto Municipal de Deportes del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria.

- Aplicación del Manual de Valoración de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria a los puestos de trabajo del Instituto Municipal de Deportes.

- Relación de Puestos de Trabajo del Instituto Municipal de Deportes.

Sometido el punto tercero a consideración, resulta aprobada por unanimidad en la Mesa de Negociación (votos a favor: IC, y STAC) la Relación de Puestos de Trabajo del IMD que como tal, y habiendo sido anuladas las aprobadas en los años 2014 y 2015, por diversos motivos, la relación de puestos de trabajo cuya aprobación se pretende tiene carácter ex novo.

XVI. Con fecha 1 de diciembre de 2017, se emite informe-propuesta para la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo del IMD y se remite el expediente a la Intervención General.

XVII. Con fecha 5 de diciembre de 2017, la Intervención General devuelve el expediente con observaciones.

XVIII. Con fecha 30 de noviembre de 2017, se emite informe en relación a la posibilidad de desistir del recurso de apelación interpuesto, en fecha 9 de mayo de 2017, contra la sentencia recaída en el procedimiento abreviado número 151/2015, debido a la modificación de las circunstancias que determinaron su interposición, solicitando a la Dirección General de la Asesoría Jurídica que confirme si comparte o no su criterio.

XIX. Con fecha 4 de diciembre de 2017, la Directora General de la Asesoría Jurídica emite informe sobre la procedencia de desistir del recurso de apelación interpuesto en fecha 9 de mayo de 2017 contra la sentencia, de fecha 5 de abril de 2017, recaída en el procedimiento abreviado número 151/2015, si así se autorizara por el órgano competente.

XX. Con fecha 13 de diciembre de 2017, la Junta Rectora del IMD acuerda elevar a la Junta de Gobierno de la Ciudad de Las Palmas de Gran Canaria la autorización a la Dirección General de la Asesoría Jurídica para desistir del recurso de apelación interpuesto, con fecha 9 de mayo de 2017, contra la sentencia de fecha 5 de abril de 2017 recaída en los autos de procedimiento abreviado número 151/2015, tramitado ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número 5.

XXI. Con fecha 13 de diciembre de 2017, la Junta Rectora del IMD acuerda la aprobación inicial de la aplicación del Manual de Valoración de los Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria a los puestos de trabajo del IMD, en el momento en el que entre en vigor la Relación de Puestos de Trabajo del Organismo Autónomo, y su remisión a la Junta de Gobierno Local para su aprobación definitiva por ser el órgano competente.

XXII. Con fecha 13 de diciembre de 2017, la Junta Rectora del IMD acuerda la aprobación inicial de la Descripción de los Puestos de Trabajo del Instituto Municipal de Deportes de Las Palmas de Gran Canaria, que entrará en vigor con ocasión de la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo, y su remisión a la Junta de Gobierno Local para su aprobación definitiva por ser el órgano competente.

XXIII. Con fecha 14 de diciembre de 2017, la Junta de Gobierno de la Ciudad acuerda autorizar a la Dirección General de la Asesoría Jurídica para desistir del recurso de apelación interpuesto en el procedimiento abreviado número 151/2015.

XXIV. Con fecha 14 de diciembre de 2017, la Junta de Gobierno de la Ciudad acuerda la aplicación del Manual de Valoración de los Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria a los puestos de trabajo del IMD, en el momento en que entre en vigor la Relación de Puestos de Trabajo del Organismo Autónomo.

XXV. Con fecha 14 de diciembre de 2017, la Junta de Gobierno de la Ciudad acuerda la aprobación de la Descripción de los Puestos de Trabajo del IMD.

XXVI. Con fecha 15 de diciembre de 2017, se emite informe complementario a la memoria económica que obra en el expediente administrativo.

XXVII. Con fecha 18 de diciembre de 2017, se presenta en la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Canarias escrito interesando el desistimiento y archivo del recurso de apelación interpuesto contra la sentencia recaída en el procedimiento abreviado número 151/2015.

XXVIII. Con fecha 18 de diciembre de 2017, se emite informe de contestación a la Intervención General en relación a las observaciones señaladas en el informe de fecha 5 de diciembre de 2017.

XXIX. Con fecha 18 de diciembre de 2017, se da traslado al presidente del Comité de Empresa del IMD del informe de la Intervención General, de fecha 5 de diciembre de 2017, y del informe de contestación a las observaciones señaladas en el mismo.

XXX. Con fecha 19 de diciembre de 2017, se emite informe-propuesta para la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo del Instituto Municipal de Deportes y se remite el expediente a la Intervención General.

XXXI. Con fecha 20 de diciembre de 2017, se emite informe de fiscalización favorable al expediente de la Relación de Puestos de Trabajo del Instituto Municipal de Deportes de Las Palmas de Gran Canaria. En el referido informe, se incluyen unas observaciones que son contestadas en informe de fecha 21 de diciembre de 2017, y que se incorpora al expediente administrativo.

XXXII. Con fecha 26 de diciembre de 2017, la Junta Rectora del Instituto Municipal de Deportes acordó la aprobación inicial de la Relación de Puestos de Trabajo del Instituto Municipal de Deportes, y su elevación a la Junta de Gobierno de la Ciudad para su aprobación definitiva por ser el órgano competente.

#### NORMATIVA APLICABLE

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, TREBEP).

- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (en adelante LRBRL).

En especial sus artículos 90.2 y 93.2.

- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública (en adelante, LMRFP), en la redacción dada por la Ley 2/2004. En especial sus artículos 15 y 16.

- Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

- Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria.

- Ley 7/2015, de 1 de abril, de los Municipios de Canarias.

- Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los Funcionarios de la Administración Local (en adelante, RFAL). En especial su artículo 3 y la disposición transitoria 2ª.

- Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento general de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado (en adelante, RGI).

- 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 (en adelante, TRRL). En especial su artículo 126.4.

- Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales (en adelante, ROF).

- Reglamento Orgánico del Gobierno y de la Administración del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria (en adelante, ROGA).

- Jurisprudencia de aplicación.

- Estatutos del Instituto Municipal de Deportes del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria.

- Reglamento de funcionarios, Convenio colectivo del personal laboral y Pacto de Condiciones Retributivas del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria.

#### CONSIDERACIONES JURÍDICAS SOBRE LA RELACIÓN DE PUESTOS DEL TRABAJO DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTES DEL AYUNTAMIENTO DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

1. Marco legal, jurisprudencia de interés y naturaleza jurídica.

Dispone el artículo 74 del TREBEP:

“Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos”.

Por su parte, el artículo 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, establece que “las Corporaciones Locales formarán la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública, correspondiendo 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”. También la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en su artículo 15.1 dispone que “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”.

Por tanto, la elaboración y posterior aprobación de una Relación de Puestos de Trabajo resulta obligatoria

para las entidades locales y así lo afirma el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en su sentencia núm. 131/2007: “La no elaboración por el Ayuntamiento de la Relación de Puestos de Trabajo supone el incumplimiento de una obligación jurídica. Si tenemos en cuenta que tal incumplimiento no solo es contrario a la más elemental exigencia de buena fe y, lo más importante, que constituye un innegable perjuicio a derechos e intereses legítimos, resulta inevitable, en aras de la salvaguarda del derecho a la tutela judicial efectiva y, fundamentalmente, del principio pro actione -principio que según reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo ha de inspirar la interpretación y aplicación de supuestos como el que nos ocupa- condenar al Ayuntamiento a la elaboración de la tan mencionada Relación de Puestos de Trabajo”.

En cuanto a la naturaleza jurídica de la RPT, la cuestión se ha visto sujeta a variaciones y vaivenes doctrinales y jurisprudenciales a los que ha venido a poner fin la Sentencia de 5 de febrero de 2014, Rec. 2986/2012 dictada por el Tribunal Supremo. En ella se pone fin a la dualidad mantenida en cuanto a la consideración de la RPT como disposición de carácter general y como acto administrativo, en el plano procesal y en el material respectivamente, para pasar a considerar dicho instrumento como un acto ordenado.

Señala el TS en esta aclaratoria sentencia que “Sobre esa base, y en la alternativa conceptual de la caracterización como acto administrativo o como norma, entendemos que lo procedente es la caracterización como acto, y no como norma o disposición general. Tal caracterización como acto, según se ha expuesto antes, es por lo demás la que ha venido proclamándose en la jurisprudencia (por todas reiteramos la cita de las sentencias de 19 de junio de 2006 y la de 4 de julio de 2012 y 10 de julio de 2013), aunque lo fuera en referencia al plano sustantivo, al diferenciarlo del procesal”.

Por lo que se refiere a la diferencia entre los conceptos de Plantilla y Relación de Puestos de Trabajo, es significativa la sentencia del Tribunal Supremo, de 12 de diciembre de 2003, la cual señala lo siguiente:

“El examen de los preceptos legales contenidos en la Ley 30/1984 de 2 agosto 1984 (artículos 14, 15 y 16), de la Ley 7/1985 (artículo 90) y del TRDRL (artículos 126 y 127), permite configurar en efecto la relación

de puestos de trabajo y así lo ha venido haciendo la jurisprudencia (SSTS de 30 de mayo de 1993 y 8 de mayo de 1998) como el instrumento técnico a través del cual se realiza por la Administración -sea la estatal, sea la autonómica, sea la local- la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y con expresión de los requisitos exigidos para su desempeño, de modo que en función de ellas se definen las plantillas de las Administraciones Públicas y se determinan las ofertas públicas de empleo.

