

ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA DEL CONSEJO DE GOBIERNO INSULAR DEL EXCMO. CABILDO INSULAR DE FUERTEVENTURA, CELEBRADA EL DIA 18 DE OCTUBRE DE 2018, EN PRIMERA CONVOCATORIA.

A S I S T E N T E S :

PRESIDENTE: D. MARCIAL MORALES MARTÍN

CONSEJEROS: D. RAFAEL F. PÁEZ SANTANA.
D^a. NATALIA DEL CARMEN ÉVORA SOTO
D^a EDILIA R. PÉREZ GUERRA
D. JUAN JIMÉNEZ GONZÁLEZ.
D. JUAN ESTÁRICO QUINTANA.

En Puerto del Rosario, provincia de Las Palmas, siendo las catorce horas y dos minutos del día dieciocho de octubre de dos mil dieciocho, se reunió el Consejo de Gobierno Insular del Excmo. Cabildo Insular de Fuerteventura en la Sala de Juntas de la Casa Palacio Insular bajo la Presidencia del Ilmo. Sr. Presidente, D. Marcial Morales Martín, concurriendo los Consejeros reseñados ut supra, asistidos del Secretario General, D. Miguel Á. Rodríguez Martínez y de la Interventora Accidental, D^a. M^a. Dolores Miranda López, al objeto de celebrar la sesión ordinaria convocada para este día, y realizada en primera convocatoria.

No asisten, D. Blas Acosta Cabrera y D^a. Rosa Delia Rodríguez Clavijo.

ORDEN DEL DÍA

1.- APROBACIÓN, SI PROCEDE, DEL BORRADOR DEL ACTA DE LAS SESIONES EXTRAORDINARIA DE FECHA 03.10.2018, ORDINARIA DE FECHA 04.10.2018, Y EXTRAORDINARIAS Y URGENTES DE FECHAS 10.10.2018 (3) Y 15.10.2018.

Dada cuenta del borrador del acta de las sesiones ordinaria de fecha 04.10.2018, y extraordinarias y urgentes de fechas 10.10.2018 (3) y 15.10.2018 fueron aprobadas con el voto unánime de los asistentes a las sesiones, sin enmienda ni objeción alguna.

Por el Sr. Secretario se da cuenta de la propuesta de acuerdo del Técnico de Empleo, D. Carlos Ríos Santana, de fecha 18 de octubre de 2018, de corrección del error material detectado en el punto 4 “*Convenio de colaboración entre el Cabildo Insular de Fuerteventura y Hotel El Mirador de Fuerteventura, S.A. para la realización de prácticas profesionales no laborales de los participantes del proyecto de formación Cualificate*” del acta de la sesión extraordinaria de fecha 03.10.2018, consistente en el nombre y domicilio fiscal de la empresa.

El Consejo de Gobierno Insular, con el voto unánime de los asistentes a la sesión aprueba el borrador del acta de la sesión extraordinaria de fecha 03.10.2018, con la corrección citada.

2.- SUBVENCIONES EN MATERIA DE EDUCACIÓN, ANUALIDAD 2018. ACUERDOS QUE PROCEDAN.

Vista la propuesta de D^a. Inmaculada Lavandera López, Jefa de la Unidad de Educación y Juventud, con el Visto Bueno del Consejero de Educación, D. Juan Jiménez González, de fecha 24 de septiembre de 2018.

Visto el informe de fiscalización de la Interventora Accidental, D^a. M^a. Dolores Miranda López de fecha 11 de octubre de 2018.

Visto el dictamen de la Comisión Permanente de Asuntos Resolutorios celebrada el 18 de octubre de 2018.

El Consejo de Gobierno Insular, por unanimidad de todos los miembros presentes, **ACUERDA:**

1.- DENEGAR su petición, a los solicitantes por los proyectos que a continuación se relacionan, por no quedar acreditado el cumplimiento de los requisitos establecidos en la convocatoria, habiendo transcurrido el plazo de 10 días improrrogables, sin que se subsanen por los interesados las deficiencias detectadas, y por tanto dar por finalizado el procedimiento.

SOLICITANTE Y PROYECTO	MOTIVO DE LA DENEGACIÓN
AMPA PICO DE LA PILA, Programa: “Campamento de verano celebración fin de curso”. AMPA FRAY ANDRESITO, Programa: “Conociendo nuestras islas”. AA. LA LUCIERNAGA, Programa: “Itinerario educativo de desarrollo y potenciamiento emocional”. AA.VECINOS EL CHARCO VERDE Dotación Biblioteca Antigua Escuela Unitaria	no han presentado la aceptación de la propuesta provisional en el plazo indicado:
CLUB DE AJEDREZ DRAGONES FUERTEVENTURA, “Curso docente School Instructor”	No haber aportado la documentación necesaria para la resolución de la misma, pese haberle sido requerida

2.- CONCEDER subvención a los siguientes centros educativos y asociaciones con fines educativos.

Solicitante	Proyecto	Puntuación	Presupuesto	Cuantía de subvención (euros)		
				Gastos inversión	Gastos corrientes	Total
AA.CULTURAL AGRUPACION FOLOCLORICA MAXORATA	PARTICIPACION EVENTOS MUSICALES.DIFUSION FOLCLORE CANARIO 2018	40	802,50	-	800,00	800,00
COLEGIO SAGRADO CORAZON	TEATRO MUSICAL LARRY PLOTTER AND THE MISTERY OF THE TIME MACHINE	40	2.800,00€	-	800,00	800,00

IES CORRALEJO	EXPERIENCIAS EUROPEAS ABIERTOS A LA DIFERENCIA	55	800,00		800,00	800,00
CEO PUERTO CABRAS	ACTIVIDADES ESCOLARES FIN DE CURSO 17/18	40	2.145,00		800,00	800,00
CEIP TISCAMANITA	VIAJE A GRAN CANARIA	40	800,00		800,00	800,00
CEIP ALCALDESA AMPARO TORRES	VIAJE A TENERIFE Y GOMERA	45	3.326,00		800,00	800,00
AA.CORO DEL IES PUERTO DEL ROSARIO	ENCUENTRO CORAL EN GRANADA	40	2.220,00		800,00	800,00
CIP PABLO NERUDA	FAMILIA Y ESCUELA SEGUIMOS NAVEGANDO EN EL MISMO BARCO	40	722,64		722,64	722,64
AA.CULTURAL DE CAPOEIRA Y DEPORTES BRASIL-ESPAÑA	PRACTICAR CAPOEIRA	40	600,00		600,00	600,00
IES VIGAN	MAJO TALENT	55	2.500,00	1.000,00		1.000,00
CENTRO DE PROFESORES PUERTO DEL ROSARIO	ACCIONES FORMATIVAS EN UN ESPACIO CREATIVO DE CARÁCTER TECNOLÓGICO	75	3.355,00	2.000,00		2.000,00
CEIP TEFIA	RESPETEMOS NUESTRAS COSTAS,MEDIO AMBIENTE Y FAUNA	75	922,70		800,00	800,00
ASOCIACION MAHORE	PROGRAMA DE APOYO ESCOLAR	60	800,00		800,00	800,00
CEIP LA HUBARA	ELAULA EN CLAVE A CABALLO	45	1.072,05		800,00	800,00
IES PUERTO DEL ROSARIO	PONTE EN MI LUGAR	60	1.001,60	1.000,00		1.000,00
IES SAN DIEGO DE ALCALA	PORQUE SOMOS DE AQUÍ Y PUNTO	40	1.000,00	1.000,00		1.000,00
CEIP LA OLIVA	VIAJE DE ESTUDIOS A LOS PIRINEOS	65	1.000,00		800,00	800,00
AMPA BARQUITA CEIP LA LAJITA	TALLER DE DIBUJO Y PINTURA PARA NIÑOS	40	830,00		800,00	800,00
FIMAPA	V- ENCUENTRO I. DE AMPAS Y FAMILIAS DE FUERTEVENTURA	70	1.000,00		1.000,00	1.000,00
AMPA NERUDITO DEL CEIP PABLO NERUDA	ACTIVIDADES EXTRAESCOLARES	45	1.500,00		800,00	800,00
AA.CONTRA LA VIOLENCIA DE GENERO. RENACER VIOLETA	MESA DE IGUALDAD	40	1.000,00		1.000,00	1.000,00

CEIP PUERTO DEL ROSARIO	DESARROLLO DEL PENSAMIENTO COMPUTACIONAL A TRAVES DEL USO DE LOS ROBOT	40	1.027,00	800,00		800,00
CEIP GUMERSINDO MARTEL	VIAJE A TENERIFE Y LA GOMERA	40	3.338,00		800,00	800,00
AA.COLOMBOLA NZAROTEÑA POR LA SIDARIDAD Y LA INTEGRACION SOCIOCULTURAL	PLAN INTEGRAL DE ACTV.EDUC.Y FORMATIVAS CON POBLACIÓN IMIGRANTE	35	600,00	600,00		600,00
CEIP FRANCISCA PEREZ	DE MAXORATA A BENAHOARE	40	1.530,00		800,00	800,00
CER PUERTO DEL ROSARIO	CONOCEMOS EL MAR Y LA CIENCIA	40	905,45		900,00	900,00
CEIP LAJARES	PROYECTO ROBOTICO COLEGIO LAJARES	40	2.000,00	800,00		800,00
CEIP AGUSTIN MILLARES CARLO	MILLARES ENTRE CABALLOS	45	1.200,00		800,00	800,00
AA.SOCIOEDUCATIVAS SEMILLAS AL VIENTO	PEDAGOGIA ACVTIVA ENTORNO NATURAL Y CULTURAL MAJORERO	60	1.246,43	500,00		500,00
ALTIHAY	ISLA DE COLORES	50	1.000,00		1.000,00	1.000,00
IES GRAN TARAJAL	CIENCIA EN EL PASILLO	40	1.000,00	1.000,00		1.000,00
CEIP PAJARA	DINAMIZACION ESPACIOS PROTEGIDOS	60	800,00		800,00	800,00
AMPA LA ENTALLADA	LA ENTALLADA SE MUEVE	50	900,00		800,00	800,00
CEIP ANTOÑITO EL FARERO	APRENDEMOS MUSICA CON LO NUESTRO	40	1.000,00	1000,00		1000,00
CEIP CRISTOBAL GARCIA BLAIRZY	DINAMIZACION DE RECREOS	40	1.000,00	1.000,00		1.000,00
AMADI	SEMINARIO PRACTICO PARA PADRES DE NIÑOS Y ADOLESCENTES	40	596,10		500,00	500,00
CEIP TESEJERAGUE	ENGALANAMOS NUESTRA BIBLIOTECA	60	550,00		500,00	500,00
CEIP SAN JOSE DE CALASANZ	MI ESCUELA ES MI SEGUNDA CASA	45	800,00	800,00		800,00
APA SAGRADO CORAZON	TUNEANDO EL COLE EN FAMILIA	40	1.808,45	1.000,00		1.000,00
ASOCIACION CLUB DE LA BICI VERDE	DESCUBRE LOS BENEFICIOS DE LA BICI	65	500,00		500,00	500,00
CEIP LA LAJITA	VAMOS A JUGAR Y BAILAR	55	800,00	800,00		800,00

CEIP VALLES DE ORTEGA	PLAN LECTOR “ERASE UNA VEZ”	40	790,51	790,51		790,51
CEIP LAS PLAYITAS	UNA ESCUELA PARA LA VIDA	45	1.018,31		800,00	800,00
CER TUINEJE-PAJARA	HACIENDO AMIGOS Y AMIGAS EN LOS ENCUENTROS	40	700,00		700,00	700,00

El importe total concedido asciende a TREINTA Y SEIS MIL SETECIENTOS NOVENTA EUROS CON CINCUENTA Y UN CÉNTIMOS (36.713,15€)

Total gasto de inversión: 14.090,51€

Total gastos corriente: 22.622,64

Los proyectos objeto de subvención estarán sujetos a :

Plazo de Ejecución: 1 de octubre de 2017 a 30 de septiembre de 2018.

Plazo de Justificación: hasta el 31 de octubre de 2018, debiéndose aportar la documentación que se detalla en el art.13 de la Ordenanza Reguladora.

No se podrá solicitar la prórroga para la realización de la actividad subvencionada, conforme a lo previsto en el artículo 12 de la Ordenanza Reguladora.

Con carácter general, las subvenciones se abonarán a los beneficiarios previa justificación de gastos y realización de la actividad aportando la cuenta justificativa y facturas originales de actividades realizadas (Anexo V).

Se deberá aportar la siguiente documentación:

- Cuenta justificativa (Anexo V) adjuntando facturas y demás documentos de valor probatorio equivalente en el tráfico jurídico mercantil o con eficacia administrativa en original de gastos efectivamente realizados.
- Memoria de la actividad realizada, acreditando que la finalidad ha sido ejecutada, firmada por quien firmó la solicitud de subvención. Así mismo, se acreditará lo indicado en el artículo 6 apartado b) de la Ordenanza específica que regula el régimen general de ayudas y subvenciones en materia de educación.
- Relación de otros ingresos o subvenciones. Que hayan finalizado la actividad subvencionada con indicación del importe y su procedencia.

El reintegro procederá por causa de incumplimiento en la justificación o por cualquiera de los supuestos contemplados en las bases de ejecución del presupuesto del Excmo. Cabildo de Fuerteventura y de la Ordenanza reguladora.

Los beneficiarios estarán sujetos a los demás trámites de comprobación, modificación, anulabilidad, nulidad de resolución que se adopte, conforme a los art. 14, 15 y 16 de la Ordenanza Reguladora.