Por ello, corresponde a la Administración la formación y aprobación de las relaciones de puestos de trabajo lo que, como es natural, es extensivo a su modificación. Por tanto, la confección de las relaciones de puestos de trabajo por la Administración y la consiguiente catalogación de estos se configura como un instrumento de política de personal, atribuido a la Administración al más alto nivel indicado, de acuerdo con las normas de derecho administrativo, que son las que regulan tanto el proceso de confección y aprobación como el de su publicidad. Así pues, la relación de puestos de trabajo, incluyendo las modificaciones que en ella pueden efectuarse, es un acto propio de la Administración que efectúa en el ejercicio de sus potestades organizatorias.

Por su parte las plantillas de personal se pueden configurar como un instrumento de carácter más bien financiero o presupuestario de ordenación del gasto que constituye una enumeración de todos los puestos -o mejor plazas- que están dotados presupuestariamente, debiendo incluir tanto a los funcionarios como al personal laboral y eventual, cuya finalidad es delimitar los gastos de personal al relacionar todos los que prevé para un ejercicio presupuestario siendo la base para habilitar la previsión de gastos en materia de personal y consignar los créditos necesarios para hacer frente a las retribuciones en materia de personal, hasta el extremo de que su aprobación y modificación está estrechamente ligada a la aprobación y modificación del presupuesto de la Corporación en el ámbito local.

Esa finalidad y conexión presupuestaria de la plantilla, que se manifiesta en la necesidad de que la misma respete los principios de racionalidad, economía y se configure de acuerdo con la ordenación general de la economía, así como en la prohibición de que los gastos de personal traspasen los límites que se fijan con carácter general en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado”.

Asimismo, la Sentencia del Tribunal Supremo, de 17 de julio de 2012, indica lo siguiente:

“... A este respecto, en relación con la RPT hemos dicho en la Sentencia de 20 de octubre de 2008, que este instrumento, al tener carácter excluyente de otros para configurar dicho contenido, vincula a las Plantillas Orgánicas, que tienen 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.

Asimismo, una delimitación precisa entre plantilla y RPT puede encontrarse en la Sentencia de 28 de noviembre de 2007, que señala lo siguiente: la conexión entre plantilla y Presupuesto, dispuesta por la LRBRL (artículo 90) y el TRRL (artículos 126 y 127), responde a la finalidad de que todos los puestos de trabajo de la Entidad local cuenten con la correspondiente dotación presupuestaria que permita la viabilidad económica de los mismos; y esta finalidad, en el caso litigioso, ha de considerarse alcanzada desde el momento en que hubo simultaneidad en la aprobación de la Plantilla y la aprobación provisional del Presupuesto y, posteriormente, esta última quedó definitivamente aprobada por no haber sido estimadas las alegaciones que fueron presentadas.

No se trata, pues, de un vacío requisito formalista, sino de una exigencia sustantiva dirigida a hacer factible en términos económicos la Plantilla durante el ejercicio anual al que está referida, por lo que bastará para ello, como aquí aconteció, que en la fecha de inicio de ese ejercicio esté aprobada la dotación presupuestaria correspondiente a dicha Plantilla.

Y puede añadirse que esa exigencia de la dotación presupuestaria tiene sentido para los puestos de trabajo cuya continuidad se disponga o apruebe, pero no así para los que hayan sido objeto de supresión.

Establecida la Relación de Puestos de Trabajo como el instrumento idóneo para la modificación del contenido, valoración de complementos, etc., de cada puesto de trabajo, es claro que no puede modificarse

sino a través de esta, y no por una simple aprobación de la plantilla, que es un instrumento distinto y cuyas exigencias procedimentales contenidas en el artículo 126.1 TRRL no son predicables de las relaciones de puesto de trabajo. En este sentido, la sentencia de 19 de diciembre de 2011 advierte que la infracción de los principios proclamados en el artículo 90.1 LRBRL (racionalidad, economía y eficiencia), a los que también remite el artículo 126.1 del TRRL, están expresamente referidos a las plantillas, por lo que no puede declararse que hayan sido infringidos por la RPT directamente combatida en el actual proceso”.

En definitiva, la Relación de Puestos de Trabajo tiene la consideración de acto administrativo y constituye el elemento objetivo de la organización, configurador de la relación de servicios y de las necesidades organizativas objetivadas en un momento dado, y la Plantilla conforma el elemento subjetivo, comprensivo de los efectivos de personal agrupados por régimen jurídico y, en su caso, escalas, subescalas, clases y categorías.

2. Procedimiento de aprobación y trámites de obligado cumplimiento.

Teniendo en cuenta, por tanto, la reciente doctrina jurisprudencial, en la que la Relación de Puestos de Trabajo se considera acto y no reglamento o disposición general, cabe destacar que los trámites de obligado cumplimiento para que la Relación de Puestos de Trabajo se ajuste a legalidad son:

1.º) Con carácter previo, la Relación de Puestos de Trabajo, así como las retribuciones complementarias inherentes a los mismos, han de ser objeto de negociación colectiva. Pues bien, se acredita que la negociación colectiva se llevó a cabo por la documental que obra en el expediente administrativo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.1, apartados b, c y k, del TREBEP.

2.º) Aprobada la Relación de Puestos de Trabajo en el marco de la negociación colectiva, debe emitirse la Propuesta de Resolución por parte del Gerente del IMD, en atención a lo dispuesto en los artículos 174 y 175 del ROF, en relación con el artículo 88 del ROGA, en la que no se entran a valorar los criterios de conveniencia y oportunidad, sino en la legalidad de los acuerdos adoptados y en la sujeción a norma de la estructuración de los puestos planteada, es decir, la denominación de los puestos, los grupos de

clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que se adscriban, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias de los mismos, cuantificando asimismo las modificaciones que se introducen y pronunciándose igualmente en cuanto a la competencia del órgano que ha de adoptar el acuerdo y el procedimiento que se ha de seguir para su entrada en vigor. Este trámite es al que se trata de dar cumplimiento con la presente propuesta de acuerdo.

3.º) A partir de dicho momento procede someter el expediente a la consideración del órgano competente (Junta Rectora del IMD y, posteriormente, Junta de Gobierno Local de la Ciudad), para la adopción de los acuerdos que correspondan, previo informe de fiscalización favorable del expediente.

4.º) En armonía con lo expuesto, no es necesario el trámite de información pública que tienen las normas reglamentarias. De ahí la diferente naturaleza jurídica de la RPT -acto administrativo con destinatarios indeterminados- y la plantilla de personal, como anexo de personal al Presupuesto General.

No sería exigible ni el plazo de exposición pública de quince días previsto en el artículo 169.1 del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, para la aprobación del presupuesto o su modificación, al que se remite el apartado 3 del artículo 126 TRRL, ni el plazo de treinta días de información pública y audiencia a los ciudadanos para presentación de reclamaciones y sugerencias, regulado en el artículo 49.b) LRBR. Tampoco parece exigible el trámite de audiencia a los interesados previsto en el artículo 82 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, dada la naturaleza de la RPT de instrumento de carácter técnico dirigido a la racionalización de las estructuras administrativas.

5.º) Por último, al ser la RPT un acto administrativo no reglamentario que surte efectos desde su aprobación, contra su aprobación o modificación se puede interponer el recurso potestativo de reposición regulado en el artículo 123 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, si bien se exige su publicación para conocimiento de los interesados. No obstante, procede su publicación, no como requisito de eficacia, sino para que pueda ser conocida por los interesados, como aclara la STS de 26 de mayo de 1998, siendo

suficiente su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas.

3. Contenido mínimo de la Relación de Puestos de Trabajo.

Cada Relación de Puestos de Trabajo o documento similar puede tener un contenido distinto, en función del establecimiento y desarrollo de determinados aspectos relacionados con las necesidades de la organización municipal y de los servicios a prestar por esta, en función de su propia potestad de autoorganización.

Sin embargo, hay un contenido mínimo exigido, como anteriormente se apuntó, por la normativa de carácter básica establecida en el artículo 74 del TREBEP:

- Denominación de los puestos.
- Grupos de clasificación y escalas que pueden desempeñarlos.
- Sistemas de provisión.
- Retribuciones complementarias.

En defecto de regulación específica para las entidades locales en esta materia, el apartado Segundo de la Orden de 2 de diciembre de 1988, reguladora de las Relaciones de Puestos de Trabajo de la Administración del Estado, señala lo siguiente:

“Las relaciones comprenderán, conjunta o separadamente, los puestos de trabajo de personal funcionario 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. En dichas relaciones se indicará la denominación y características esenciales de los puestos de trabajo, los requisitos exigidos para su desempeño, el nivel de complemento de destino y, en su caso, el complemento específico, cuando hayan de ser desempeñados por personal funcionario, o la categoría profesional y régimen jurídico aplicable cuando sean desempeñados por personal laboral. Entre las características esenciales de los puestos de trabajo y los requisitos exigidos para su desempeño deberán figurar necesariamente el tipo de puesto, el sistema de provisión y los Grupos, Cuerpos y Escalas a que deban adscribirse y, en su caso, la titulación académica y formación específica necesarias para el correcto desempeño del puesto de trabajo. Igualmente podrán especificarse aquellas

condiciones particulares que se consideren relevantes en el contenido del puesto o en su desempeño”.

Con posterioridad, el vigente artículo 15 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, indica el contenido mínimo de las Relaciones de Puestos de Trabajo para la Administración General del Estado, señalando lo citado a continuación:

“a) Las relaciones comprenderán, conjunta o separadamente, los puestos de trabajo del personal funcionario 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”.