Notificar la Resolución definitiva del Consejo de Gobierno Insular mediante inserción en el tablón de anuncios y página web de la Corporación (art. 42 de la Ley 39/2015 de 1 de Octubre del Procedimiento administrativo común de las administraciones públicas).

El presente acto administrativo pone fin a la vía administrativa, y en consecuencia podrá ser recurrido potestativamente en reposición ante el mismo órgano que lo ha dictado o ser impugnado directamente ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo, ante los Juzgados de lo contencioso-administrativo de Las Palmas de Gran Canaria, según disponen los artículos 123 de la ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa.

En su caso, no se podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del recurso de reposición interpuesto.

El plazo para la interposición del recurso de reposición será de un mes. Transcurrido dicho plazo, únicamente podrá interponerse recurso contencioso-administrativo, sin perjuicio, en su caso, de la procedencia del recurso extraordinario de revisión.

El plazo para interponer el recurso contencioso-administrativo será de dos meses contados desde el día siguiente al de la notificación de este acto.

3.- MODIFICACIÓN DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO. ACUERDOS QUE PROCEDAN.

Vista la Propuesta de la Jefa de Servicio de Recursos Humanos, D. Estela Cabrera Hernández, de fecha 5 de octubre de 2018, con el Visto Bueno del Consejero Insular de Cultura, Ocio y Deportes, D. Juan Jiménez González, y fiscalizada y conforme por la Interventora Accidental, D^a. M^a. del Rosario Sarmiento Pérez, el 10 de octubre de 2018, y que transcrita a continuación servirá de motivación al presente acuerdo:

“Primero.- Visto el Informe emitido por la Secretaria General cuyas consideraciones jurídicas se transcriben a continuación:

“INFORME DE SECRETARÍA GENERAL EN RELACION CON LA PROPUESTA DE APROBACIÓN DE LA MODIFICACIÓN DE LA RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO (RPT 31/7/2018)

Mediante oficio de fecha 1 de agosto de 2018, por el Sr. Presidente del Cabildo Insular de Fuerteventura, se solicita a la Jefa de los Servicios Jurídicos-Vicesecretaría la emisión de informe jurídico previo a la aprobación de la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo (en adelante RPT), en virtud del artículo 3.3.6º del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, que establece que procede informe preceptivo dentro de las funciones de asesoramiento del puesto de Secretaría en relación con la aprobación y modificación de relaciones de puestos de trabajo y catálogos de personal¹. Se trata, por lo tanto, de un supuesto novedoso, tanto en relación con la tramitación de la relación de puestos de trabajo, respecto de la cual anteriormente no se establecía tal informe como preceptivo, como desde el punto de vista del asesoramiento legal preceptivo, que no incluía tal materia entre los supuestos sometidos a aquel.

¹ Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional:

“Artículo 3. Función pública de secretaría. (...)3. La función de asesoramiento legal preceptivo comprende: (...) d) En todo caso se emitirá informe previo en los siguientes supuestos: (...) 6º Aprobación y modificación de relaciones de puestos de trabajo y catálogos de personal.”

Secretaría General: CGI: O-18.10.2018
MARM/hca

Remitido el expediente a esta Secretaría General el pasado 17 de agosto desde los Servicios Jurídicos-Vicesecretaría, con fecha 20 de septiembre de 2018 se devuelve el mismo al Servicio de Recursos Humanos de la Corporación, por providencia que figura incorporada en el folio 386, a fin de que se solventaran defectos formales detectados en el mismo.

Nuevamente se ha remitido a la Secretaría General la documentación el pasado 6 de septiembre, sin que pueda considerarse que se haya dado cumplimiento a la subsanación de la totalidad de aquellos defectos formales, por cuanto, por ejemplo, el documento que figura en el folio 24 sigue careciendo de una de las firmas que se mencionan en el mismo.

CUESTIONES PRELIMINARES.

Más importante es recordar aquí las reglas que respecto de la conformación del expediente establece el artículo 164 del 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:

Art. 164.

1. Constituye expediente el conjunto ordenado de documentos y actuaciones que sirven de antecedente y fundamento a la resolución administrativa, así como las diligencias encaminadas a ejecutarla.

2. Los expedientes se formarán mediante la agregación sucesiva de cuantos documentos, pruebas, dictámenes, decretos, acuerdos, notificaciones y demás diligencias deban integrarlos, y sus hojas útiles serán rubricadas y foliadas por los funcionarios encargados de su tramitación.

Lo que quiere ponerse de manifiesto es que resulta imprescindible tener en cuenta cuál es el punto de partida de la modificación (antecedentes), máxime cuando el folio 83 del expediente, la propuesta señala en su primer párrafo: “*Vista la Relación de Puestos de Trabajo del Excmo. Cabildo Insular de Fuerteventura aprobada en sesión plenaria de fecha 30 de abril de 2010, publicada en el BOP de Las Palmas de fecha 14 de mayo de 2010, modificada por sesión plenaria de fecha (... indicándose la fecha de aprobación de sus 5 modificaciones)*. Es decir, resulta imprescindible conocer cuáles son los aspectos concretos de la relación de puestos de trabajo que son objeto de modificación, en qué consiste tal modificación, aquellos puestos de nueva creación que no figuraban en la anterior relación, etc., lo cual sólo puede hacerse en el expediente de referencia a través del apartado segundo del informe obrante a los folios 72 y ss., que debe darse, por supuesto, como exacto y veraz.

En tal sentido se pone de manifiesto desde este momento la necesidad de la elaboración de un texto consolidado de la relación de puestos de trabajo y de todos sus anexos que permita tanto a la propia Corporación, a sus servicios, a todos los empleados públicos y a toda la ciudadanía conocer con certeza cuál es la relación de puestos de trabajo vigente y también cuál ha sido su evolución. Por ello deberá especificarse si parte de tal texto (pues no hay referencia p. ej. a los anexos II y III) sería la integrada por los documentos adjuntos a que se hace referencia en la propuesta al folio 94.

Dicha afirmación está fundamentada, en primer lugar, en lo dispuesto en el artículo 129 de la ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas, cuyo objeto es establecer los principios de buena regulación², entre los que cabe destacar aquí lo siguiente:

“4. A fin de garantizar el principio de seguridad jurídica, la iniciativa normativa se ejercerá de manera coherente con el resto del ordenamiento jurídico, nacional y de la Unión Europea, para generar un marco normativo estable, predecible, integrado, claro y de

² Ello sin menoscabo de que la RPT ya no goce directamente de la condición o naturaleza de disposición de carácter general en virtud de la jurisprudencia del TS como más adelante se expondrá, pues aquellos principios son extrapolables a este acto administrativo de singular naturaleza y efectos, pero sobre todo por la vinculación establecida por la Ley de Cabildos que luego se citará.

certidumbre, que facilite su conocimiento y comprensión y, en consecuencia, la actuación y toma de decisiones de las personas y empresas.

5. *En aplicación del principio de transparencia, las Administraciones Públicas posibilitarán el acceso sencillo, universal y actualizado a la normativa en vigor y los documentos propios de su proceso de elaboración, en los términos establecidos en el artículo 7 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno; definirán claramente los objetivos de las iniciativas normativas y su justificación en el preámbulo o exposición de motivos; y posibilitarán que los potenciales destinatarios tengan una participación activa en la elaboración de las normas”.*

Recogiendo la referencia a la normativa de transparencia cabe una breve mención a la Ley 12/2014, de 26 de diciembre, de Canarias, de transparencia y de acceso a la información pública, que establece estos principios:

-Principio de transparencia pública, en virtud del cual se ha de facilitar de oficio información permanente, objetiva y veraz sobre la organización, funcionamiento y control de la actuación pública, en los términos y con los límites establecidos en la ley.

- Principio de veracidad, en virtud del cual la información pública ha de ser cierta y exacta asegurando que procede de documentos respecto de los que se ha verificado su autenticidad, fiabilidad, integridad, disponibilidad y cadena de custodia.

- Principio de accesibilidad, en virtud del cual la información se proporcionará por medios o en formatos adecuados de manera que resulten accesibles y comprensibles, conforme al principio de accesibilidad universal y diseño para todos.

Tales principios tienen como consecuencia, en materia de empleo público, entre otras, las siguientes obligaciones de publicidad respecto de las RPT:

Artículo 20. Información en materia de empleo en el sector público.

1. *La Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, respecto de su personal y el de los organismos y entidades vinculadas o dependientes de la misma, hará públicas y mantendrá actualizadas y a disposición de todas las personas, las relaciones de puestos de trabajo, los catálogos de puestos, las plantillas de personal o instrumentos similares, cualquiera que sea su denominación, especificando la identidad del personal que los ocupa y los puestos que están vacantes.*

Tal precepto es reproducido casi miméticamente para los Cabildos Insulares por la Ley 8/2015, de 1 de abril, de Cabildos Insulares.

Artículo 103. Información en materia de empleo en el sector público insular.

1. *Los cabildos insulares, respecto de su personal y del de los organismos y entidades vinculadas o dependientes, mantendrán **permanentemente actualizadas** y a disposición de todas las personas las relaciones de puestos de trabajo, los catálogos de puestos, las plantillas de personal o instrumentos similares, cualquiera que sea su denominación, especificando los puestos que están ocupados y los vacantes, así como la oferta de empleo público de la corporación, su plazo de ejecución y el grado de ejecución. Asimismo, publicarán los planes de ordenación de recursos humanos o instrumentos similares.*

Un ejemplo práctico de lo que se intenta exponer se encontraría en el expediente cuándo a los folios 11, 51 y 65 se suscriben documentos apelando a la condición de Jefatura de Unidad y, en cambio, en el informe y propuesta correspondientes, folios 73 y 84, la referencia es al técnico responsable del área, de tal modo que no se acredita de manera clara y sencilla la existencia de tal jefatura de servicio. Pero el problema crece cuando ya parece claro que ni siquiera existe hoy en día tal puesto ya que al folio 74 y al 85 se indica expresamente que se trata de crear ex novo esta jefatura. Por tanto se carece del rigor debido para saber si un puesto está cubierto o no, si se hace referencia al puesto o a una plaza, sí la iniciativa o informe ha de tener

Secretaría General: CGI: O-18.10.2018
MARM/hca

precisamente ese origen o no, etc. En virtud de ello se formula el oportuno reparo al respecto, debiendo verificarse por el servicio si concurren otros supuestos similares.

Más relevante aún resulta la referencia a la Memoria obrante a los folios 96 y siguientes y, en concreto, a sus referencias normativas y a su preámbulo que, por cierto, se enumeran como 1 y 3, sin que exista un apartado 2. En las mencionadas referencias normativas si bien se incluye la oportuna cita de la Ley 8/2015, de 1 de abril, de Cabildos insulares, y al Reglamento Orgánico aprobado por la Corporación el pasado 19 de septiembre de 2016, objeto de algunas modificaciones puntuales y que, entre otras cosas, introduce en su artículo 45 la técnica de la organización desconcentrada en sectores funcionales homogéneos, que ha sido puesta en práctica por la Presidencia del Cabildo mediante el oportuno Decreto de fecha 18 de abril de 2018, no es menos cierto que no se reflejan en absoluto los cambios derivados de dicho Reglamento. Es decir, se trata de una cita meramente formal sin repercusión en la modificación propuesta. Tal y como la propia memoria de la RPT señala al folio 98, la estructura organizativa es dinámica, y la mejor muestra es el profundo cambio organizativo operado mediante la implantación de la desconcentración efectiva, por lo que no puede tramitarse correctamente una relación de puestos de trabajo que prescindiera de dicha organización desconcentrada como punto de partida básico para diseñar la organización efectiva de los recursos humanos al servicio de la administración insular.

La afirmación anterior cobra todavía más sentido y mayor fuerza a la vista de la disposición transitoria segunda del citado Reglamento Orgánico, que establecía cómo plazo máximo el de un año desde la entrada en vigor de dicho Reglamento para adaptar la relación de puestos de trabajo precisamente a las previsiones organizativas y funcionales del citado Reglamento, previa elaboración y aprobación de un Plan de Ordenación de Recursos Humanos de la Corporación (aprobado en Consejo de Gobierno el pasado día 14 de junio, sin que parezca tener reflejo alguno en la propuesta), y todo ello de acuerdo con lo previsto en el artículo 69 del Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. El objetivo principal era atender las nuevas necesidades funcionales.

Procede también poner el énfasis en que el Reglamento Orgánico de la Corporación es la máxima expresión de la potestad de auto-organización de la que están investidas las corporaciones insulares y, evidentemente, su carácter vinculante y su posición preeminente desde el punto de vista de la jerarquía normativa o, por mejor decirlo, por su condición de disposición de carácter general frente al carácter de mero acto administrativo de la RPT como a continuación se verá.

También se omite la más mínima referencia al hecho trascendental de que, a iniciativa legislativa del Pleno de la Corporación, el Parlamento de Canarias tramita en la actualidad el cambio de régimen jurídico del Cabildo, que pasaría del régimen común al régimen del Título X de la Ley de Bases de Régimen Local en los meses inmediatos. Sin lugar a dudas el cambio de funciones atribuidas a los diferentes órganos de la corporación, la creación por imperativo legal de nuevos órganos necesarios, y la trascendencia que tales cambios implican en la estructura organizativa del Cabildo exigen un replanteamiento global de la relación de puestos de trabajo, sin que parezca ni oportuno ni compatible una modificación puntual y parcial que prescindiera totalmente de la perspectiva de un cambio organizativo tan radical.