#### 4. Estructura de la Relación de Puestos de Trabajo del IMD.

La estructura de la Relación de Puestos de Trabajo del IMD es la siguiente:

##### 4.1. Identificación del puesto.

a) Código del puesto: Estará compuesto por tres letras iniciales que harán referencia a la unidad administrativa correspondiente, por la referencia a la clasificación del puesto en funcionario (F), laboral (L) o eventual € y por la numeración correlativa de los puestos de trabajo, dentro de cada unidad administrativa.

b) Denominación del puesto: Se indica la denominación de cada puesto, acorde a la descripción de puestos realizada. Dentro de cada unidad administrativa, los puestos de trabajo se ordenarán de mayor a menor nivel de complemento de destino y, en cada nivel, según la puntuación correspondiente el complemento específico, de mayor a menor.

c) Vínculo: Conforme a la clasificación de los puestos en personal funcionario, laboral, eventual o directivo.

En aplicación del artículo 8 del TREBEP, el personal al servicio de las entidades locales está integrado por funcionarios de carrera, funcionarios interinos, contratados en régimen de derecho laboral y personal eventual, refiriéndose el artículo 13 al personal directivo profesional.

El TREBEP define al personal laboral, en su artículo 11, como aquel “que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato este podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal”.

El TREBEP persigue, como una finalidad que se explicita en su Exposición de Motivos, establecer una regulación de los elementos comunes aplicables al conjunto de los funcionarios y al personal laboral. El alto porcentaje de contratados laborales en las corporaciones locales, en comparación con el de otras administraciones, trae, sin duda, su causa normativa a lo que establecía el artículo 92.2 de la LRBRL. Por este artículo solo se reservaban obligatoriamente a funcionarios las siguientes funciones: las que impliquen autoridad, fe pública y asesoramiento legal preceptivo (secretaría); control y fiscalización del gasto (intervención), contabilidad y tesorería (tesorería) y aquellas otras que para garantizar la objetividad, imparcialidad e independencia se decida reservar expresamente a funcionarios.

A partir de esta referencia, correspondía a las corporaciones locales la aprobación de las relaciones de puestos de trabajo reservados al personal laboral (artículos 126.1 y 129.2 TRRL).

El TREBEP, en su artículo 9.2, contempla una nueva redacción: “En todo caso, el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas corresponden exclusivamente a los funcionarios públicos, en los términos que en la ley de desarrollo de cada Administración Pública se establezca”.

Y en su artículo 11.2, dice: “Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto establecerán los criterios para la determinación de los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por



personal laboral, respetado en todo caso lo establecido en el artículo 9.2.”.

El TREBEP, al igual que la LRBRL, no concreta las funciones que han de ser desempeñadas por el personal sujeto al estatuto funcionarial y se remite a las leyes de la Función Pública que se dicten en desarrollo del mismo.

No obstante, la ocupación de puestos en la Administración por parte de personal laboral se ha delimitado en función de que la necesidad de cobertura sea temporal, que se trate de funciones propias de un oficio, su carácter instrumental, puestos que exijan conocimientos especializados de los que no exista un Cuerpo o Escala concreta de funcionario, o las funciones sean de apoyo o instrumental. Por lo tanto, se trata de funciones extrañas a las notas propias de la relación funcionarial, esto es, permanente y profesional (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, 19 de febrero de 2008).

Con respecto a la condición de funcionarios de determinados puestos, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, de 6 de julio de 2007, indica lo siguiente: “... pero no cabe duda que conforme a los anteriores preceptos legales, el puesto de Arquitecto superior no debe ser clasificado como laboral. Siempre en el entendimiento del criterio consolidado del Tribunal Constitucional en el sentido de que en principio todos los puestos de la Administración pública deben ser desempeñados por funcionarios, constituyendo una excepción su provisión por quienes no tengan la condición”.

Atendiendo a los requisitos legales y pronunciamientos judiciales expuestos, se ha elaborado la Relación de Puestos de Trabajo del IMD, en la que prevalece el vínculo de personal funcionario para casi la totalidad de los puestos de trabajo.

d) Jornada: Diferenciando entre jornada general o jornada en régimen de especial dedicación.

- Jornada general. La duración de la jornada general será de 37 horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a mil seiscientos cuarenta y dos horas anuales. Como regla general, la distribución de la jornada semanal se realizará de la siguiente manera:

- El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo

será de 9:00 a 14:00 horas de lunes a viernes. El tiempo restante hasta completar la jornada semanal se realizará en horario flexible, entre las 7:00 y las 9:00 y entre las 14:00 y las 19:00 de lunes a viernes.

- Atendiendo a los horarios de apertura al público de determinadas oficinas y servicios públicos, a las necesidades específicas de determinadas unidades, como pudiera ser la unidad técnica de alumbrado público, o a las necesidades de traslado de los órganos superiores y directivos, podrán establecerse otros límites horarios para la presencia obligada del personal.

Durante la jornada de trabajo se podrá disfrutar de una pausa por un periodo de 30 minutos, que se computará como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios.

- Jornada en régimen de especial dedicación. La duración de la jornada en régimen de especial dedicación será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a mil setecientos cincuenta y dos horas anuales, sin perjuicio del aumento de horario que excepcionalmente sea preciso por necesidades del servicio. En la Relación de Puestos de Trabajo figurarán, en función de la naturaleza y características del servicio, aquellos puestos de trabajo que deban prestarse en régimen de especial dedicación, que en todo caso serán los puestos de secretario y aquellos de nivel de complemento de destino igual o superior a 26. Como regla general, la distribución de la jornada semanal se realizará de la siguiente manera:

- El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 9:00 a 14:00 horas de lunes a viernes. El tiempo restante hasta completar la jornada semanal se realizará en horario flexible, entre las 7:00 y las 9:00 y entre las 14:00 y las 19:00 de lunes a viernes.

- La jornada mínima obligatoria será de 37 horas y media semanales de trabajo efectivo. El excedente hasta las 40 horas semanales se deberá realizar en cómputo anual, es decir, al finalizar el ejercicio deberán haberse realizado un total de 110 horas anuales por encima de las mil seiscientos cuarenta y dos horas.

#### 4.2. Requisitos para el desempeño.

B) Grupo y subgrupo: Para el personal funcionario es el establecido en el artículo 76 y la disposición transitoria tercera del TREBEP, es decir:

• Grupo A, dividido en dos subgrupos A1 y A2. Para el acceso a los cuerpos o escalas de este grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será este el que se tenga en cuenta.

• Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

• Grupo C. Dividido en dos subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso (C1: título de bachiller o técnico; C2: título de graduado en educación secundaria obligatoria).

Para el personal laboral se atiende, asimismo, a lo dispuesto en sus acuerdos o disposiciones convencionales, de conformidad con lo establecido en el artículo 77 del TREBEP.

Para la adscripción de los puestos de trabajo a los grupos de clasificación señalados, se combinan las exigencias derivadas de las funciones de un puesto en cuanto a titulación y cualificación con factores de desempeño no vinculados a la pertenencia a un grupo, como la dificultad técnica, la experiencia o las responsabilidades profesionales que conlleve asumir, de modo que determinados puestos puedan ser ocupados por funcionarios de dos grupos o subgrupos de clasificación consecutivos.

Por tanto, los puestos de trabajo se podrán adscribir a dos grupos/subgrupos consecutivos, cuando se trate de puestos en que la titulación no sea un requisito esencial.

Se adscribirán los puestos a un solo grupo/subgrupo cuando el contenido de dichos puestos, en lo que se refiere a capacidad técnica y responsabilidad profesional, responda a la titulación y especialización propia de ese grupo/subgrupo.

En cualquier caso, la adscripción respetará los intervalos de niveles de complemento de destino correspondientes a cada grupo/subgrupo de titulación establecidos en la normativa vigente.

b) Escala, subescala y clase: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.2 de la LMRFP, los puestos de trabajo serán de adscripción indistinta para todos los funcionarios incluidos en el ámbito de aplicación de dicha ley. Únicamente podrán adscribirse con carácter exclusivo puestos de trabajo a funcionarios de un determinado Cuerpo o Escala cuando tal

adscripción se derive necesariamente de la naturaleza y de la función que se deba desempeñar en ellos.

El artículo 167 del TRRL dispone que los funcionarios de carrera de la administración local que no tengan habilitación de carácter nacional se integrarán en las escalas de Administración General y Administración Especial de cada corporación, que quedarán agrupadas conforme a lo dispuesto en la legislación básica del Estado sobre función pública, en los grupos que este determine, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso.

Corresponde a los funcionarios de la escala de administración general el desempeño de funciones comunes al ejercicio de la actividad administrativa. En consecuencia, los puestos de trabajo predominantemente burocráticos habrán de ser desempeñados por funcionarios técnicos, técnicos de gestión, administrativos, auxiliares y subalternos de administración general (artículo 169.1 TRRL).

Tendrán la consideración de funcionarios de administración especial los que tengan atribuido el desempeño de las funciones que constituyen el objeto peculiar de una carrera, profesión, arte u oficio (artículo 170.1 TRRL).

Siguiendo lo dispuesto en los artículos 169 y siguientes del TRRL, se establece la siguiente división:

Escalas:

- Funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.

- Escala de Administración General.

- Escala de Administración Especial.

C) Subescalas correspondientes a la Escala de Administración General:

De la Escala de Administración General

Subescala Técnica

Subescala de Gestión

Subescala Administrativa

Subescala Auxiliar

Subalterna

B) Subescalas correspondientes a la Escala de Administración Especial:

De la Escala de Administración Especial	Correspondencias con cada subescala de la Escala de Administración Especial
Subescala Técnica	<ul style="list-style-type: none"><li>• Técnica Superior</li><li>• Técnica Medio</li><li>• Técnica Auxiliar</li></ul>
Subescala de Servicios Especiales	<ul style="list-style-type: none"><li>• Policía Local y sus auxiliares</li><li>• Servicio de Extinción de Incendios</li><li>• Cometidos Especiales</li><li>• Personal de Oficinos</li></ul>

c) Forma de provisión: De conformidad con el artículo 20.1 de la LMRFP, los puestos de trabajo se proveerán de acuerdo con los procedimientos de concurso y libre designación. En similares términos, el artículo 78 del TREBEP dispone que la provisión de los puestos de trabajo en cada Administración Pública se llevará a cabo por los procedimientos de concurso y libre designación con convocatoria pública.

El único sistema de provisión en la RPT del IMD es el de concurso para la totalidad de los puestos de trabajo.

d) Administración de procedencia: Cada corporación tiene competencia para determinar, en la Relación de Puestos de Trabajo, la administración de procedencia: Estado, Comunidad Autónoma, Administración Local o del propio Ayuntamiento, así como el resto de combinaciones.

En este apartado, por tanto, se especifica la administración a la que debe pertenecer el titular del puesto de trabajo, en los términos siguientes:

- P1: Ayuntamiento de las Palmas de Gran Canaria y sus organismos autónomos.
- P2: Administración Local.
- P3: Administración Local y Autonómica.
- P4: Administración indistinta.

Todos los puestos de trabajo de la Relación de Puestos del IMD figuran con P1, por lo que podrán ser cubiertos indistintamente por personal de la propia entidad o por personal del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, y a la inversa. En este caso, los funcionarios no adquirirán la condición de funcionario propio del organismo autónomo o del Ayuntamiento, pero se integrarán en su administración y les serán de aplicación los acuerdos colectivos que regulen las condiciones de trabajo y retribuciones del personal funcionario al servicio del mismo.

e) Titulación: Para el personal funcionario, cuando se trata de puestos de la escala de administración general, las titulaciones son las requeridas para las correspondientes subescalas en el artículo 169.2 TRRL:

- Para el ingreso en la subescala técnica se precisará estar en posesión del título de Licenciado en Derecho, en Ciencias Políticas, Económicas o Empresariales, Intendente Mercantil o Actuario o grado universitario equivalente.

- Para el ingreso en la subescala administrativa se precisará estar en posesión del título de bachiller, formación profesional de segundo grado, o equivalente.

- Para el ingreso en la subescala auxiliar se precisará estar en posesión de título de graduado escolar, formación profesional de primer grado, o equivalente.

- Para el ingreso en la subescala subalterna, se exigirá el certificado de escolaridad.

Lo anterior se debe interrelacionar con lo dispuesto en el artículo 76, disposición adicional sexta y disposición transitoria tercera del TREBEP, incorporando las titulaciones establecidas en el citado artículo y dejando sin efectos la exigencia de titulación para las Agrupaciones Profesionales del Grupo E.

Asimismo, para la subescala de gestión de la escala de administración general, al no especificarse titulación alguna en el TRRL, se deberá acudir a lo dispuesto en el artículo 25 de la LMRFP, que exige para el grupo B (actual Grupo A/Subgrupo A2) disponer de alguna de las siguientes titulaciones: Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de Tercer Grado o equivalente.

Cuando son puestos de la escala de administración especial, subescala técnica, se indica la rama universitaria o la titulación específica, en cumplimiento de lo establecido en los artículos 170 y 171 del citado texto normativo, atendiendo al listado de titulaciones obrante en el anexo II. Asimismo, en atención al carácter y nivel del título exigido, se dividen en técnicos superiores, medios y auxiliares y, a su vez, cada clase podrá comprender distintas ramas y especialidades.

En cuanto a la subescala de servicios especiales, integrada en la escala de administración especial, el artículo 172 del TRRL dispone que para el ejercicio de sus tareas no se exige, con carácter general, la posesión de títulos académicos o profesionales determinados.

Para el personal laboral se atenderá a lo dispuesto en sus acuerdos convencionales.

Para la determinación de las funciones propias y básicas de cada puesto hay que remitirse a lo dispuesto en el artículo 169 y siguientes 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), es decir:

- Subescala técnica de Administración General: Tareas de gestión, estudio y propuesta de carácter administrativo de nivel superior.

- Subescala de gestión de Administración General: Tareas de apoyo a las funciones de nivel superior.

- Subescala administrativa de Administración General: tareas administrativas, normalmente de trámite y colaboración.

- Subescala auxiliar de Administración General: tareas de mecanografía, taquigrafía, despacho de correspondencia, cálculo sencillo, manejo de máquinas, archivo de documentos y otros similares.

- Subescala de subalternos de Administración General: 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.

- Subescala técnica de Administración Especial: tareas que son objeto de una carrera para cuyo ejercicio exigen las leyes estar en posesión de determinados títulos académicos o profesionales.

- Subescala de Servicios Especiales, la Policía Local ejercerá sus funciones de acuerdo con lo previsto en el Título V de la Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y la normativa legal y reglamentaria sobre coordinación de policías locales de Canarias.

• Clase de cometidos especiales al personal de las bandas de música y los restantes funcionarios que realicen tareas de carácter predominantemente no manual, no comprendidas en subescala técnica, en las diversas ramas o sectores de actuación de las Corporaciones Locales, subdividiéndolas en categorías, según el nivel de titulación exigido.

• Clase de personal de oficios: tareas de carácter predominantemente manual, referidas a un determinado oficio, industria o arte.

No obstante, más adecuado a la realidad actual es el contenido funcional mínimo de las distintas Escalas y Subescalas que fija el artículo 59 del Ley 7/2015, de 1 de abril, de Municipios de Canarias, cuando dice:

“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 oficios.

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 oficios: tareas manuales específicas de una actividad o arte”.

Asimismo, se ha realizado, como documento complementario a la RPT, la Descripción de Puestos del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria. Documento que contiene el mapa de puestos y la descripción de los mismos (funciones generales, funciones específicas y perfil competencial).

Por último, especificar que cuando se trata de puestos de jefatura, la titulación exigida varía en función de las especificidades del área concreta.

4.3. Retribuciones complementarias.

Los niveles fijados son el resultado de la aplicación del Manual de Valoración de Puestos de Trabajo a la totalidad de puestos descritos. Para ello, se ha utilizado el denominado método de puntos por factor, aplicándose los siguientes factores:

D) Complemento de destino: Se establece el nivel del puesto de trabajo, a los efectos de determinar su complemento de destino, dentro de los intervalos establecidos en el artículo 71 del RGI.

Cuerpo o Escala	Nivel mínimo/máximo
Grupo A, subgrupo A1	20 al 30
Grupo B, subgrupo A2	16 al 26
Grupo C, subgrupo C1	11 al 22
Grupo D, subgrupo C2	9 al 18
Grupo E, agrupaciones profesionales	7 al 14

Factores del complemento de destino:

- Factor I: Especialización formación (Grados A, B, C, D, E).
- Factor II: Desarrollo de competencias (Grados A, B, C, D, E, F).
- Factor III: Complejidad funcional (Grados A, B, C, D, E, F, G, H, I).
- Factor IV: Tipo de mando (Grados A, B, C, D, E, F, G).

b) Complemento específico: A los puestos de trabajo del IMD les será de aplicación únicamente el componente general de devengo fijo del complemento específico, desarrollado en el Manual de Valoración de los Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria:

Componente general de devengo fijo del complemento específico: Fijado conforme a los criterios que se contemplan con carácter genérico en el Manual de Valoración de Puestos aplicable en cada momento. Este componente es el que de modo unánime se aplica a la generalidad de los puestos de trabajo que respondan a tales criterios, en los porcentajes y con la ponderación que en el referido manual se recogen. Son componentes generales de devengo fijo del complemento específico los que resulten, por tanto, de la aplicación del manual de valoración reseñado.

Los factores del componente general de devengo fijo del complemento específico, desarrollados en el Manual de Valoración de Puesto de Trabajo, son los siguientes:

- Factor I: Dificultad técnica (Grados A, B, C, D, E, F, G, H, I).
- Factor II: Dedicación, jornada, turno (Grados A, B, C, D, E, F, G, H).
- Factor III: Incompatibilidad (Grados A, B, C, D, E, F).
- Factor IV: Responsabilidad (Grados A, B, C, D, E, F, G, H).
- Factor V: Peligrosidad (Grados A, B, C, D, E).
- Factor VI: Penosidad (Grados A, B, C, D, E).

Respecto al valor del punto del complemento específico, se corresponderá con el valor asignado por la Comunidad Autónoma de Canarias a sus empleados públicos, en la correspondiente Ley de Presupuestos Autonómicos y experimentará las modificaciones que se introduzcan por las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

De acuerdo con tales criterios, y según el resultado del proceso de valoración, se fija el número de puntos que corresponde a cada puesto de trabajo de personal funcionario o laboral.

5. Procedimiento general para la creación, modificación y supresión de puestos de trabajo.

- Creación: La creación de puestos de trabajo se ajustará al siguiente procedimiento:

a) El Gerente del IMD remitirá propuesta justificada, y con el visto bueno del concejal delegado o de área de gobierno respectivo, a la Dirección General de Administración Pública u órgano competente en materia de gestión de personal, conteniendo la motivación y/o razones por las cuales es preciso la creación del puesto, incluyendo los datos sobre su denominación, la descripción de las funciones básicas a realizar y otros requisitos que se consideren esenciales para su desempeño (formación complementaria, experiencia, etc.), salvo que el puesto que se pretenda crear sea similar a algún otro de los comprendidos en la Relación de Puestos de Trabajo, en cuyo caso se indicará esta circunstancia.

b) El Servicio de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria emitirá informe razonado y propuesta de aceptación o desestimación de la creación del puesto y, en caso de aceptación, concretará las determinaciones del mismo (naturaleza, denominación, requisitos y características esenciales para su desempeño), de conformidad con el marco jurídico y los requisitos técnicos relacionados con el proceso de elaboración de la Relación de Puestos de Trabajo.

c) Cuando proceda, según lo dispuesto en el apartado anterior, la creación del puesto, se llevará a cabo el proceso de negociación, en lo que se refiere a sus retribuciones complementarias, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 37.1.b) del TREBEP.

d) Previo informe de la Intervención General, si la creación del puesto supone incremento del gasto, primero por la Junta Rectora y después por la Junta de Gobierno Local se adoptará el acuerdo correspondiente y la consiguiente modificación de la Relación de Puestos de Trabajo.