Continuando con la referencia a la citada memoria, debe señalarse que se echa en falta también la necesaria cita del marco presupuestario vigente al día de hoy, puesto que el contenido principal de la modificación de la relación de puestos de trabajo se centra en la creación de nuevos puestos de trabajo y en la modificación al alza de la valoración de algunos de ellos, lo cual tiene una evidente repercusión presupuestaria que ha de ser debidamente valorada para garantizar la viabilidad de su implantación.

Menos trascendente, pero importante, desde un aspecto procedimental, es que no se redacta el informe para resolver el expediente en forma de propuesta de resolución, conforme establece el artículo 175 del Reglamento de organización, funcionamiento y régimen jurídico de las entidades locales aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre. Además, la propuesta de acuerdo es suscrita por el Consejero del área cuando debe ser suscrita por el Jefe la dependencia conforme a la citada norma reglamentaria.

CONSIDERACIONES GENERALES

Los principales preceptos legales a tener en cuenta son:

- Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, Real aprobado por Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre:

Artículo 74. Ordenación de los puestos de trabajo.

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.

-Debe tenerse en cuenta que el artículo 16³ de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública fue derogado con el alcance y la vigencia establecidos en la disposición final 4, por la disposición derogatoria única. b) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, ratificada con el alcance y la vigencia establecidos en la disposición final 4.2, por la disposición derogatoria única. b) de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Artículo 90.

2. Las Corporaciones locales formarán la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública.

Corresponde al Estado establecer las normas con arreglo a las cuales hayan de confeccionarse las relaciones de puestos de trabajo, la descripción de puestos de trabajo tipo y las condiciones requeridas para su creación, así como las normas básicas de la carrera administrativa, especialmente por lo que se refiere a la promoción de los funcionarios a niveles y grupos superiores.

- 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):

Artículo 126.

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

En el ámbito jurisprudencial resulta esencial tener presente el cambio de doctrina operado por la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-administrativo, sección 7.^a, de 5 de febrero de 2014:

“FJ SEGUNDO.- Las dificultades que siempre han planteado a nuestra jurisprudencia las Relaciones de Puestos de Trabajo, introducidas por la Ley 30/1984, en cuanto a su precisa caracterización jurídica, presupuesto inexcusable para resolver cuál deba ser el tratamiento que reclamen los problemas surgidos en su aplicación, tanto en el orden sustantivo, cuanto en el procesal, han dado lugar a una jurisprudencia insegura y no siempre coherente, como ha señalado la mejor doctrina científica, que precisamente por tales dificultades supone un lastre para el objetivo de seguridad jurídica (art. 9.3 CE) a que debe aspirar la jurisprudencia en la

³ Artículo dieciséis Ley 30/1984:

“Las comunidades autónomas y la Administración local formarán también la relación de los puestos de trabajo existentes en su organización, que deberá incluir, en todo caso, la denominación, tipo y sistema de provisión de los puestos, las retribuciones complementarias que les correspondan y los requisitos exigidos para su desempeño. Estas relaciones de puestos serán públicas”.

interpretación del ordenamiento jurídico y aplicación sobre bases de igualdad (art. 1.1 . y 14.1 CE).

(...)aconseja un **replanteamiento de nuestra jurisprudencia** con el objetivo de procurar la máxima claridad y seguridad jurídica en la interpretación de nuestro ordenamiento jurídico.

No se nos oculta que tal replanteamiento supone un cambio de rumbo, que este Tribunal no podría acometer sin una explicación clara de que no se hace como apartamiento "ad casum" de lo que es la doctrina general, lo que supondría vulneración del principio de igualdad a la aplicación de la Ley (art. 14.1 CE), sino un cambio reflexivo de carácter general y con vistas a la aplicación de futuro.

(...)Así pues, conscientes del cambio que representa el replanteamiento de nuestra precedente jurisprudencia, entraremos ya en la exposición de tal replanteamiento, no sin antes hacer una doble observación. Primera, que antes de razonar el referido cambio debemos hacer la advertencia de que las consideraciones que seguirán están directamente referidas solo a las Relaciones de Puestos de Trabajo de la Administración del Estado u organismos directamente dependientes de la misma, que son a los que se refiere el art. 15 Ley 30/1984 ; **por lo que no cabe que de modo apriorístico dichas consideraciones deban ser necesariamente aplicables también a las Relaciones de Puestos de Trabajo de Administraciones de las Comunidades Autónomas y de las Entidades Locales**, habida cuenta la derogación de los arts. 16 y 17 de la Ley 30/1984 por la Ley 7/2007 (Disposición Derogatoria Única b), y de que, en definitiva, en cualquier intento de categorización de la naturaleza jurídica de las Relaciones de Puestos de Trabajo, u otro instrumento alternativo de ordenación del personal (recuérdese lo dispuesto en el art. 74 Ley 7/2007) **deberá estarse como factor principal para cualquier posible análisis a lo que disponga la Ley de la Función Pública de cada Comunidad Autónoma⁴**, dentro de los límites marcados al respecto por la legislación básica del Estado (art. 149.1. 18ª CE) y en

⁴ En el caso de Canarias la Ley 2/1987, de 30 de marzo de la Función Pública de Canarias:

“Art. 15. El Gobierno de Canarias o, en los supuestos que se determinen reglamentariamente, el consejero competente en materia de función pública, a través de la aprobación de las relaciones de puestos de trabajo de cada uno de sus departamentos, racionaliza las estructuras internas de los órganos de su administración, fija la dimensión del personal al servicio de los mismos, determina los requisitos para ocupar cada uno de los puestos y valora los cometidos que conlleva su desempeño.

Art. 16. 1. Las relaciones de puestos de trabajo, que deberán actualizarse cuando así lo exija el cumplimiento de los fines descritos en el artículo anterior, contendrán, para cada uno de los departamentos del Gobierno y, en su caso, de sus organismos autónomos, las siguientes circunstancias mínimas:

1º Denominación de cada uno de los puestos, especificando, en todo caso, si están reservados a personal funcionario, laboral o eventual.

2º Los requisitos exigidos para el desempeño y el grupo o subgrupo de clasificación profesional, cuerpo y/o escala, en su caso, al que esté adscrito, y el sistema de provisión del puesto de trabajo.

3º Nivel, en su caso, con el que ha sido clasificado, del 1 al 30. Las retribuciones correspondientes a cada nivel se determinarán por la Ley de Presupuestos de cada año.

4º Complemento específico que, en su caso, le corresponda. A estos efectos se ponderarán los puestos con complemento específico expresando el resultado de la valoración en puntos. En la Ley de Presupuestos para cada ejercicio económico se otorgará a cada punto del complemento específico un valor en euros.

Reglamentariamente se determinará el instrumento técnico donde se cataloguen las competencias profesionales para desempeñar los puestos de trabajo.

2. Las relaciones de puestos de trabajo determinarán aquellos que puedan ser cubiertos por funcionarios de otras Administraciones Públicas, indicando el sistema de provisión que sea preciso al efecto.

3. Las relaciones de puestos de trabajo, así como sus modificaciones **deberán publicarse en el «Boletín Oficial de Canarias».**

Artículo 16 bis.

1. A iniciativa del departamento correspondiente, previo informe de las direcciones generales de la Función Pública y de Planificación y Presupuesto, y a propuesta conjunta de los consejeros competentes en materia de función pública y en materia presupuestaria, compete al Gobierno la aprobación de las modificaciones de las relaciones de puestos de trabajo.

No obstante lo anterior, corresponderá su aprobación al consejero competente en materia de función pública cuando las modificaciones de las relaciones de puestos de trabajo tengan su causa en los supuestos y conforme al procedimiento que se determine reglamentariamente.

2. Las modificaciones de las relaciones de puestos de trabajo de los departamentos deberán presentarse a la Comisión de la Función Pública, previa su negociación en los ámbitos sectoriales correspondientes, para su tramitación y ulterior aprobación”.

concreto los que se derivan en cada caso de lo dispuesto en la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público, arts. 3 y 6.

FJ TERCERO.- Entrando ya en la reconsideración de la doctrina de la Sala, ha de afirmarse que la jurisprudencia se había decantado últimamente en punto a la caracterización de las Relaciones de Puestos de Trabajo [RRPPT en lo sucesivo] en la asignación de una doble naturaleza según se refiriese la cuestión al plano sustantivo o material, o al plano procesal (Sentencias de 4 de febrero de 2002 -Recurso de casación nº 225/1999 , F.D. 3ª, 19 de Junio de 2006 -Recurso de casación nº 8200/2000 , F.D. 2º; 4 de julio de 2012 -Recurso de casación nº 1984/2010 , F.D. 5º; 10 de julio de 2013 -Recurso de casación nº 2598/2012 -F.D. 4º, etc. ...). Enfrentada de nuevo la Sala a esa caracterización, considera que la doctrina de la doble naturaleza de un ente jurídico, como es la RPT, según el plano en el cual se considere, no resulta teóricamente la más adecuada, pues la idea de una naturaleza dual ofrece indudables dificultades en pura lógica jurídica...

(...)La Sala considera por ello que no debe continuar proclamando la doble naturaleza de las RRPPT: a efectos procesales, como disposiciones de carácter general ; y a efectos sustantivos o materiales, como actos administrativos plúrimos. Si a efectos procesales la RPT se considera como disposición general o norma, es difícil justificar en términos de estricta coherencia jurídica que ya dentro del proceso el problema que en él se debate en relación con la RPT pueda decidirse prescindiendo de tal caracterización y partiendo de la caracterización sustantiva como acto plúrimo. En otros términos, resulta difícil justificar que lo que la RPT es para el proceso, deje de serlo en el proceso. Y tal es, en realidad, la consecuencia lógica en la que desemboca la doctrina que reconsideramos. La discontinuidad lógica entre una y otra caracterización resulta difícilmente salvable en buenos términos de lógica jurídica.

FJ CUARTO.- ...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.**

(...)Sobre esa base conceptual, y en línea con la doctrina de las sentencias que se acaban de citar, entendemos que **la RPT no es un acto ordenador, sino un acto ordenado, mediante el que la Administración se autoorganiza, ordenando un elemento de su estructura como es el del personal integrado en ella.**

Tal es el sentido que se deriva de lo dispuesto en el art. 15 Ley 30/1984 , en cuanto "instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal" . (Nos referimos al art. 15 de la Ley 30/1984 para contraernos a la normativa vigente en el momento de la RPT sobre la que se debate en el actual proceso, si bien las mismas consideraciones son referibles, y con mayor razón, al art. 74 Ley 7/2007).

No puede encontrarse en dicho precepto legal una especie de habilitación a la RPT para que, como norma, ordene los contenidos del estatuto del funcionario que preste sus servicios en los distintos puestos de la estructura administrativa, sino que el acto de ordenación en que la RPT consiste cierra el efecto de la ordenación y no deja lugar a sucesivas y ulteriores aplicaciones.

Es cierto que la RPT junto con el significado de autoorganización de su estructura, produce significativos efectos en el estatuto de los funcionarios que sirven los distintos puestos, de ahí la posible calificación de los problemas a que da lugar en esa incidencia como cuestiones de personal, según viene apreciándose por constante jurisprudencia. Pero tal incidencia no es razón suficiente para entender que sea la propia de una norma jurídica de regulación del estatuto funcional.

Tal estatuto viene integrado por la Ley y por sus distintos Reglamentos de desarrollo, y lo único que hace la RPT al ordenar los distintos puestos, es singularizar dicho estatuto genérico en relación con cada puesto, al establecer para él las exigencias que deben observarse para su cobertura y los deberes y derechos de los genéricamente fijados por las normas reguladoras del estatuto de los funcionarios, que corresponden a los funcionarios que sirven el puesto. Pero tales exigencias, deberes y derechos no los regula la RPT, sino que vienen regulados en normas

jurídicas externas a ella (categoría profesional, nivel de complemento de destino, complemento específico, en su caso, etc...), siendo la configuración del puesto de trabajo definido en la RPT simplemente la singularización del supuesto de hecho de aplicación de dichas normas externas.

En tal sentido la función jurídica de la RPT no es la de ser norma de ordenación general y abstracta de situaciones futuras, sino la de ser un acto-condición, mediante el que, al establecer de modo presente y definitivo el perfil de cada puesto, este opera como condición y como supuesto de hecho de la aplicación al funcionario que en cada momento lo sirve de la norma rectora de los diversos aspectos del estatuto funcional.

(...)Sobre la base de la concepción de la RPT como acto administrativo, será ya esa caracterización jurídica la que determinará la aplicación de la normativa administrativa rectora de los actos administrativos, y la singular del acto de que se trata, la que debe aplicarse en cuanto a la dinámica de su producción, validez y eficacia, impugnabilidad, procedimiento y requisitos para la impugnación, en vía administrativa y ulterior procesal, etc., y no la que corresponde a la dinámica de las disposiciones generales, a cuyas dificultades ante hicimos referencia.

Hemos así de conducir, rectificando expresamente nuestra jurisprudencia precedente, que la RPT debe considerarse a todos los efectos como acto administrativo, y que no procede para lo sucesivo distinguir entre plano sustantivo y procesal.

Desde la perspectiva doctrinal puede citarse el trabajo de Agustín Juan Gil Franco⁵:

“Los abundantísimos pronunciamientos jurisprudenciales, posteriores a esta Sentencia, han confirmado esta línea de negar claramente el carácter normativo de las RPT, las cuales son para el Tribunal Supremo actos administrativos ordenados o condición, o simplemente actos administrativos generales. Así, entre otras muchas las sentencias de la sala de lo contencioso administrativo, todas de la sección 7.ª, de 25 de febrero de 2014 (Rec. casación 4156/2012), 24 de marzo de 2014 (Rec. casación 299/2013), 7 de abril de 2014 (Casación 2342/2012), 29 de abril de 2014 (Rec. casación 742/2013) y 8 de mayo de 2014 (Rec. casación 1953/2013), de 23 de junio de 2014 (Rec. casación 4314/2012). También las más recientes Sentencias de 19 de enero de 2015 (Rec. casación 663/2013), 20 de enero de 2015 (Rec. casación 663/2013) y la de 18 de febrero de 2015 (Rec. casación 1428/2014), estas últimas señalando además nuevamente que no es posible distinguir su naturaleza jurídica según sea a efectos materiales o procesales. Esta doctrina jurisprudencial también se ha hecho llegar a través de numerosos Autos de inadmisión como el de 22 de mayo de 2014 (Casación 130/2013) o los de 17 de julio de 2014 (Casaciones 1998/2012; 2183/2013 ó 201/2014) de 14 de julio de 2014 (Casaciones 1998/2012; 2183/2013; 20/2014) y 10 de julio de 2014 (Casaciones 5366/2012 y 1855/2013).

De las anteriores, la STS de 20 de enero de 2015 (Rec. casación 663/2013), en su fundamento jurídico tercero, añade algunas singularidades a la doctrina general que pasan por atribuir a las RPT: la “expresión de una actividad reflexiva o de autoorganización, por la que las administraciones públicas determinan su estructura administrativa, con los requisitos legalmente exigidos y con la necesaria flexibilidad”, y por afirmar su necesidad para “dar operatividad a las normas propiamente dichas”. Es más, son “elementos externos a las normas propiamente dichas”, “claramente externas a la estructura de la norma”. Gracias a las RPT, “la Administración concernida en cada caso complementa o da operatividad concreta, mediante estas relaciones o instrumentos organizativos similares previstos en el artículo 74 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público a las normas generales y abstractas que regulan la provisión de los puestos, los requisitos exigidos para su desempeño y los niveles de complemento de destino, específico y aquellos otros que determine la normativa aplicable en cada caso”. Y para dar un mayor relieve a la naturaleza singular de las mismas, la

⁵ “Naturaleza normativa de las relaciones de puestos de trabajo. A propósito de la nueva jurisprudencia sentada por la sentencia de la sala 3.ª, sección 7.ª, del Tribunal Supremo, de 5 de febrero de 2014”. REALA, nº 4, julio-diciembre 2015, ISSN: 1989-8975 – DOI: <http://dx.doi.org/10.24965/reala.v0i4.10303>

sentencia indica que “si se tienen en cuenta personas concretas respecto de las cuales individualizan —o puedan o, en su caso, deban individualizarse—, las relaciones de puestos de trabajo son actos administrativos generales”. Ideas predicadas sobre las RPT, que aluden casi en exclusiva a su función de ordenación de recursos humanos y a su mero carácter individualizador de las normas del estatuto de los funcionarios públicos, con escasas referencias a su carácter organizativo último de las propias Administraciones públicas. **De ahí, según la sentencia indicada, su carácter periférico respecto a las normas reglamentarias que, por otro lado, parecen necesitar de ellas, como hemos apuntado, para la “operatividad concreta al sistema de provisión de los puestos o a los complementos....”**. A pesar de que dichas normas reguladoras “son disposiciones generales y vinculantes aún a falta de esas relaciones de puestos de trabajo o instrumentos similares”.

(...)La ordenación del personal, fraguada a través de las RPT, supone la normativización en que se concreta la discrecionalidad administrativa que, sobre la tipología de puestos, previamente diseñados en los catálogos de puestos de trabajo, dispone de los recursos humanos necesarios para el ejercicio de las competencias asignadas a dichos órganos o unidades administrativas. Es más, es una “regulación abstracta y permanente”. Como principio ordenador y como resultado final de la potestad administrativa de organización, el legislador básico ha señalado como misión de las RPT la planificación de los recursos humanos, el correcto y adecuado dimensionamiento de sus efectivos y su mejor distribución y movilidad. Ordenación que debe posibilitar de igual forma el traslado de sus funcionarios, por necesidades de servicio o funcionales, a unidades, departamentos u organismos públicos o entidades distintos a los de su destino, respetando sus retribuciones y condiciones esenciales de trabajo, modificando, en su caso, la adscripción de los puestos de trabajo de los que sean titulares. **Por tanto, las RPT no deben ser consideradas, a los efectos de la gestión racional de los recursos, como una realidad estanca e inamovible a la hora de reafirmar su carácter normativo ya que precisamente este es el “principio del fin” para lo que surgieron: generar un grupo normativo que acerque la relación estatutaria al supuesto de hecho. Lo cual significa ofrecer un diagnóstico permanente sobre las necesidades de las organizaciones administrativas. Es lo que se denomina posibilitar “un análisis funcional” de los puestos de trabajo que, además de exigir un análisis global, es decir el posicionamiento general de la organización —incluyendo el marco estratégico y competencial—, tiene como objeto clarificar la distribución de funciones y tareas dentro de la organización, distinguiendo entre funciones de la organización y de la persona que haya de desempeñar el puesto. Hecho suficientemente ponderado por el propio normador en la Orden de 6 de febrero de 1989, ya que configuraba, aunque, por desgracia, reducida a la experiencia inicial de implantación, unas relaciones de puestos de trabajo flexibles, abiertas a las modificaciones posteriores que la experiencia y la propia evolución de las unidades vaya aconsejando, incorporando progresivamente aquellos elementos proyectables para una mejor organización.**

Además de las consecuencias que en el plano jurisdiccional tiene tal cambio de criterio, destaca la necesaria referencia a cuál ha de ser el procedimiento a seguir para la aprobación o modificación de la relación de puestos de trabajo. Acudiendo nuevamente a lo expuesto por la doctrina merece la pena recoger lo que al respecto manifiesta Marcos Peña Molina, “La nueva doctrina del TS sobre la Relación de Puestos de Trabajo. Aplicación práctica en el ámbito local”, Revista Derecho Local, julio de 2014:

“...la normativa vigente no regula de forma detallada un procedimiento específico o concreto para la aprobación y modificación de la RPT, sino que existen diferentes normas de distinto rango que se refieren separadamente a alguno de sus trámites y documentos.

En el ámbito estatal, la anteriormente citada Orden de 2 de diciembre de 1988 que regula las relaciones de puestos de trabajo de la Administración del Estado, en su art. Cuarto únicamente exige la elaboración de la RPT por el respectivo departamento ministerial y su aprobación por la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones.

Es importante tener en cuenta que es necesario, por aplicación analógica del art. 126.1 TRRL, el informe o estudio del Jefe del departamento de personal al inicio del expediente a instancia de Alcaldía o mediante providencia de la Delegación correspondiente. Aquél deberá contener de forma precisa la ordenación de personal que se propone, es decir, deberá llevarse a cabo una descripción detallada de los puestos, retribución, complementos, funciones, provisión y acceso.

*Tras el informe del Órgano tramitador, se plantea la cuestión relativa a la obligatoriedad o no de la realización de un trámite de consulta o negociación con la representación sindical antes de proceder a su aprobación. La jurisprudencia ha sido oscilante al respecto. En Sentencia de 27 de mayo de 2009, el TS supremo exigió, por aplicación del art. 37 EBEP, que se debía llevar a cabo una autentica negociación con los representantes legales de los empleados públicos afectados, bajo tacha de nulidad radical por aplicación del art. 62.1. e) de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común -LRJPAC-. No obstante, la importante Sentencia de 27 de enero de 2011 determinó tajantemente que "la observancia del requisito de la negociación obligatoria comporta que se haya ofrecido la posibilidad de llevarla a cabo por quien tiene la obligación de promoverla, pero su cumplimiento **no impone** que la actividad desarrollada con esa finalidad haya culminado necesariamente en un resultado positivo de coincidencia plasmado en la perfección de un determinado pacto o acuerdo...".*

El siguiente trámite, alcanzado el acuerdo con la representación sindical o intentado por la Administración sin conseguirlo, lo constituye el informe con propuesta de acuerdo elaborado por el departamento de personal de la respectiva Corporación Local, de conformidad con lo dispuesto en el art. 175 del Real Decreto 2568/1986, de 28 noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales -ROF-. Este informe se basará en el informe/estudio inicial del Jefe de personal pudiendo coincidir plenamente con él o bien haberse introducido modificaciones por las negociaciones sindicales.

La propuesta de acuerdo de modificación de la RPT deberá ser sometido al dictamen de la Comisión Informativa correspondiente, por así exigirlo el art. 123.1 ROF, al tratarse de un asunto cuya aprobación está expresamente atribuida al Pleno de la Entidad Local⁶, de acuerdo con lo dispuesto los arts. 22.2.i) y 33.2.f) LRBRL, o a la Junta de Gobierno Local en los Municipios de régimen de gran población.

*Aprobada por el Pleno de la Corporación Local la RPT o su modificación, para lo cual resulta suficiente el voto de la mayoría simple, al no exigirse específicamente para la válida adopción del acuerdo el quórum de la mayoría absoluta del número legal de miembros de la Corporación, según se desprende de los apartados 1 y 2 del art. 47 LRBRL, considero que **no** es legalmente exigible el informe de la Secretaria e intervención, interpretando en sentido contrario el art. 54.1 b) TRRL, siendo, por tanto, suficiente el informe del departamento de personal⁷.*

Ahora bien, no podemos olvidar que, de acuerdo con lo establecido en el art. 4.h del Decreto 1174/1987, de 18 de septiembre, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, se deberá recabar el informe de intervención sobre la procedencia de nuevos servicios o reforma de los existentes a los solos efectos de la evaluación de la repercusión económico-financiera de las respectivas propuestas⁸.

Desde el RD-ley 8/2010, de 20 de mayo, pasando por el RD-ley 20/2011, de 30 de diciembre, hasta la Ley 22/2013, de 13 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para

⁶ Tal y como se ha indicado, en el supuesto de los Cabildos la competencia corresponde al Consejo de Gobierno y no al Pleno de la Corporación.

⁷ Téngase en cuenta la modificación del régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional a que se hace referencia al comienzo de este informe.

⁸ Destacar nuevamente que lo expuesto en este artículo doctrinal ha sido también superado por las determinaciones del Real Decreto 424/2017, de 28 de abril, por el que se regula el régimen jurídico del control interno en las entidades del Sector Público Local.

el año 2014 -LPGE 2014-, han prohibido cualquier modificación que en términos de homogeneidad supusiera un incremento del crédito dedicado a personal (Capítulo I del Presupuesto) en relación a lo autorizado para el ejercicio inmediatamente anterior, con independencia de cuál fuera la subida porcentual salvo excepciones singulares⁹.

El necesario cumplimiento de la limitación presupuestaria a fin de proveer la contención del gasto público, debe armonizarse con la necesaria prestación eficiente de los servicios públicos mediante una organización adecuada del empleado público, como expresión de la potestad de autogobierno consagradas en el art. 140 CE y en el art. 6.1 de la Carta Europea de Autonomía Local.

Las limitaciones presupuestarias para gastos de personal han sido una constante en la Leyes de presupuestos anuales del Estado (y supone la mayoría de los reparos de Intervención de Fondos a la hora de “fiscalizar” los expedientes de modificación de RPT); la diferencia con las leyes presupuestarias actuales estriba en el hecho de que las anteriores permitían un determinado incremento porcentual y en las actuales no. Los términos utilizados en todas ellas son idénticos y, a la vista de una suficiente interpretación uniforme dada por la Intervención General del Estado o por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, han sido los tribunales de justicia los que han marcado los parámetros interpretativos para poder entender cómo han de aplicarse las referidas limitaciones.

Una de las sentencias más importantes dictadas hasta la fecha en la que se hace un resumen claro de la doctrina del TS sobre cómo ha de entenderse los límites cuantitativos y como aplicarlo, es la Sentencia de 5 de enero de 2009 del TSJ C. Valenciana, Sala de lo Contencioso-administrativo (su lectura se recomienda completamente). Dispone el Alto tribunal autonómico en su FJ 3º, haciendo suyo el argumento jurisprudencial del TS:

“...por lo que atañe a la vulneración de las previsiones del art. 19 LPGE 2006, debe advertirse, de un lado, que con arreglo a una reiterada doctrina del Tribunal Supremo, los límites retributivos han de ponderarse globalmente en relación al volumen total de las retribuciones de cada grupo y no individualmente, y en todo caso, aunque su núm. 2 impone un límite cuantitativo máximo a los incrementos retributivos del personal al servicio de la Corporación, su núm. 4 exige que dicha limitación resulte de un juicio comparativo en términos de homogeneidad, y se posibilita la excepcional superación de tales límites en casos singulares justificados; en este sentido, la jurisprudencia ha venido exigiendo que deba concretarse el hecho y la razón por la que aprecia la homogeneidad contemplada en el citado precepto para que sea observada la limitación retributiva que en él se establece, y se pueda constatar la existencia de puestos que han experimentado un aumento retributivo a pesar de que su situación no ha variado (por todas, STS 20/diciembre/2003). “tampoco acredita el recurrente que los incrementos aplicados, en relación con la totalidad o con determinados puestos de trabajo, en conceptos retributivos tales como el complemento específico, la productividad o las gratificaciones, excedan del límite porcentual que, con relación al importe de la retribución ordinaria de los puestos en cuestión, impone el art. 7 del RD. 861/86, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los funcionarios de Administración Local; este precepto establece los límites a la cuantía global de los complementos específicos, de

⁹ La Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 (“Boletín Oficial del Estado” de 4 de julio), regula en su título III los gastos de personal y establece en el año 2018, con carácter básico, en su artículo 18.dos, un margen de incremento global de las retribuciones del personal al servicio del sector público de hasta el 1,5 por 100 respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2017, en los términos de homogeneidad para los dos periodos de comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo.