- Modificación: Por necesidades organizativas y de optimización de la gestión de personal, se podrán

realizar modificaciones en los puestos, referidas a cualquiera de las determinaciones previstas en la Relación de Puestos de Trabajo, debiendo seguirse el mismo cauce procedimental que el señalado para la creación de puestos, con justificación, en este caso, de la variación o las variaciones que se proponen.

Asimismo, se procederá a la negociación de la modificación solicitada y aceptada por el Servicio competente en materia de Recursos Humanos, cuando afecte a las retribuciones complementarias y posterior aprobación por la Junta de Gobierno Local, previo paso por la Junta Rectora.

- Supresión: Los puestos de trabajo que no se consideren necesarios para la prestación y/o gestión de los servicios municipales serán suprimidos, pudiendo iniciar este procedimiento el Servicio en el que se encuentre adscrito el puesto de trabajo a suprimir o el Servicio de Recursos Humanos, teniendo en cuenta las políticas, criterios generales o pautas de actuación en materia de dimensionamiento de efectivos o de gestión racional de los puestos de trabajo de carácter estructural.

En todo caso, se adoptará el acuerdo de supresión por la Junta Rectora y posteriormente por la Junta de Gobierno Local.

En aquellos casos en los que se haga referencia a la transformación de un puesto de trabajo, deberá entenderse la misma como creación de un puesto de trabajo y la supresión de otro de manera simultánea.

6. Procedimiento para la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo.

Las modificaciones de la RPT que se pueden realizar se clasifican en sustanciales y simples.

- Serán de carácter sustancial las modificaciones de la RPT en caso de creación, supresión, transformación y modificación de puestos de trabajo, cuando tengan repercusión económica en el Presupuesto, cuando se produzcan modificaciones sustanciales en las estructuras organizativas y/o cuando afecten a los siguientes conceptos de cualquier puesto de trabajo existente:

- Grupo y/o subgrupo de clasificación profesional.

- Escala, subescala, clase y/o categoría, en caso de funcionarios, y, en caso de laborales, de las plazas que pueden adscribirse al puesto.

- Vínculo del puesto.
- Forma de provisión, titulación académica y administración de procedencia.
- Complemento específico y/o complemento de destino.
- Las modificaciones de jornadas.

Toda modificación de la RPT que tenga este carácter requerirá del inicio de un expediente de modificación de RPT y seguirá el procedimiento descrito en los artículos siguientes, sin perjuicio de cualesquiera otros trámites establecidos legalmente.

- Será de carácter simple y se considerará de mera adaptación de la RPT, cualquier otra modificación no contemplada en el punto anterior. Se entenderán incluidas en este supuesto las adaptaciones realizadas como consecuencia de:

- Los decretos del alcalde por los que se establecen los sectores funcionales y la estructura organizativa de las diferentes áreas de gobierno.
- Los acuerdos que aprueben el número de puestos del personal eventual y su régimen retributivo al inicio del mandato corporativo o con ocasión de la aprobación del Presupuesto.

## 7. Cláusulas para la aplicación de la Relación de Puestos de Trabajo

### 7.1. Documentos que forman parte de la Relación de Puestos de Trabajo

Forman parte de la Relación de Puestos de Trabajo del IMD tanto la Descripción de los Puestos de Trabajo propios del IMD como el Manual de Valoración los Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria. La tramitación y aprobación de estos dos documentos será diferenciada de la de la RPT, pero su entrada en vigor sí quedará diferida al momento en que entre en vigor la RPT.

### 7.2. Aprobación del complemento personal transitorio (CPT) y del complemento de garantía retributiva (CGR).

Procede mantener la restauración de las retribuciones existentes antes de la entrada en vigor de la Relación de Puestos de Trabajo del IMD, es decir a diciembre

de 2017, según informe emitido al respecto por la Intervención General de fecha 5 de diciembre de 2017, mediante el establecimiento de un Complemento Personal Transitorio al personal funcionario de carrera y al personal laboral fijo, y de un Complemento de Garantía Retributiva al personal laboral no fijo, por la aplicación del proceso de valoración de puestos de trabajo, reconociendo de esta manera los derechos contemplados en el Convenio Colectivo que continúa hasta el momento vigente y garantizando que la relación de puestos de trabajo no suponga una merma en los derechos retributivos del personal afectado.

Los complementos serán los resultantes de la diferencia entre la cantidad a percibir por el desempeño del puesto de trabajo al cual se le adscriba y sus retribuciones a diciembre de 2017, que deberán coincidir con las retribuciones de diciembre de 2014 más los incrementos salariales del 1 por ciento previstos en las Leyes Generales de Presupuestos del Estado de los años 2016 y 2017, teniendo como límite máximo en el complemento de destino el que corresponda en función del subgrupo de titulación al que pertenezca el empleado público.

De conformidad con la normativa básica del Estado, tanto el complemento personal transitorio como el complemento de garantía retributiva serán absorbidos por cualquier mejora retributiva, en las condiciones que establezcan las sucesivas leyes de presupuestos.

El reconocimiento de los dos complementos se sustenta en el concepto denominado por la doctrina jurisprudencial “derechos adquiridos” y en la aplicación del principio de igualdad pero concretamente en el reconocimiento de complementos personales al personal funcionario y laboral fijo por una parte, y al personal laboral no fijo, por otra.

Hay que tener en cuenta por último, que las adscripciones provisionales realizadas a puestos de una Relación de Puestos de Trabajo considerada nula, no pueden servir de base para el cálculo de los complementos personales referidos. Si bien este centro gestor realiza la misma interpretación que la Dirección General de la Asesoría Jurídica en su informe de fecha 8 de noviembre de 2017 (folios núm. 1.419 – 1.423 del expediente administrativo) respecto a la no procedencia de la devolución de los haberes percibidos indebidamente, aplicando los principios de buena fe y confianza legítima, en equilibrio con la seguridad jurídica; Ello no obsta para



que tales retribuciones impliquen una consolidación. Es decir, si bien las retribuciones superiores percibidas indebidamente, en principio, no deberán ser devueltas, estas cantidades no entrarán a formar parte del cálculo del CPT o CGR, según corresponda.

### 7.3. Consolidación de conceptos retributivos del personal laboral.

El personal laboral consolidará los mismos conceptos retributivos y de la misma forma que se contempla para el personal funcionario, es decir, las retribuciones básicas y el complemento de destino, en su caso, con sujeción a idénticas reglas; no siendo consolidable, por tanto, ni el complemento específico ni la indemnización por residencia.

7.4. Complementos retributivos que pudieran haberse estado percibiendo a 31 de diciembre de 2013 y que quedan absorbidos por el complemento específico asignado a cada puesto de trabajo. Derogación de los mismos.

Dado que la valoración de puestos de trabajo que finalmente resulta aprobada, ha tenido en cuenta todas y cada una de las características y peculiaridades de cada puesto de trabajo, asignándoseles así el complemento de destino y específico que responda con justicia a la valoración resultante, debe tenerse en cuenta que todos y cada uno de los conceptos retributivos que pudieran venir percibiéndose hasta el 31 de diciembre de 2013 quedan sin efecto ni valor alguno. Entre tales conceptos retributivos se encuentran:

En el Manual de Valoración de Puestos de Trabajo que forma parte de la presente Relación de Puestos de Trabajo, uno de los factores de valoración del componente general de devengo fijo del complemento específico es el Factor Incompatibilidad, con un peso relativo del 21 por ciento, y cuya descripción es la que sigue: “Se tendrá en cuenta tanto la incompatibilidad ordinaria (entendida como la imposibilidad de todos los empleados de compatibilizar el empleo público con otro puesto de trabajo en el sector público o privado, de acuerdo a lo establecido legalmente) como la incompatibilidad vinculada al coste de oportunidad de no poder compatibilizar el puesto de trabajo con ningún otro. Mientras que la primera será igual para todos los puestos, la segunda diferenciará entre los subgrupos de pertenencia, al entender que este modifica el coste de oportunidad”.

Por tanto, procede derogar todos los acuerdos descritos en los antecedentes de hecho, tanto colectivos como individuales, de asignación del concepto de incompatibilidad a incluir en el complemento específico, al formar ya parte de la valoración de todos los puestos, dentro del complemento específico, el concepto incompatibilidad.

Del mismo modo, quedan sin efecto, como consecuencia de la valoración efectuada, los siguientes acuerdos retributivos que, de un modo u otro se ven afectados por la relación de puestos de trabajo, sin que la relación tenga en modo alguno carácter limitativo, sino meramente enunciativo:

- Los Anexos II y III que establecen el Catálogo de puestos de trabajo a los que se les asigna un nivel de complemento de destino y específico, ambos anexos del Pacto de Condiciones Generales Retributivas del Personal Funcionario del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, aprobado mediante acuerdo plenario de fecha 24 de febrero de 1989.

- El Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad, de fecha 1 de diciembre de 2005, de modificación del Complemento Específico asignado a los puestos de trabajo del personal del Servicio de Extinción de Incendios y Salvamento, así como dejar sin efecto la Modificación de la disposición adicional tercera del Reglamento de Funcionarios, aprobada mediante acuerdo de la Comisión de Pleno de Gestión Económico-Financiera y Especial de Cuentas, de fecha 19 de enero de 2006.

- La cláusula undécima sobre productividad del Pacto de Condiciones Generales Retributivas del Personal Funcionario del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, así como el acuerdo plenario de fecha 27 de enero y de 27 de octubre de 1995 y el acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad de fecha 15 de junio de 2006.

- El Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad de 12 de junio de 2008, de corrección del Acuerdo Plenario de fecha 22 de febrero de 2002, por el que se asignan varios importes en concepto de productividad especial a los miembros de la Policía Local que prestan sus servicios en el turno ordinario.

- Los Acuerdos plenarios de fechas 28 de junio de 1985, de 5 de diciembre de 1985, de 12 de febrero de 1986, de 7 de mayo de 1986, de 30 de enero de

1987, de 24 de mayo de 1990, de 22 de diciembre de 1994 y de 26 de julio de 2002, por los que se establecía el incentivo de productividad a la Inspección de Rentas y Exacciones Municipales.

- Acuerdo Plenario de 14 de abril de 1993, de la creación de una Bolsa de Productividad especial, exclusivamente para la Sección de Recaudación Voluntaria de Ingresos Directos, a repartir trimestralmente por el Jefe del Área correspondiente.

No obstante lo anterior, en los casos en los que la compatibilidad del puesto de trabajo esté permitida legalmente, procede detraer las retribuciones del componente específico correspondientes al factor de la incompatibilidad y, si el resto de requisitos se cumplen, someter el asunto a la consideración del Pleno de la Corporación con una propuesta favorable del Servicio.

Dado que la Relación de Puestos de Trabajo tiene incidencia directa en conceptos retributivos aprobados por Acuerdo Plenario, del acuerdo de aprobación de la misma deberá darse cuenta al Ayuntamiento Pleno, a efectos únicamente de toma de razón, en cuanto a que la competencia para fijar retribuciones reside en la Junta de Gobierno de la Ciudad, como Municipio de Gran Población.

7.5. Personal laboral que desempeñe funciones de carácter estructural, vinculadas a puestos de trabajo que ostenten la condición o vínculo de funcionario.

7.5.1. El personal laboral fijo que a la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, estuviere desempeñando funciones de personal funcionario, o pasare a desempeñarlos en virtud de pruebas de selección o promoción convocadas antes de dicha fecha, podrá seguir desempeñándolos.

Asimismo, podrá participar en los procesos selectivos de promoción interna convocados por el sistema de concurso-oposición, de forma independiente o conjunta con los procesos selectivos de libre concurrencia, en aquellos Cuerpos y Escalas a los que figuren adscritos las funciones o los puestos que desempeñe, siempre que posea la titulación necesaria y reúna los restantes requisitos exigidos, valorándose a estos efectos como mérito los servicios efectivos prestados como personal laboral fijo y las pruebas selectivas superadas para acceder a esta condición, todo ello de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Transitoria Segunda

del vigente 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, que trae causa de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del EBEP.

7.5.2. Por lo que respecta al personal laboral indefinido no fijo de plantilla que desempeñe funciones de carácter estructural vinculadas a puestos de trabajo que ostenten la condición o vínculo de funcionario, debe tenerse en cuenta que, de conformidad con lo previsto en la disposición adicional decimoquinta del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, continuará desempeñando las mismas funciones que venía prestando, si bien con carácter transitorio en aplicación, en su caso, de lo dispuesto en la disposición transitoria cuarta del TREBEP, para la consolidación extraordinaria del empleo temporal.

En ambos casos, deberá respetarse lo dispuesto en el Reglamento Orgánico de Gobierno y Administración (ROGA), con pleno respeto a los derechos que ostentan los trabajadores, hasta que tenga lugar la conversión o consolidación de los puestos, siguiendo los principios de acceso al empleo público señalados en el artículo 55 del TREBEP.

7.6. Otros conceptos retributivos diferentes de los previstos en el Manual de Valoración de Puestos de Trabajo.

A partir de la aplicación efectiva del nuevo marco retributivo, por la entrada en vigor de la Relación de Puestos de Trabajo, queda sin efectos cualquier concepto de esta naturaleza y de carácter complementario establecido en Acuerdos, Pactos o Convenios Colectivos del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria o propios del IMD, que retribuyan las características, condiciones de trabajo, dedicación u otro concepto análogo de los distintos puestos, con el propósito de obtener una mayor integración, homogeneidad y coherencia en el tratamiento de los aspectos o factores relacionados con el desempeño de los cometidos profesionales.

7.7. Personal directivo profesional.

En la Relación de Puestos de Trabajo se ha incluido el puesto de Gerente, órgano de naturaleza directiva, a pesar de que la jurisprudencia no resulta unánime

en este sentido, a efectos de visualizar el organigrama de funcionamiento, así como la subordinación jerárquica de los distintos puestos.

Por tanto, este puesto de trabajo queda reflejado en la RPT recibiendo un tratamiento diferenciado tanto en cuanto a las competencias, como en cuanto a las condiciones de trabajo y régimen de retribuciones del mismo, haciéndose expresa indicación al hecho de que este puesto no está sujeto a negociación colectiva (artículo 13 del TREBEP).

Respecto al personal directivo profesional, las competencias entre los distintos órganos de gobierno municipales se distribuyen del siguiente modo:

E) Corresponde al Pleno (artículo 123.1 c) y n) de la LBRL):

- La determinación de los niveles esenciales de la organización municipal, entendiendo por tales las grandes áreas de gobierno, los coordinadores generales, dependientes directamente de los miembros de la Junta de Gobierno Local, con funciones de coordinación de las distintas Direcciones Generales u órganos similares integradas en la misma área de gobierno, y de la gestión de los servicios comunes de éstas u otras funciones análogas y las Direcciones Generales u órganos similares que culminen la organización administrativa, sin perjuicio de las atribuciones del Alcalde para determinar el número de cada uno de tales órganos y establecer niveles complementarios inferiores.

- Establecer el régimen retributivo de los miembros del Pleno, de su secretario general, del Alcalde, de los miembros de la Junta de Gobierno Local y de los órganos directivos municipales.

F) Corresponde a la Alcaldía Presidencia (artículo 124 k de la LBRL):

- Establecer la organización y estructura de la Administración municipal ejecutiva, sin perjuicio de las competencias atribuidas al Pleno en materia de organización municipal, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo c) del apartado 1 del artículo 123.

G) Corresponde a la Junta de Gobierno Local (artículo 127.1 i) de la LBRL):

- El nombramiento y el cese de los titulares de los órganos directivos de la Administración municipal.

Por tanto, las condiciones de trabajo y las retribuciones del gerente del IMD serán las que se determinen por acuerdo plenario, las funciones y competencias las que se contemplen en el ROGA y en los Estatutos del IMD.

Por lo demás, el régimen jurídico del personal directivo profesional es el regulado por el artículo 130.2 de la LRBRL y artículo 13 del TREBEP.

#### 7.8. Adscripciones definitivas a puestos de trabajo.

Se mantendrán como definitivas aquellas adscripciones a puestos de trabajo efectuadas como consecuencia de la tramitación del correspondiente procedimiento de provisión de puestos, atendiéndose al contenido funcional del puesto en el caso de que hubieran cambiado de denominación.

Así mismo, tendrán carácter definitivo las adscripciones del personal funcionario que se encuentre en asignación inicial de puesto de trabajo por nuevo ingreso, es decir de aquellos funcionarios que desde el inicio de su relación con esta Administración hayan venido prestando servicios en el mismo puesto de trabajo, realizando idénticas funciones a las que tuviese asignadas con anterioridad a la entrada en vigor de la Relación de Puestos de Trabajo.

Los puestos que actualmente se encuentren vacantes o que sean de nueva creación, se mantendrán vacantes hasta la correspondiente celebración del preceptivo concurso de méritos, salvo urgente e inaplazable necesidad que deberá constar acreditada convenientemente en el expediente, y con las excepciones previstas en el artículo 26 del RGI. En tal caso, previamente se deberá informar a la Mesa General de Negociación de dicha necesidad, publicándose en la Intranet Municipal la misma, durante el período de tiempo que se estime conveniente, que en ningún caso podrá ser inferior a 5 días, a fin de que quienes estuvieran interesados en ocuparlo lo pongan de manifiesto. Corresponderá al jefe de servicio, que haya informado la necesidad, elegir al candidato de entre los concurrentes que, a su juicio, acredite mejor idoneidad para el desempeño del puesto, al que será adscrito provisionalmente hasta tanto se convoque el correspondiente proceso de provisión.

Las convocatorias de concursos de méritos para la provisión de todos los puestos de trabajo que no se encuentren en adscripción definitiva (vacantes,

adscripciones provisionales, interinidades, etc.), se realizarán a lo largo del ejercicio en el que entre en vigor la Relación de Puestos de Trabajo, preferentemente en el primer semestre del mismo.

7.9. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Teniendo en cuenta que para la aprobación de las dos Relaciones de Puestos de Trabajo anteriores (puntos VIII y XI de los antecedentes; BOP núm. 163, de 20 de diciembre de 2013 y BOP núm. 167, de fecha 29 de diciembre de 2014), no se llegó a consumar la tramitación de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, y que en la RPT que se pretende aprobar se prevé el reconocimiento de complementos personales absorbibles en consonancia con lo establecido en el Convenio Colectivo y demás acuerdos de negociación, respetando el nivel retributivo de los trabajadores y garantizando el poder adquisitivo de los mismos, procede ahora la tramitación de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo colectiva prevista en el Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de que las modificaciones operadas respecto de los mismos les son en todo caso más beneficiosas que las condiciones actuales.