Además de lo anterior, señala también el citado artículo 18.dos que, si el incremento del Producto Interior Bruto (PIB) a precios constantes en 2017 alcanzara o superase el 3,1 por 100, se añadiría, con efectos de 1 de julio de 2018, otro 0,25 por 100 de incremento salarial. Dicho incremento será aprobado, en su caso, por Acuerdo de Consejo de Ministros, del que se dará traslado a las Comunidades Autónomas.

Por otra parte, dispone el mismo precepto que se podrá autorizar un incremento adicional del 0,2 por 100 de la masa salarial para, entre otras medidas, la implantación de planes de mejora de la productividad o la eficiencia, la revisión de complementos específicos entre puestos con funciones equiparables o la homologación de complementos de destino.

productividad y gratificaciones, pero **no** lo hace -como sostiene el recurrente- atendiendo a **su comparación en abstracto** con las cuantías que para tales retribuciones se establecieron en la anualidad precedente, sino atendiendo a la cantidad global destinada a las retribuciones ordinarias.”

Pues bien, teniendo en cuenta lo anterior, las limitaciones presupuestarias deberán referirse no solo al aspecto cuantitativo sino también cualitativo por cuanto que, en caso contrario, no se podría efectuar el juicio verificador de homogeneidad que exige la norma. La limitación deberá referirse a la cuantía global del crédito referido al Grupo de personal y en atención a puestos de trabajos ya existentes, en base a los cuales se deberá realizar la oportuna comparativa, identificando si ha existido un cambio retributivo o no, y cuales son la causas que lo justifican; en caso contrario, como señala el TS no podría realizarse dicho enjuiciamiento/comparativa por cuanto que este proceso lógico de búsqueda sistemática de similitudes deberá centrarse en el hecho y la razón en la que se aprecia la homogeneidad, y no en una consideración en abstracto.

No obstante lo anterior, la contención del gasto público exigida legalmente, pasa por un uso racional del mismo, debiéndose amortizar aquellos puestos de trabajo cuya existencia no respondan a necesidades actuales de la Corporación, a fin de que el mayor gasto sea pertinentemente absorbido y nivelado, respetándose así, las limitaciones presupuestarias.

Siguiendo con el procedimiento de aprobación o modificación de las RPT, y teniendo en cuenta la reciente doctrina jurisprudencial, estimo que no es necesario el trámite de información pública propio de los instrumentos que tienen carácter normativo, y que por tanto, no sería exigible ni el plazo de exposición pública de 15 días previsto en el art. 169.1 del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales -TRLRHL-, 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 art. 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 art. 49.b) LRBRL.

Tampoco parece exigible el trámite de audiencia a los interesados previsto en el art. 84 LJRPA, dada la naturaleza de la RPT de instrumento de carácter técnico dirigido a la racionalización de las estructuras administrativas, criterio compartido por el TSJ Andalucía en su Sentencia de 24 de mayo de 2000.

Por último, al considerarse un acto administrativo **surtiría efectos desde su aprobación**, si bien se exige su publicación, no como requisito de eficacia, sino para que puedan ser conocidas por los interesados como aclara la STS de 26 de mayo de 1998, siendo suficiente su publicación en el BOP. La remisión del acto administrativo a la Administración General del Estado y, en su caso, a la Comunidad Autónoma, estimo que, sólo deberá realizarse para actos de aprobación pero no de modificación de RPT, de acuerdo con el tenor literal del art. 127 TRRL. No obstante, esta última consideración entiendo puede ser discutida y discutible”¹⁰.

Compartiendo en lo básico todo lo expuesto en el artículo doctrinal transcrito, con las matizaciones expuestas en las notas a pie de página¹¹, es necesario hacer alguna precisión adicional respecto a la tramitación de la relación de puestos de trabajo en esta corporación.

¹⁰ En el caso de Canarias, a tenor del art. 16 de su Ley de función pública es obligatoria la publicación de las modificaciones.

¹¹ El punto de partida, en lo que se refiere al concreto procedimiento sería el citado artículo 90.2 de la LRBRL: “Corresponde al Estado establecer las normas con arreglo a las cuales hayan de confeccionarse las relaciones de puestos de trabajo, la descripción de puestos de trabajo tipo y las condiciones requeridas para su creación (...)”. Esta obligación del Estado de establecer las reglas para la formación de la RPT de las entidades locales se reitera en el artículo 129 TRRL: “2. Corresponde al Ministerio de Administración Territorial: a) Establecer las normas con arreglo a las cuales hayan de confeccionarse en las Entidades locales las relaciones de puestos de trabajo, la descripción de puestos de trabajo tipo y las condiciones requeridas para su creación”.

No obstante, no se ha producido ese desarrollo normativo y debemos ampararnos en el citado artículo 74 EBEP e incluso, con redacción muy parecida y en nada opuesta, en el art. 16 de la Ley 30/1984 –que aun citado expresamente como derogado por la Disposición Derogatoria Única del EBEP lo es con el alcance de la DF 4.ª del mismo texto legal y, en consecuencia, permanece vigente hasta que se promulguen las leyes de función pública– cuando establece, con refrendo jurisprudencial (STS de 20-10-2008) un contenido mínimo de la RPT: “Las comunidades autónomas y la Administración local formarán también la relación de los puestos de trabajo existentes en su

La presente modificación no será sometida a aprobación inicial, según se desprende de la propuesta, como lo han sido todas y cada una de las modificaciones llevadas a cabo anteriormente. En relación a esta circunstancia a continuación se señalan dos acuerdos plenarios y uno del Consejo de Gobierno insular en que se llevaron a cabo aprobaciones iniciales de la relación de puestos de trabajo de esta Corporación.

- Acuerdo del Pleno del Cabildo de Fuerteventura en sesión celebrada el 23 de diciembre de 2009, aprobó inicialmente la RPT, así como sus respectivos anexos y que fueron objeto de publicación en el BOP de Las Palmas de fecha 8 de enero de 2010 y origen, entre otras, de la presente modificación.

-Acuerdo del Pleno del Cabildo de Fuerteventura en sesión extraordinaria celebrada el día 5 de junio de 2105. Punto 4. Modificación inicial de la RPT del Cabildo de Fuerteventura. Mayo 2015. Acuerdos que procedan. Estableciéndose en su punto Segundo: “Que se exponga al público, previo anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas por quince días a efectos de reclamación”.

-Acuerdo del Consejo de Gobierno Insular en sesión extraordinaria celebrada el 20 de enero de 2017. Modificación de la Relación de Puestos de Trabajo. Acuerdos que procedan. Estableciéndose en el punto 2.- “Publicar el acuerdo en el Boletín Oficial de La Provincia de Las Palmas, concediéndose un plazo de 15 días hábiles a los interesados para examinar las modificaciones de la Relación de Puestos de Trabajo, pudiendo presentar reclamaciones a partir del día siguiente a la fecha de inserción del anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, considerándose definitivamente aprobada si durante este periodo no se presentaran.

Siendo lícito, en principio, no someter a aprobación inicial e información pública la modificación en curso, tal y como se ha expuesto, es necesario recordar que conforme al artículo 35 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, “Serán motivados, con sucinta referencia de hechos y fundamentos de derecho:

c) Los actos que se separen del criterio seguido en actuaciones precedentes o del dictamen de órganos consultivos”.

Pues bien, tal motivación no se encuentra, salvo error u omisión en el expediente y, por tanto, de mantenerse el nuevo criterio, éste debería motivarse expresa y adecuadamente.

Por otro lado no es menos cierto que puede y debe traerse a colación la llamada doctrina de los actos propios, o “*venire contra factum proprium non valet*”. Tal doctrina tiene su fundamento en la protección de la confianza y en el principio de la buena fe, que impone un deber de coherencia y autolimita la libertad de actuación cuando se han creado expectativas razonables en el comportamiento ajeno¹².

organización, que deberá incluir, en todo caso, la denominación, tipo y sistema de provisión de los puestos, las retribuciones complementarias que les correspondan y los requisitos exigidos para su desempeño. Estas relaciones de puestos serán públicas.”

¹² **Martín Jesús Urrea Salazar**, “La doctrina de los actos propios y su tutela en el derecho administrativo”.

http://www.legaltoday.com/practica-juridica/publico/d_administrativo/la-doctrina-de-los-actos-propios-y-su-tutela-en-el-derecho-administrativo

“En suma, la doctrina de los actos propios o *venire contra factum proprium non valet*” resulta de plena aplicación en el ámbito de actuación de la Administración. La doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional y de nuestro Tribunal Supremo es clara al respecto. La Sentencia del Tribunal Constitucional 73/1988 de 21 de abril establece que la llamada doctrina de los actos propios o regla que decreta la inadmisibilidad de *venire contra factum proprium*, significa la vinculación del autor de una declaración de voluntad generalmente de carácter tácito al sentido objetivo de la misma y la imposibilidad de adoptar después un comportamiento contradictorio, lo que encuentra su fundamento último en la protección que objetivamente requiere la confianza que fundadamente se puede haber depositado en el comportamiento ajeno y la regla de la buena fe que impone el deber de coherencia en el comportamiento y limita por ello el ejercicio de los derechos objetivos. Y establece igualmente el principio de su aplicabilidad a las relaciones jurídicas regidas por el Derecho administrativo y por el Derecho público en general, como ha venido reconociendo la jurisprudencia del Tribunal Supremo.

... Por su parte, la Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de enero de 2007 (nº rec.843/2004) se refiere en estos términos al principio de confianza legítima:

El principio de protección de la confianza legítima ha sido acogido igualmente por la jurisprudencia de esta Sala del Tribunal Supremo (entre otras, en las Sentencias de 1 de febrero de 1990, 13 de febrero de 1992, 17 de febrero, 5 de junio y 28 de julio de 1997), y se consagra en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, tras su modificación por la Ley 4/1999, que en su artículo 3, cuyo número 1, párrafo

Secretaría General: CGI: O-18.10.2018
MARM/hca

Procede a continuación hacer referencia a la preceptiva negociación de la modificación de la relación de puestos de trabajo. Consta en el expediente el certificado del acta de fecha 12 de julio de 2018 de la Mesa General de Negociación de Empleados Público en la que figura como punto del orden del día la modificación de la RPT (folio 70 del expediente). En dicha acta se señala que *"Una vez debatidos estos temas, la modificación de la relación de puestos de trabajo del Cabildo y del Consejo Insular de Aguas de Fuerteventura es aprobada por unanimidad"*.

El artículo 37 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público dispone que *"Cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre condiciones de trabajo de los funcionarios públicos contempladas en el apartado anterior, procederá la negociación de dichas condiciones con las Organizaciones Sindicales a que se refiere este Estatuto"*. Y en el artículo 37.1.c) se recogen, entre otras, *"c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos"*.

En consecuencia, las decisiones de las Administraciones que afecten a sus potestades de organización, entre las que cabe citar las relativas a la aprobación de las Relaciones de Puestos de Trabajo como instrumento técnico legalmente previsto para llevar a cabo la ordenación del personal, en cuanto repercutan en las condiciones de trabajo de los funcionarios, serán objeto de negociación con las organizaciones sindicales.

Ha de señalarse que no consta en el expediente referencia específica a la propuesta que se sometió a dicha sesión (se dice en el acta que *"las modificaciones han sido debatidas en las diferentes comisiones técnicas que se han celebrado al efecto...se les ha hecho llegar toda la documentación justificativa de la misma..."*pero no consta dato alguno en el expediente, pues las propuestas son cronológicamente posteriores), de tal modo que ha de recordarse nuevamente la exigencia legal y reglamentaria de que consten en el expediente todos los antecedentes necesarios para adoptar la resolución, de manera que nos lleve a concluir sin equivocación alguna, que se sometió a estudio y debate la propuesta de acuerdo que es objeto del presente informe. Al no constar tampoco en la citada certificación ni en el expediente otros datos respecto de la composición y formación de la Mesa General de Negociación en dicha sesión no puede hacerse pronunciamiento alguno respecto de la misma.

Ante la importancia de acreditar la negociación, parece pertinente citar la Sentencia de Tribunal Supremo, Sala 3ª, de lo Contencioso-Administrativo, 21 de Junio de 2013, número de Recurso: 926/2012, que señala:

*"FJ SEXTO. - Esta Sala se ha pronunciado de forma reiterada sobre la cuestión planteada en el actual recurso de casación poniendo de manifiesto la **necesidad de posibilitar una auténtica negociación** sobre las Relaciones de Puestos de Trabajo de los funcionarios públicos. Entre las más recientes las sentencias de 26 de septiembre de 2011 (rec. nº 1546/2008); 6 de julio de 2011 (rec. nº 2580/2009); 21 de junio de 2011 (rec. nº 4175/2009); 18 de marzo de 2011 (rec. nº 6325/2008); 7 de noviembre de 2011 (rec. nº 4637/2010); 2 de diciembre de 2010 (rec. nº 4775/2009); y 19 de julio de 2010 (rec. nº 3157/2009).*

2º, contiene la siguiente redacción: *«Igualmente, deberán (las Administraciones Públicas) respetar en su actuación los principios de buena fe y de confianza legítima».*

El contexto interpretativo de estos principios jurídicos se advierte en la Exposición de Motivos de la citada Ley procedimental administrativa, cuando afirma lo siguiente: «En el título preliminar se introducen dos principios de actuación de las Administraciones Públicas, derivados del de seguridad jurídica. Por una parte, el principio de buena fe, aplicado por la jurisprudencia contencioso-administrativa incluso antes de su recepción por el título preliminar del Código Civil. Por otra, el principio, bien conocido en el derecho procedimental administrativo europeo y también recogido por la jurisprudencia contencioso-administrativa, de la confianza legítima de los ciudadanos en que la actuación de las Administraciones Públicas no puede ser alterada arbitrariamente.»

En este sentido afirma la Sentencia, de esta Sala y Sección, de 26 de septiembre de 2011 (rec. nº 1546/2008):

«Los argumentos que nos llevaron a desestimar aquél recurso de casación descansaban en que la Relación controvertida afectaba a las condiciones de trabajo y a extremos relacionados con la configuración de determinados puestos. Y es que la jurisprudencia de esta Sala y Sección viene entendiendo que las relaciones de puestos de trabajo han de ser objeto de negociación colectiva en cuanto incidan en las materias que, según el artículo 32 de la Ley 9/1987, han de ser objeto de ella. Jurisprudencia que mantiene, igualmente, que no deben ser entendidas de forma extensiva las previsiones del artículo 34 del mismo texto legal ya que eso supondría vaciar de contenido al precepto anterior y, sobre todo, al derecho a la negociación colectiva, que la doctrina del Tribunal Constitucional y la jurisprudencia vienen considerando un elemento adicional del derecho a la libertad sindical [sentencia de 21 de junio de 2011 (casación 4175/2009) y las que en ella se citan]».

Y la de 6 de julio de 2011, en el recurso. nº 2590/2009:

Lo determinante para considerar preceptiva la negociación colectiva previa es, pues, que la concreta actuación de la Administración afecte o tenga repercusión en las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos; esto es, que tenga un contenido sustantivo y una incidencia en la ordenación de las condiciones de trabajo, en el bien entendido de que, como se ha destacado también por el Tribunal Supremo, la mera referencia a aspectos relativos a esas condiciones de trabajo, sin entrar en su regulación ni en su modificación, no requiere de dicha negociación colectiva previa, "ya que mencionarlos no significa entrar en su régimen ni variar su contenido" (entre otras, la STS de 9 de febrero de 2004 , citada en la contestación a la demanda, o la STS de 22 de mayo de 2006)».

Y la de 21 de junio de 2011, en el recurso nº 4175/2009:

«Conviene indicar que como se recoge en la Sentencia de 13 de octubre de 2010 (recurso de casación nº 3043/2007), la doctrina que viene siguiendo esta Sala sobre el requisito de la negociación de las relaciones de puestos de trabajo y sobre las consecuencias de su incumplimiento, queda reproducida en las Sentencias de 4 de julio de 2007 (recurso de casación nº 3492/2002) y 22 de septiembre de 2010 (recursos de casación nº 3860/2007), que recogen lo que se había razonado en la de 29 de mayo de 1997 (recurso nº 290/1994) que declaró que:

La negociación es el instrumento principal y el repertorio de materias negociable, nominalmente muy extenso, se halla contenido en el artículo 31 de la Ley 9/1987, cuya forma imperativa (será objeto de negociación en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública...), **sugiere el carácter estrictamente obligatorio de la negociación previa, se alcance o no un resultado y requiera o no el acuerdo alcanzado el refrendo o la regulación por parte del órgano de gobierno de la Administración:** (Artículos 35, párr. 3º y 37.2 Ley); y, consiguientemente la sanción de nulidad del acto o disposición en cuya elaboración se haya omitido este requisito formal, de carácter esencial para la correcta formación de voluntad del órgano autor de la norma (artículos 47 Ley de Procedimiento Administrativo y 51 de la Ley 39/92).

Finalmente la Sentencia 11 de mayo de 2004 (recurso de casación nº 1490/1997), se expresa así:

« (.../...) El motivo segundo, apoyado en el artículo 95.1.4º de la Ley de esta Jurisdicción , se basa en la pretendida infracción de los artículos 32 y 34 de la Ley 9/87, de 12 de Junio , modificada por la Ley 7/90, de 19 de Julio, en el que, en síntesis, se alega que el Acuerdo que se recurre es una decisión de la Administración que afecta a sus potestades de organización, con cita del artículo 4 de la Ley 7/85 , que el Ayuntamiento "consultó" a las organizaciones sindicales y que se trataba de un "acto de trámite", tampoco puede ser estimado, y no sólo por las razones antes expuestas al aludir a la legitimación de los Sindicatos, sino también porque el Acuerdo, en vista de su contenido, antes mencionado, no puede ser

considerado como un simple acto de trámite, al disponer de sustantividad propia con la proyección general señalada susceptible de control jurisdiccional, como entendieron las sentencias de esta Sala de 27 de Septiembre y 20 de Diciembre de 2002 , ni como un simple acto de autoorganización administrativa excluida de aquel control, por la misma razón y porque afecta, en los términos expuestos, a contenidos y a repercusiones que atañen al personal funcionario y al personal laboral, para el que por cierto **no bastaría la consulta, y porque además, no se dirigió a las entidades sindicales, consistiendo en un acto de simple comunicación, previa constitución, en su caso, de la Mesa de Negociación y de convocatoria al efecto** que la sentencia dice que "no se hizo" en términos de imposible alteración en vía de este recurso de casación, de modo que, en cualquier caso, y a falta de alegaciones suficientes por parte del Ayuntamiento en contra de lo que reseñado queda, es patente que se incumplió con ese cauce o proceso de negociación en cuanto que es esencial la participación de los Sindicatos como parte de su acción representativa (sentencias del Tribunal Constitucional 53/82 , 7/90 , 184/91 , 75/92 , 168/96 , 90/97 , 80/2000 y 224/2000), y como consecuencia de que la negociación forma parte del derecho de libertad sindical como medio primordial de acción sindical para el cumplimiento de los fines reconocidos a los Sindicatos en el artículo 7 de la Constitución ».

...Por ello, habiendo dicho ya esta Sala que la falta de negociación, cuando sea procedente y obligatoria, supone la ausencia de un elemento esencial que vicia el procedimiento, y en consecuencia hace nulo al acto, en virtud de lo dispuesto en el artículo 62.1.e) de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre , sin necesidad de entrar en si estamos o no ante el supuesto previsto en el artículo 62.1.a) de dicha norma , la sentencia acierta cuando considera nulo el acuerdo impugnado, resolviendo la cuestión de forma congruente con el suplico de la demanda". (...).

SÉPTIMO. - Los antecedentes expuestos y la doctrina de la Sala nos permite concluir que la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo exige el trámite de negociación colectiva, aunque no necesitado de acuerdo entre las partes, y que la alteración de dicho requisito o su supresión fundamentándose para ello en la potestad de organización de la Administración, no altera en modo alguno el debate jurídico, ya que estas cuestiones han sido detalladamente resueltas por la jurisprudencia que se menciona en el fundamento jurídico anterior, lo que conduce a la desestimación del actual recurso de casación."

En cuanto al informe técnico de valoración de los puestos de trabajo siguientes, elaborado por el servicio de Recursos Humanos, y que figura del folio 369 al 384, debe señalarse que existe una clara falta de motivación en la asignación de la puntuación resultante en la aplicación de los distintos factores que se citan en el mismo, más allá de la contenida en la introducción de tal informe: "La valoración de este puesto de trabajo se ha basado exclusivamente en la información de disponible en el Servicio de Recursos Humanos y la información recopilada en el Servicio sobre las características del puesto". Se describe minuciosamente el método de valoración pero nada se dice de cómo se materializa en la aplicación concreta de cada puntuación a cada puesto de trabajo.

Es decir, parece tratarse de un documento tipo, sin ninguna explicación detallada de la aplicación motivada de cada uno de los factores que son objeto de valoración a cada uno de los puestos que ahora se crean/modifican, sin que baste para ello la consignación de una fórmula de carácter genérico que, insisto, no explica cuál es la razón que lleva a la Administración a asignar una puntuación u otra para obtener el resultado final que se atribuye por puntos a cada puesto de trabajo.

La valoración de los puestos de trabajo consiste en cuantificar la diferencia de contenido e importancia entre los distintos puestos, operación compleja pero que resulta imprescindible. El objetivo de la valoración del trabajo es, pues, determinar las diferencias relativas de los puestos en función del contenido concreto de las tareas. Así pues, la valoración analiza los contenidos de cada puesto y define, en función de éstos, de una forma racionalmente justificable y objetiva, la cuantificación de su importancia o valor, así como la posición

relativa de cada puesto con respecto a los restantes¹³. La valoración es uno de los elementos que sirven de motivación y justifica la RPT y es esa motivación, esto es, la exteriorización de las razones que sirven de fundamento a la RPT, la que permite conocer la voluntad de la Administración y los fundamentos de sus decisiones en esta materia, de tal forma que la valoración no es trámite meramente optativo, sino un elemento esencial de la RPT, hasta tal punto que su inexistencia puede originar su nulidad por carencia de motivación.

Para ilustrar la cuestión nada mejor que recoger el criterio de la jurisprudencia:

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 1ª), núm. 354/2013 de 30 abril. RJCA 2013\599:

FJ QUINTO. - Entrando en las alegaciones relativas al complemento específico de algunos puestos que han quedado anteriormente especificados, no se aporta por el recurrente indicio alguno de irrazonabilidad o arbitrariedad en el ejercicio por el Concello de Laxe de su potestad de autoorganización a la hora de asignar determinada puntuación a cada uno de los puestos analizados, pues, frente al riguroso estudio por el Concello de cada una de las tareas y factores que condicionan la cuantificación de aquella retribución complementaria, el actor no ofrece prueba alguna que indique una falta de adecuación a Derecho de aquélla o un ejercicio desviado de la potestad de autoorganización.

(...) En el expediente queda reflejado el estudio previo de cada uno de los puestos de trabajo de la Corporación municipal así como las funciones encomendadas a cada uno de ellos (folios 6 y siguientes), los puntos que a cada uno corresponden, en función de cada uno de los parámetros que han de computarse en el complemento específico, es decir, especial dificultad técnica, régimen de dedicación, peligrosidad, penosidad, experiencia, responsabilidad por mando, responsabilidad por repercusión en los resultados de la organización, características de jornada, etc, añadiendo otros como titulaciones académicas, otros estudios de especialización (por ejemplo, taquígrafía, ofimática avanzada, conducción de vehículos especiales, habilitación de actividades profesionales y técnicas, etc), esfuerzo intelectual, y esfuerzo físico (folios 2 a 5).

Con dicha especificación se exterioriza la valoración individualizada de cada puesto, por lo que fácil tenía la recurrente centrar la crítica en aquella evaluación, lejos de lo cual dirige una censura general a determinados puestos sin la necesaria especificación.

En concreto, al puesto de Secretario-Interventor se le conceden 2.150 puntos, justificándose racionalmente la puntuación en cada uno de los factores de titulación (500), otros estudios de de especialización (400), experiencia requerida (250), responsabilidad por mando (150), responsabilidad por repercusión en los resultados de la organización (500), esfuerzo intelectual (150), características de la jornada (50) y dedicación (150)''.

Asimismo debe señalarse que se incluye en la propuesta de acuerdo una adscripción con carácter definitivo a un puesto de trabajo, tratándose de una cuestión ajena a la propia objeto de este informe y que, por lo tanto, no debe ser examinada en el mismo al no tener carácter preceptivo un pronunciamiento al respecto ni haberse solicitado éste. No obstante se señala que debería tramitarse de forma separada atendiendo a la diferente competencia de los órganos para adoptar tales acuerdos.

¹³ Sirva como referencia la sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 7ª), Sentencia de 8 febrero 2006. RJ 2006\2959:

“FJ TERCERO: ... A propósito de la infracción del artículo 14 de la Constitución en relación con las Relaciones de Puestos de Trabajo, baste decir para descartarla que la sentencia de instancia ha comprobado la existencia de una discriminación carente de justificación objetiva y razonable, pues no es objetivo ni razonable diferenciar a través del nivel profesional y el complemento específico unos puestos de trabajo que tienen exactamente el mismo contenido.

Ésa no es una situación que pueda reducirse a una mera irregularidad administrativa compatible con las exigencias del artículo 23.2 de la Constitución y con el derecho fundamental que reconoce a acceder y permanecer en la función pública en condiciones de igualdad con los requisitos que señalen las Leyes.

Secretaría General: CGI: O-18.10.2018
MARM/hca

Desde el punto de vista procedimental, señalar que no se ajusta a Derecho la expresión de recursos que indica la propuesta, teniendo en cuenta lo que establece el artículo 114 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y la Ley de Cabildos Insulares en sus artículos 83 y 84., Por lo que deberá corregirse la expresión de recursos contenida en la propuesta y en el informe de la Técnica de Recursos Humanos, ambos de fecha 31 de julio de 2018.