Por ello, en fecha 28 de noviembre de 2017 se convoca al Comité de Empresa del IMD para tratar la modificación colectiva y sustancial de las condiciones de trabajo del personal laboral en lo que a jornada, retribuciones y funciones se refiere.

8. Sobre la competencia para la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo del IMD.

Corresponde a la Junta de Gobierno de la Ciudad de Las Palmas de Gran Canaria la aprobación definitiva de la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria según establece el artículo 127.1.h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, previa aprobación por la Junta Rectora del IMD (artículo 82.1 i) del ROGA).

Por todo lo anteriormente expuesto, y en los términos propuestos por el concejal de gobierno del Área de Nuevas Tecnologías, Administración Pública y Deportes, la Junta de Gobierno de la Ciudad de Las Palmas de Gran Canaria, en sesión del día 28 de diciembre de 2017, acuerda:

PRIMERO. La aprobación de la “Relación de Puestos de Trabajo del IMD”, que figura como anexo I del presente acuerdo y que entrará en vigor de manera simultánea con la plantilla 2018.

SEGUNDO. Dejar sin efectos cualquier concepto de naturaleza económica, ya sea correspondiente a retribuciones de carácter básico como de carácter complementario, que retribuyan las características, condiciones de trabajo, dedicación u otro concepto análogo de los distintos puestos de trabajo, así como cualesquiera otras normas, acuerdos, pactos o instrumento de análoga naturaleza, de igual o inferior rango, que contradigan lo establecido en la presente Relación de Puestos de Trabajo y, expresamente y sin carácter limitativo, los siguientes acuerdos:

- Los Anexos II y III que establecen el Catálogo de puestos de trabajo a los que se les asigna un nivel de complemento de destino y específico, ambos anexos del Pacto de Condiciones Generales Retributivas del Personal Funcionario del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, aprobado mediante acuerdo plenario de fecha 24 de febrero de 1989.

- El Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad, de fecha 1 de diciembre de 2005, de modificación del Complemento Específico asignado a los puestos de trabajo del personal del Servicio de Extinción de Incendios y Salvamento, así como dejar sin efecto la Modificación de la disposición adicional tercera del Reglamento de Funcionarios, aprobada mediante acuerdo de la Comisión de Pleno de Gestión Económico-Financiera y Especial de Cuentas, de fecha 19 de enero de 2006.

- La cláusula undécima sobre productividad del Pacto de Condiciones Generales Retributivas del Personal Funcionario del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, así como el acuerdo plenario de fecha 27 de enero y de 27 de octubre de 1995 y el acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad de fecha 15 de junio de 2006.

- El Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad de 12 de junio de 2008, de corrección del Acuerdo Plenario de fecha 22 de febrero de 2002, por el que se asignan varios importes en concepto de productividad especial a los miembros de la Policía Local que prestan sus servicios en el turno ordinario.

• Los Acuerdos plenarios de fechas 28 de junio de 1985, de 5 de diciembre de 1985, de 12 de febrero de 1986, de 7 de mayo de 1986, de 30 de enero de 1987, de 24 de mayo de 1990, de 22 de diciembre de 1994 y de 26 de julio de 2002, por los que se establecía el incentivo de productividad a la Inspección de Rentas y Exacciones Municipales.

• Acuerdo Plenario de 14 de abril de 1993, de la creación de una Bolsa de Productividad especial, exclusivamente para la Sección de Recaudación Voluntaria de Ingresos Directos, a repartir trimestralmente por el Jefe del Área correspondiente.

TERCERO. La aprobación expresa de los procedimientos de creación, modificación y supresión de puestos de trabajo y de modificación de la relación de puestos de trabajo, previstos en las consideraciones jurídicas quinta y sexta de la parte expositiva, así como de las cláusulas de aplicación de la Relación de Puestos de Trabajo, previstas en la consideración jurídica séptima.

CUARTO. La aprobación de los complementos personales transitorios (CPT) y de los complementos de garantía retributiva (CGR) previstos en la cláusula 7.2 del presente acuerdo.

QUINTO. La determinación del valor del punto del complemento específico de acuerdo con el fijado para cada año por la Comunidad Autónoma de Canarias en la Ley de Presupuestos Generales, actualizable anualmente según dispongan las sucesivas leyes de presupuestos generales del Estado.

SEXTO. Que por el órgano competente en gestión de personal del IMD se adopten las resoluciones de adscripción, según lo establecido en la cláusula 7.8 del presente acuerdo.

SÉPTIMO. Dado que la Relación de Puestos de Trabajo tiene incidencia directa en conceptos retributivos aprobados por Acuerdo Plenario, del acuerdo de aprobación de la misma deberá darse cuenta al Ayuntamiento Pleno, a efectos únicamente de toma de razón, en cuanto que la competencia para fijar retribuciones reside en la Junta de Gobierno de la Ciudad.

OCTAVO. Practicar las publicaciones que procedan, así como su inserción en la intranet y en la página web corporativa.

Las Palmas de Gran Canaria.”

Régimen de recursos. Contra el acto expreso que se notifica, que es definitivo en vía administrativa, podrá interponer en el plazo de DOS MESES, contados desde el día siguiente al de la recepción de su notificación, Recurso Contencioso-Administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Las Palmas que por reparto corresponda, a tenor de lo establecido en el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en concordancia con el artículo 123.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

No obstante, con carácter potestativo y previo al Recurso Contencioso-Administrativo, señalado en el párrafo anterior, contra el acto expreso que se notifica, se podrá interponer Recurso de Reposición, ante el mismo órgano que lo ha dictado, en el plazo de UN MES, que se contará desde el día siguiente al de la fecha de la recepción de la presente notificación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 124.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

A tenor del apartado 2 del artículo 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, el plazo máximo para dictar y notificar la resolución del recurso será de UN MES; transcurrido dicho plazo sin haberse notificado resolución expresa, de conformidad con el artículo 24.1, párrafo tercero, de la Ley referida, se producirá silencio administrativo desestimatorio, y podrá interponer Recurso Contencioso-Administrativo en el plazo de SEIS MESES, computados a partir del día siguiente a aquel en el que el Recurso Potestativo de Reposición debe entenderse desestimado por silencio administrativo.

Todo ello sin perjuicio de cualquiera otra acción o recurso que se estimare oportuno interponer para la mejor defensa de sus derechos.

EL SECRETARIO GENERAL TÉCNICO DE LA JUNTA DE GOBIERNO DE LA CIUDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA (Por sustitución, Resolución número 2656/2017, de 30 de enero), Domingo Arias Rodríguez.

## INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTES - IMD

## Personal Directivo

IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO		SITUACIÓN ACTUAL			RETRIBUCIONES		
Denominación	Gerente	APellidos y Nombre	ID	Sexo	Vínculo		
		VACANTE			Personal Directivo	Según acuerdo plenario	

IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO		REQUISITOS PARA EL DESEMPEÑO							RETRIB. COMPLEMENT.				
Código	Nº Puesto	Denominación	Vínculo	Jornada	Grupo	Subgrupo	Escala	Subescala / Clase	Forma de provisión	Admón. Proce.	Código Titulación	C.D.	C.G.C.E.
ASE-F-01	16	Técnico de Asuntos Jurídicos	Funcionario		A	A1/A2	Admón. Especial	Técnica / Técnica-Superior	Concurso	P1	22,29	24	63
SECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN													
ADG-F-01	8	Jefe de Sección	Funcionario	Jornada Especial	A	A1/A2	Admón. General / Especial	Técnica-De Gestión / Técnica-Superior, Media	Concurso	P1	01	26	77
ADG-F-02	15	Técnico de Asuntos Económicos	Funcionario		A	A1/A2	Admón. General / Especial	Técnica-De Gestión / Técnica-Superior, Media	Concurso	P4	01,30	24	63
ADG-F-03	18	Técnico Superior de Administración General	Funcionario		A	A1	Admón. General	Técnica	Concurso	P1	30	22	57
Negociado de Administración													
ADM-F-01	7	Jefe de Negociado	Funcionario		A/C	A2/C1	Admón. General	De Gestión / Administrativa	Concurso	P1	01	22	52
ADM-F-02	1	Administrativo	Funcionario		C	C1	Admón. General	Administrativa	Concurso	P1	03	18	34
ADM-F-03	2	Auxiliar Administrativo	Funcionario		C	C2	Admón. General	Auxiliar	Concurso	P1	02	16	31
ADM-F-04	2	Auxiliar Administrativo	Funcionario		C	C2	Admón. General	Auxiliar	Concurso	P1	02	16	31
ADM-L-01	14	Ordenanza	Laboral		E	AP			Concurso	P1	00	13	20
Grupo de Gestión y Recursos Humanos													
GES-F-01	6	Jefe de Grupo	Funcionario		A/C	A2/C1	Admón. General / Especial	De Gestión-Administrativa / Técnica Media-Auxiliar	Concurso	P1	01	22	52
GES-F-02	5	Gestor de Nóminas y Seguros Sociales	Funcionario		A/C	A2/C1	Admón. General	De Gestión / Administrativa	Concurso	P1	01	20	45
GES-F-03	2	Auxiliar Administrativo	Funcionario		C	C2	Admón. General	Auxiliar	Concurso	P1	02	16	31
UNIDAD TÉCNICA DE INFRAESTRUCTURAS DEPORTIVAS													
IFD-L-01	9	Jefe de Unidad Técnica	Laboral	Jornada Especial	A	A1/A2			Concurso	P1	01	26	75
IFD-L-02	17.4	Ingeniero Técnico	Laboral		A	A2			Concurso	P1	46	22	51
IFD-L-03	11	Oficial de Infraestructuras Deportivas	Laboral		C	C2			Concurso	P1	01	16	37
IFD-L-04	11	Oficial de Infraestructuras Deportivas	Laboral		C	C2			Concurso	P1	01	16	37
IFD-L-05	11	Oficial de Infraestructuras Deportivas	Laboral		C	C2			Concurso	P1	01	16	37
IFD-L-06	3	Encargado de Servicios Múltiples IMD	Laboral		C	C1			Concurso	P1	03	16	36
IFD-L-07	3	Encargado de Servicios Múltiples IMD	Laboral		C	C1			Concurso	P1	03	16	36