Puerto del Rosario, a 1 de octubre de 2018
El Secretario General
Fdo.: Miguel A. Rodríguez Martínez”

Segundo.- De conformidad con el Informe de la Secretaria General de fecha 01 de octubre de 2018, se procede a corregir las deficiencias formales detectadas en el expediente administrativo, por lo que se firma correctamente el folio 24, a la subsanación de los folios 11,51 y 65 al existir un documento apelando a la condición de Jefatura de Unidad, y en cambio, el informe propuesta hace referencia al técnico responsable dado que no existe el puesto de Jefatura, por lo que se corrigen los correspondientes informes uniéndose a la presente propuesta. En referencia a la memoria obrante a los folios 96 y siguientes y, en concreto a sus referencias normativas y a su preámbulo que, por cierto, se enumeran como 1 y 3, sin que exista apartado 2. Se incorpora la memoria rectificada.

Así mismo el citado informe hace referencia a la normativa vigente que si bien se cita la Ley 8/2015, de 1 de abril, de Cabildos insulares y al Reglamento Orgánico aprobado por la Corporación el pasado 19 de septiembre de 2016 e introduce en su artículo 45 la técnica de la organización desconcentrada, se hará hincapié en el apartado de consideraciones jurídicas que se expondrá más adelante.

Tercero.- En virtud del informe emitido por la Secretaria General se formula la siguiente propuesta:

I. Consideraciones Jurídicas.

De acuerdo con el artículo 69 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante TRLEBEP), la planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

La relación de puestos de trabajo es un instrumento técnico de ordenación de personal y de racionalización de las estructuras administrativas de acuerdo con las necesidades de los servicios, mediante el que se determinan las necesidades de personal, se definen los requisitos exigidos para el desempeño de los puestos de trabajo y se clasifican cada uno de ellos (arts.15 y 16 de la Ley 30/1984-DF cuarta 3. EBEP-arts.90.2 y 93.2 de la Ley 7/1985; 126.4 del RD Legislativo 781/1986 de 18 de abril; art. 3 y DT2º del RD861/1986, de 25 de abril). Todos ellos en consonancia con el artículo 74 del TRLEBEP expresa “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 escala, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos.

La Ley 8/2015, de 1 de abril, de Cabildos Insulares:
Artículo 103.

1. **Los cabildos insulares**, respecto de su personal y del de los organismos y entidades vinculadas o dependientes, mantendrán **permanentemente actualizadas** y a disposición de todas las personas las relaciones de puestos de trabajo, los catálogos de puestos, las plantillas de personal o instrumentos similares, cualquiera que sea su denominación, especificando los puestos que están ocupados y los vacantes, así como la oferta de empleo público de la corporación, su plazo de ejecución y el grado de ejecución. Asimismo, publicarán los planes de ordenación de recursos humanos o instrumentos similares.

Continuando con la referencia a la normativa de aplicación el Reglamento Orgánico de la Corporación aprobado por la Corporación el pasado 19 de septiembre de 2016, como manifiesta el Sr. Secretario en su informe es la máxima expresión de la potestad de auto-organización de la que están investidas las corporaciones insulares establece en su disposición transitoria segunda del citado Reglamento establecía el plazo de un año para adaptar la relación de puestos de trabajo precisamente a las previsiones organizativas y funcionales del citado reglamento, previa elaboración y aprobación de un Plan de Ordenación de Recursos Humanos de la Corporación aprobado en Consejo de Gobierno el pasado día 14 de junio, figura el proyecto nº 1 cuya comisión creado por Resolución del Consejero Insular de área de Cultura, Ocio y Deportes, D. Juan Jiménez González de fecha 19 de junio de 2018 que está trabajando en la actualización, mejora de la Relación de Puestos de trabajo y en la adaptación al Reglamento Orgánico y que trabajará en el cambio de régimen jurídico del Cabildo, que pasaría del régimen común al régimen del Título X de la Ley de Bases de Régimen Local en los meses inmediatos.

Cabe matizar es este apartado que la modificación que se quiere realizar es una modificación puntual, atendiendo a necesidades urgentes e inaplazables de la administración como es cumplir con las competencias propias de esta administración en materia de seguridad y emergencia con la creación del servicio, así como dotar de recursos humanos el Palacio de Formación y Congresos ente en el cual su actividad de trabajo y dinámica de servicios ha aumentado considerablemente y hasta el momento esas tareas están siendo atendidas por personal de otro servicio, en colaboración. Y la creación de la estructura del Museo Arqueológico cuya apertura se prevé de manera inminente para poder facilitar su funcionamiento con una plantilla mínima que pueda gestionar el centro. Por otro lado, los servicios en los que se crean puestos nuevos obedecen a necesidades de personal que no pueden esperar por el volumen de expedientes que tienen y por las propias competencias del servicio.

Así mismo es de aplicación el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas y la ley de transparencia Ley 12/2014, de 26 de diciembre, de Canarias en cuanto será de aplicación el principio de transparencia, las Administraciones Públicas posibilitarán el acceso sencillo, universal y actualizado a la normativa en vigor y los documentos propios de su proceso de elaboración y el artículo 20 de la Ley 12/2014, de 26 de diciembre, 1. La Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, respecto de su personal y el de los organismos y entidades vinculadas o dependientes de la misma, hará públicas y mantendrá actualizadas y a disposición de todas las personas, las relaciones de puestos de trabajo, los catálogos de puestos, las plantillas de personal o instrumentos similares, cualquiera que sea su denominación, especificando la identidad del personal que los ocupa y los puestos vacantes.”

II. Procedimiento de modificación de la relación de puestos de trabajo. Negociación colectiva.

El artículo 33 del Real Decreto 5/2015 prevé “La negociación colectiva de condiciones de trabajo de los funcionarios públicos que estará sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia, se efectuará mediante el ejercicio de la capacidad representativa reconocida a las organizaciones sindicales en los artículos 6.3.c); 7.1 y 7.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y lo previsto en este capítulo.

...
Las Administraciones Públicas podrán encargar el desarrollo de las actividades de negociación colectiva a órganos creados por ellas, de naturaleza estrictamente técnica, que ostentarán su representación en la negociación colectiva previas las instrucciones políticas correspondientes y sin perjuicio de la ratificación de los acuerdos alcanzados por los órganos de gobierno o administrativos con competencia para ello.”

Artículo 34. Mesas de Negociación.

1. A los efectos de la negociación colectiva de los funcionarios públicos, se constituirá una Mesa General de Negociación en el ámbito de la Administración General del Estado, así como en cada una de las Comunidades Autónomas, ciudades de Ceuta y Melilla y Entidades Locales, en virtud del artículo 34 y siguientes. Por Resolución del Consejero de Recursos Humanos de fecha se designó los miembros del Mesa General por parte del Cabildo de Fuerteventura y según acta de la Mesa General de Negociación se creó la Mesa General de Negociación del Cabildo de Fuerteventura.

De conformidad con el artículo 37 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 cuyo artículo regula las materias objeto de negociación

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

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

...
En virtud de la normativa expuesta se reúne la Comisión Técnica designada al efecto por Resolución del Consejero de Cultura, Ocio y Deportes de fecha 19 de junio de 2018, se reunió en varias sesiones en el mes de junio y julio de 2018 para valorar la documentación aportada por los servicios y la elaborada por el Servicio de Recursos Humanos se adjunta la certificación correspondiente al nombramiento de los miembros que conforman la comisión.

La modificación efectuada en este expediente ha sido suficientemente debatida en las comisiones técnicas que celebraron, tal y como se refleja el resultado en la certificación de la mesa de negociación, aprobada por unanimidad.

Posteriormente, y en cumplimiento de los artículos 34, 35 y siguientes del Real Decreto 5/2015 TRLEBEP con fecha 12 de julio de 2018 se reúne la Mesa General de Negociación de Empleados Públicos en cuyo apartado 2 del orden del día figura “ aprobación de la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo”, que se aprueba por unanimidad según Certificación que obra en el expediente de fecha 12 de julio de 2018, debidamente conformada por el Presidente de la Mesa y la Secretaria de la Mesa General de Empleados Públicos.

Por todo lo expuesto, considera esta parte que la modificación ha sido sometida a negociación y a votación obteniendo el voto favorable de todas las partes.

IV. Marco presupuestario.

Esta modificación tiene carácter organizativo, en términos generales no supone un gasto de carácter inminente, el acto administrativo de adscripción de los puestos de nueva creación o aquellos que no figuran ocupados no podrá realizarse si previamente no existe la correspondiente consignación presupuestaria al efecto, mucho de los puestos que se crean en esta modificación tienen su previsión presupuestaria en el vigente presupuesto del Cabildo de Fuerteventura:

- *Ingeniero Agrícola figura en el anexo de personal del presupuesto 2018.*
- *Técnico Superior de Dirección de Servicios de Asuntos Sociales, Sanidad, Consumo, Inmigración e Igualdad figura en el anexo de personal del presupuesto 2018.*
- *Técnico Medio de Dirección de Servicios de Asuntos Sociales, Sanidad, Consumo, Inmigración e Igualdad figura en el anexo de personal del presupuesto 2018.*
- *Licenciado en Derecho figura en el anexo de personal del presupuesto 2018.*
- *Técnico Medio de Tesorería figura en el anexo de personal del presupuesto 2018.*
- *Técnico Medio de Educación y Juventud figura en el anexo de personal del presupuesto 2018.*
- *Gerente del Palacio de Formación y Congresos Insular no figura en el anexo de personal del presupuesto 2018.*
- *Técnico del Palacio de Formación y Congresos Insular no figura en el anexo de personal del presupuesto 2018.*
- *Técnico Auxiliar de Especializado en producción no figura en el anexo de personal del presupuesto 2018.*
- *Técnico de Administración general en Patrimonio Cultural, no figura en el anexo del presupuesto 2018.*
- *Profesores de Música, no figura en el anexo del presupuesto 2018.*
- *Operario de Mantenimiento y Montaje no figura en el anexo de personal del presupuesto 2018.*
- *Jefe de Seguridad y Emergencias figura en el anexo de personal del presupuesto 2018.*
- *Sargento de seguridad y emergencia no figura en el anexo de personal del presupuesto 2018.*
- *Cabo de seguridad y emergencias figura en el anexo de personal del presupuesto 2018.*
- *Agente de Bomberos no figura en el anexo de personal del presupuesto 2018.*
- *Jefe de Servicios Generales figura en el anexo de personal del presupuesto 2018.*
- *Jefe de Sección de Prevención de Riesgos Laborales no figura en el anexo de personal del presupuesto 2018.*
- *Técnico medio de Prevención de Riesgos Laborales no figura en el anexo de personal del presupuesto 2018.*
- *Director de Museo Arqueológico figura en el anexo de personal del presupuesto 2018.*
- *Técnico Conservador figura en el anexo de personal del presupuesto 2018.*
- *Inspector de Patrimonio figura en el anexo de personal del presupuesto 2018.*
- *Técnico de Administración General en el Servicio de Ordenación de Patrimonio no figura en el anexo del presupuesto 2018.*

Los puestos no contemplados en el anexo de personal aprobado que obra en el expediente de Presupuestos Generales de la Corporación aprobado definitivamente en sesión plenaria de fecha 29 de enero de 2018 deberán contar previamente con la correspondiente consignación presupuestaria antes de su provisión, es decir, antes de proceder a la provisión de los puestos de trabajo mencionados, el gasto correspondiente deberá someterse al trámite de fiscalización previa, conforme establecen las Bases de Ejecución del Presupuesto. Todo ello sin perjuicio del control posterior a realizar por la Intervención General dentro de sus competencias de acuerdo con lo establecido en el Capítulo IV del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, si lo consideran pertinente.

Si bien atendiendo al marco presupuestario la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, establece en su artículo 18, apartado segundo y ss:

“Dos. En el año 2018, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 1,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2017, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo. Además de lo anterior, si el incremento del Producto Interior Bruto (PIB) a precios constantes en 2017 alcanzara o superase el 3,1 por ciento se añadiría, con efectos de 1 de julio de 2018, otro 0,25 por ciento de incremento salarial.

A los efectos de lo dispuesto en este apartado, en lo que a incremento del PIB se refiere, se considerará la estimación avance del PIB de cada año publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Una vez publicado el avance del PIB por el INE y, previa comunicación a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo para la mejora del empleo público y de condiciones de trabajo de 9 de marzo de 2018, mediante Acuerdo del Consejo de Ministros se aprobará, en su caso, la aplicación del incremento. Del citado Acuerdo se dará traslado a las Comunidades Autónomas, a las Ciudades Autónomas y a la Federación Española de Municipios y Provincias. Además, se podrá autorizar un incremento adicional del 0,2 por ciento de la masa salarial para, entre otras medidas, la implantación de planes o proyectos de mejora de la productividad o la eficiencia, la revisión de complementos específicos entre puestos con funciones equiparables, la homologación de complementos de destino o la aportación a planes de pensiones. En las Administraciones y resto de entidades del sector público definido en este artículo en situación de superávit presupuestario en el ejercicio 2017, este incremento adicional podrá alcanzar el 0,3 por ciento.

Tres. En el sector público se podrán realizar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos, siempre que no se supere el incremento global fijado en el apartado Dos anterior.

Cuatro. La masa salarial del personal laboral, que se incrementará en el porcentaje máximo previsto en el apartado dos de este artículo, está integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales y los gastos de acción social devengados por dicho personal en el año anterior, en términos de homogeneidad para los dos períodos objeto de comparación.”

El artículo 18.7 de la vigente Ley de presupuestos generales, establece lo siguiente: “Siete. Lo dispuesto en los apartados anteriores debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo”.

El artículo 3.2 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los funcionarios de Administración Local, dispone que el nivel se asigna a cada puesto de trabajo atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto.