UNIDAD TÉCNICA DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS												
AID-L-01	0	Jefe de Unidad Técnica	Laboral	Jornada Especial	A	A1/A2						
AID-L-02	18.1	Técnico Superior de Gestión Deportiva	Laboral		A	A1			P1	01	26	75
AID-L-03	18.1	Técnico Superior de Gestión Deportiva	Laboral		A	A1			P1	19	24	63
AID-L-04	17.2	Técnico Medio de Instalaciones Deportivas	Laboral		A	A2			P1	18	22	54
AID-L-05	17.3	Técnico Medio de Promoción Deportiva	Laboral		A	A2			P1	18	22	54
AID-L-06	17.1	Técnico Medio de Gestión Deportiva	Laboral		A	A2			P1	18	20	49
AID-L-07	4	Gestor de Deportes	Laboral		C	C1			P1	02	18	37
AID-L-08	4	Gestor de Deportes	Laboral		C	C1			P1	02	18	37
AID-L-09	4	Gestor de Deportes	Laboral		C	C1			P1	02	18	37
AID-L-10	4	Gestor de Deportes	Laboral		C	C1			P1	02	18	37
AID-L-11	3	Encargado de Servicios Múltiples IMD	Laboral		C	C1			P1	03	16	36
AID-L-12	3	Encargado de Servicios Múltiples IMD	Laboral		C	C1			P1	03	16	36
AID-L-13	12.1	Oficial de Instalaciones Deportivas Coordinador	Laboral		C	C2			P1	02	16	38
AID-L-14	12	Oficial de Instalaciones Deportivas	Laboral		C	C2			P1	01	15	37
AID-L-15	12	Oficial de Instalaciones Deportivas	Laboral		C	C2			P1	01	15	37
AID-L-16	12	Oficial de Instalaciones Deportivas	Laboral		C	C2			P1	01	15	37
AID-L-17	12	Oficial de Instalaciones Deportivas	Laboral		C	C2			P1	01	15	37
AID-L-18	12	Oficial de Instalaciones Deportivas	Laboral		C	C2			P1	01	15	37
AID-L-19	12	Oficial de Instalaciones Deportivas	Laboral		C	C2			P1	01	15	37
AID-L-20	12	Oficial de Instalaciones Deportivas	Laboral		C	C2			P1	01	15	37
AID-L-21	12	Oficial de Instalaciones Deportivas	Laboral		C	C2			P1	01	15	37
AID-L-22	12	Oficial de Instalaciones Deportivas	Laboral		C	C2			P1	01	15	37
AID-L-23	12	Oficial de Instalaciones Deportivas	Laboral		C	C2			P1	01	15	37
AID-L-24	12	Oficial de Instalaciones Deportivas	Laboral		C	C2			P1	01	15	37
AID-L-25	12	Oficial de Instalaciones Deportivas	Laboral		C	C2			P1	01	15	37
AID-L-26	12	Oficial de Instalaciones Deportivas	Laboral		C	C2			P1	01	15	37
AID-L-27	12	Oficial de Instalaciones Deportivas	Laboral		C	C2			P1	01	15	37
AID-L-28	12	Oficial de Instalaciones Deportivas	Laboral		C	C2			P1	01	15	37
AID-L-29	12	Oficial de Instalaciones Deportivas	Laboral		C	C2			P1	01	15	37
AID-L-30	12	Oficial de Instalaciones Deportivas	Laboral		C	C2			P1	01	15	37
AID-L-31	12	Oficial de Instalaciones Deportivas	Laboral		C	C2			P1	01	15	37
AID-L-32	12	Oficial de Instalaciones Deportivas	Laboral		C	C2			P1	01	15	37
AID-L-33	12	Oficial de Instalaciones Deportivas	Laboral		C	C2			P1	01	15	37
AID-L-34	12	Oficial de Instalaciones Deportivas	Laboral		C	C2			P1	01	15	37
AID-L-35	12	Oficial de Instalaciones Deportivas	Laboral		C	C2			P1	01	15	37
AID-L-36	12	Oficial de Instalaciones Deportivas	Laboral		C	C2			P1	01	15	37
AID-L-37	12	Oficial de Instalaciones Deportivas	Laboral		C	C2			P1	01	15	37
AID-L-38	12	Oficial de Instalaciones Deportivas	Laboral		C	C2			P1	01	15	37

AIDL-39	12	Oficial de Instalaciones Deportivas	Laboral			C	C2				Concurso	P1	01	15	37
AIDL-40	12	Oficial de Instalaciones Deportivas	Laboral			C	C2				Concurso	P1	01	15	37
AIDL-41	12	Oficial de Instalaciones Deportivas	Laboral			C	C2				Concurso	P1	01	15	37
AIDL-42	12	Oficial de Instalaciones Deportivas	Laboral			C	C2				Concurso	P1	01	15	37
AIDL-43	12	Oficial de Instalaciones Deportivas	Laboral			C	C2				Concurso	P1	01	15	37
AIDL-44	12	Oficial de Instalaciones Deportivas	Laboral			C	C2				Concurso	P1	01	15	37
AIDL-45	13	Operario de Instalaciones Deportivas	Laboral			E	AP				Concurso	P1	00	14	34
AIDL-46	13	Operario de Instalaciones Deportivas	Laboral			E	AP				Concurso	P1	00	14	34
AIDL-47	13	Operario de Instalaciones Deportivas	Laboral			E	AP				Concurso	P1	00	14	34
AIDL-48	13	Operario de Instalaciones Deportivas	Laboral			E	AP				Concurso	P1	00	14	34
AIDL-49	13	Operario de Instalaciones Deportivas	Laboral			E	AP				Concurso	P1	00	14	34
AIDL-50	13	Operario de Instalaciones Deportivas	Laboral			E	AP				Concurso	P1	00	14	34
AIDL-51	13	Operario de Instalaciones Deportivas	Laboral			E	AP				Concurso	P1	00	14	34
AIDL-52	13	Operario de Instalaciones Deportivas	Laboral			E	AP				Concurso	P1	00	14	34
AIDL-53	13	Operario de Instalaciones Deportivas	Laboral			E	AP				Concurso	P1	00	14	34
AIDL-54	13	Operario de Instalaciones Deportivas	Laboral			E	AP				Concurso	P1	00	14	34
AIDL-55	13	Operario de Instalaciones Deportivas	Laboral			E	AP				Concurso	P1	00	14	34
AIDL-56	13	Operario de Instalaciones Deportivas	Laboral			E	AP				Concurso	P1	00	14	34
AIDL-57	13	Operario de Instalaciones Deportivas	Laboral			E	AP				Concurso	P1	00	14	34
AIDL-58	13	Operario de Instalaciones Deportivas	Laboral			E	AP				Concurso	P1	00	14	34
AIDL-59	13	Operario de Instalaciones Deportivas	Laboral			E	AP				Concurso	P1	00	14	34
AIDL-60	13	Operario de Instalaciones Deportivas	Laboral			E	AP				Concurso	P1	00	14	34
AIDL-61	13	Operario de Instalaciones Deportivas	Laboral			E	AP				Concurso	P1	00	14	34
AIDL-62	13	Operario de Instalaciones Deportivas	Laboral			E	AP				Concurso	P1	00	14	34
AIDL-63	13	Operario de Instalaciones Deportivas	Laboral			E	AP				Concurso	P1	00	14	34
AIDL-64	13	Operario de Instalaciones Deportivas	Laboral			E	AP				Concurso	P1	00	14	34
AIDL-65	13	Operario de Instalaciones Deportivas	Laboral			E	AP				Concurso	P1	00	14	34
AIDL-66	13	Operario de Instalaciones Deportivas	Laboral			E	AP				Concurso	P1	00	14	34
AIDL-67	13	Operario de Instalaciones Deportivas	Laboral			E	AP				Concurso	P1	00	14	34
AIDL-68	13	Operario de Instalaciones Deportivas	Laboral			E	AP				Concurso	P1	00	14	34
AIDL-69	13	Operario de Instalaciones Deportivas	Laboral			E	AP				Concurso	P1	00	14	34
AIDL-70	13	Operario de Instalaciones Deportivas	Laboral			E	AP				Concurso	P1	00	14	34
AIDL-71	13	Operario de Instalaciones Deportivas	Laboral			E	AP				Concurso	P1	00	14	34
AIDL-72	13	Operario de Instalaciones Deportivas	Laboral			E	AP				Concurso	P1	00	14	34
Grupo de Apoyo y Eventos															
AYE-L-01	6	Jefe de Grupo	Laboral			A/C	A2/C1				Concurso	P1	01	22	52
AYE-L-02	10	Oficial de Apoyo y Eventos	Laboral			C	C2				Concurso	P1	01	15	37
AYE-L-03	10	Oficial de Apoyo y Eventos	Laboral			C	C2				Concurso	P1	01	15	37