Ello significa que la modificación que se pretenda realizar, se deberá hacer a través de la RPT y deberá efectuarse sobre la base de los criterios enumerados:

- **la adecuación retributiva** de los puestos de trabajo, tiene que tener su fiel reflejo en la RPT al exigirse como el instrumento técnico idóneo y obligatorio a través del cual se puede modificar el contenido y valoración económica de cada puesto, normalmente mediante una nueva valoración del puesto y por lo tanto una adecuación retributiva; en estos supuestos el límite del 1,5 por ciento de

subida salarial estará excluido, y el importe aplicable a la masa salarial total será la que resulte de esa nueva valoración.

- **la variación del número de efectivos asignados a cada programa**, en cuando se produzca una variación de efectivos, puede crearse nuevas plazas en la plantilla, de acuerdo siempre con la limitación establecida para la oferta de empleo pública y la tasa de reposición de efectivos establecida en la vigente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

- **por el grado de consecución de los objetivos fijados al puesto de trabajo**, cuando así esté establecido, esta medida pertenece al ámbito de la potestad autoorganizativa.

Por lo tanto, una vez explicado que la modificación de los puestos se ajusta al artículo 3.2 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril se somete a criterio del Servicio de Intervención si las modificaciones no se ajustan a las vigentes leyes presupuestarias.

V. Valoración de los puestos de trabajo de nueva creación.

Reproduciendo la afirmación del informe de la Secretaria General de que la valoración de los puestos de trabajo consiste en cuantificar la diferencia de contenido e importancia entre los distintos puestos, operación compleja pero que resulta imprescindible. El objetivo de la valoración del trabajo es, pues, determinar las diferencias relativas de los puestos en función del contenido concreto de las tareas.

Se establece por parte del órgano de Secretaria que existe una clara falta de motivación en la asignación de la puntuación concretamente se dice que se describe minuciosamente el método de valoración pero nada se dice de cómo se materializa en la aplicación concreta de cada puntuación a cada puesto de trabajo. Concretamente insiste en que no se explica cuál es la razón que lleva a la Administración a asignar una puntuación u otra para obtener el resultado final que se atribuye por puntos a cada puesto de trabajo.

Partiendo de la ficha de funciones de cada puesto y de las competencias de los diferentes servicios se va puntuando cada uno de los factores de acuerdo con el manual de valoración en función de la frecuencia de repetición, de los conocimientos y habilidades necesarias para el puesto, la dificultad técnica y todos los factores que se recogen en manual y del puesto a ocupar se le distribuyen los factores en función de las características del puesto:

El resultado en puntos de la aplicación del método de valoración antes explicado se presenta en la siguiente tabla para los puestos que se detallan a continuación:

DENOMINACIÓN PUESTO TRABAJO	EXPERIENCIA	DIFFICULTAD	INCERTIDUMBRE	AUTONOMÍA	TRABAJO PROPIO	RESPONSABILIDAD TRABAJO OTROS	RESPONSABILIDAD RELACIONES	RIESGO AMBIENTALES Y DE RIESGO	HORARIA	PENOSIDAD	DISPONIBILIDAD	DEDICACIÓN	PUNTUACIÓN TOTAL
INGENIERO AGRÍCOLA	75	65	60	55	30	45	10	0	0	0	0	340	
TÉCNICO SUPERIOR DE DIRECCIÓN DE SERVICIOS	75	65	60	55	30	45	10	0	0	0	0	340	

TÉCNICO MEDIO DE DIRECCIÓN DE SERVICIOS	65	50	50	45	10	35	10	0	0	0	265
LICENCIADO EN DERECHO	75	65	60	55	30	45	10	0	0	0	340
TÉCNICO MEDIO DE TESORERÍA	65	50	50	45	10	35	10	0	0	0	265
TÉCNICO MEDIO DE EDUCACIÓN Y JUVENTUD	65	50	50	45	10	35	10	0	0	0	265
GERENTE DEL PALACIO DE FORMACIÓN Y CONGRESOS DE FUERTEVENTURA	85	75	70	65	45	55	10	15	15	15	450
TÉCNICO DEL PALACIO DE FORMACIÓN Y CONGRESOS DE FUERTEVENTURA	75	65	60	55	30	45	10	0	0	0	340
TÉCNICO MEDIO DEL PALACIO DE FORMACIÓN Y CONGRESOS DE FUERTEVENTURA	65	50	50	45	10	35	10	0	0	0	265
TÉCNICO AUXILIAR DE PRODUCCIÓN DEL PALACIO DE FORMACIÓN	45	35	25	25	0	15	25	15	15	15	215
OPERARIO DE MANTENIMIENTO Y MONTAJE	35	20	25	25	0	0	25	15	15	15	175
JEFE DEL SERVICIO DE SEGURIDAD Y EMERGENCIAS	85	75	70	60	65	45	15	20	20	20	475
SARGENTO DE BOMBEROS	50	35	40	40	30	30	55	15	15	15	325
CABO DE BOMBEROS	50	35	40	40	15	15	45	15	15	15	285
AGENTE DE BOMBEROS	45	35	30	30	0	0	45	15	15	15	230
INSPECTOR DE PATRIMONIO CULTURAL	75	65	60	55	30	45	10	0	0	0	340

DIRECTOR MUSEO ARQUEOLÓGICO INSULAR	85	75	70	65	45	55	10	15	15	15	450
TÉCNICO CONSERVADOR	75	65	60	55	30	45	10	0	0	0	340
JEFE DE SERVICIOS GENERALES	85	75	70	60	70	60	10	15	15	15	475
JEFE DE SECCIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	75	65	60	55	50	45	10	10	10	10	390
TÉCNICO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	75	65	60	55	30	45	10	0	0	0	340
TÉCNICO MEDIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	65	50	50	45	10	35	10	0	0	0	265
TÉCNICO DE TURISMO	65	50	50	45	10	35	10	0	0	0	265
TÉCNICO SUPERIOR DE INFORMÁTICA	75	65	60	55	30	45	10	0	0	0	340

En el expediente queda reflejado las funciones encomendadas a cada uno de los puestos, los puntos a cada uno que corresponden, en función de los parámetros del manual de valoración: experiencia-conocimientos, incertidumbre y dificultad técnica, autonomía, responsabilidad por trabajo propio, responsabilidad por el trabajo de otros, responsabilidad por las relaciones, las condiciones ambientales y de riesgo, penosidad, horaria, disponibilidad y dedicación.

VI. Redistribución de efectivos.

En virtud del artículo 59. Redistribución de efectivos del Real Decreto 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. “ 1. Los funcionarios que ocupen con carácter definitivo puestos no singularizados podrán ser adscritos, por necesidades del servicio, a otros de la misma naturaleza, nivel de complemento de destino y complemento específico, siempre que para la provisión de los referidos puestos esté previsto el mismo procedimiento y sin que ello suponga cambio de municipio. Son puestos no singularizados aquellos que no se individualizan o distinguen de los restantes puestos de trabajo en las correspondientes relaciones. El puesto de trabajo al que se acceda a través de la redistribución de efectivos tendrá asimismo carácter definitivo, iniciándose el cómputo de los dos años a que se refiere el artículo 41.2 de este Reglamento desde la fecha en que se accedió con tal carácter al puesto que se desempeñaba en el momento de la redistribución.

2. Los órganos competentes para acordar la redistribución de efectivos son los siguientes

a) La Secretaría de Estado para la Administración Pública, previo informe de los Departamentos afectados, cuando la adscripción se efectúe en el ámbito de los servicios centrales de distintos Departamentos.

b) Los Subsecretarios en el ámbito de su Departamento, así como entre el Departamento y sus Organismos autónomos y, en su caso, Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social.

c) Los Presidentes o Directores de Organismos autónomos y de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social respecto de los funcionarios destinados en ellos.

d) Los Delegados del Gobierno y Gobernadores civiles, en el ámbito de sus respectivas competencias, cuando se produzcan entre servicios de distintos Departamentos, previo informe favorable de éstos.

Entiende esta parte que la adscripción del personal no es una cuestión ajena a la Relación de Puestos de Trabajo, partiendo de la premisa de que los funcionarios concursaron a sus puestos de trabajo o bien fueron adscritos con carácter definitivo en el Anexo II y Anexo III aprobados en Acuerdo del Pleno del Cabildo de Fuerteventura en sesión celebrada el 23 de diciembre de 2009, aprobó inicialmente la RPT, así como sus respectivos anexos, y en el caso planteado se trata de una reasignación de efectivos regulada en el artículo expuesto anteriormente si bien el motivo de esta adscripción es la reestructuración organizativa que realizó esta administración con el objetivo de optimizar los recursos humanos y de derivar al Servicio de Ordenación dada la especialización de su personal materias concretas en el área de patrimonio general. Si bien se pondrá como anexo II a la correspondiente propuesta.

VII. **Publicación.**

Conforme al artículo 35 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, “Serán motivados, con sucinta referencia de hechos y fundamentos de derecho:

c) Los actos que se separen del criterio seguido en actuaciones precedentes o del dictamen de órganos consultivos”.

Siguiendo con el procedimiento de aprobación de la modificación de la relación de puestos de trabajo, y teniendo en cuenta la reciente doctrina jurisprudencial, se estima que no es necesario el trámite de información pública propio de los instrumentos que tienen carácter normativo, y que por tanto, no sería exigible ni el plazo de exposición pública de 15 días de preaviso previsto en el artículo 169.1 del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales-TRLRHL-aprobado por el 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 art.126 TRRL, ni el plazo de 30 días de información pública y audiencia a los ciudadanos para la presentación de reclamaciones y sugerencias regulado en el art.49.b) LRRL.

Tampoco parece exigible el trámite de audiencia a los interesados previsto en el art. 84 LJPAC, dada la naturaleza de la RPT de instrumento de carácter técnico dirigido a la racionalización de las estructuras administrativas, criterio compartido por el TSJ Andalucía en su Sentencia de 24 de mayo de 2000.

Por último, al considerarse un acto administrativo **surtirá efectos desde su aprobación**, si bien se exige su publicación, no como requisito de eficacia, sino para que puedan ser conocidas por los interesados como aclara la STS de 26 de mayo de 1998, siendo suficiente su publicación en el BOP. La remisión del acto administrativo a la Administración General del Estado y, en su caso, a la Comunidad Autónoma, estimo que, sólo-deberá realizarse para actos de aprobación pero no de modificación de RPT, de acuerdo con el tenor literal del art.127 TRRL.

Por todo lo expuesto, y en virtud del artículo 74 del TRLEBEP, la presente modificación no será sometida a aprobación inicial al considerarse la modificación de la relación de puestos de trabajo

y como ha venido compartiendo la jurisprudencia como un acto administrativo que surtirá efectos desde su aprobación, previa publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas.

En virtud del artículo 175 del Reglamento de organización, funcionamiento y régimen jurídico de las entidades locales aprobado por el Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre se eleva la siguiente propuesta de resolución al Consejo de Gobierno Insular del Cabildo Insular de Fuerteventura, previo dictamen favorable de la Comisión Informativa de Economía y Hacienda, si procede:

1. *Modificar la Relación de Puestos de Trabajo en los aspectos que figuran en la presente propuesta que ha sido informada por el Servicio de Recursos Humanos, y que se compone de los siguientes documentos:*
 - *Memoria de la Relación de Puestos de Trabajo del Excmo. Cabildo Insular de Fuerteventura (páginas 449 a 485)*
 - *Estructura de la Relación de Puestos de Trabajo del Cabildo Insular de Fuerteventura (páginas 133 a 161)*
 - *Anexo I. Códigos. (páginas 162 a 168)*
 - *Anexo II. (página 491)*
 - *Fichas Descriptivas de las Funciones de los Puestos de Trabajo. (páginas 169 a 368)*
 - *Informe de valoración de los puestos de trabajo. (páginas 369 a 384)*
2. *Remitir a la Dirección General de Función Pública del Gobierno de Canarias, certificado del acuerdo del Consejo de Gobierno Insular que se adopte.*
3. *Publicar la presente modificación en el Boletín Oficial de La Provincia de Las Palmas, y en el portal de transparencia”.*

Contra los acuerdos, actos y resoluciones que ponen fin a la vía administrativa conforme a lo establecido en el artículo 83 de la Ley de Cabildos insulares, podrán ejercerse las acciones judiciales que procedan ante la jurisdicción competente. No obstante, contra los mismos podrá interponerse, con carácter previo y potestativo, recurso de reposición.

Contra los actos que no agoten la vía administrativa dictados por los consejeros titulares de áreas o departamentos insulares, los coordinadores técnicos y los directores insulares, cabe interponer recurso de alzada ante el presidente del cabildo insular.

Contra los actos dictados por los órganos de los cabildos insulares en el ejercicio de competencias delegadas podrá interponerse recurso ante el titular del departamento de la Administración pública de la Comunidad Autónoma competente por razón de la materia a la que afecta la competencia objeto de delegación, de acuerdo con lo previsto en el artículo 41 de esta ley”.

El Consejo de Gobierno Insular, por unanimidad de todos los miembros presentes,
ACUERDA:

1. Modificar la Relación de Puestos de Trabajo, que se compone de los siguientes documentos:
 - Memoria de la Relación de Puestos de Trabajo del Excmo. Cabildo Insular de Fuerteventura

- Estructura de la Relación de Puestos de Trabajo del Cabildo Insular de Fuerteventura.
- Anexo I. Códigos.
- Anexo II. Fichas Descriptivas de las Funciones de los Puestos de Trabajo
- Informe de valoración de los puestos de trabajo.

2. Remitir a la Dirección General de Función Pública del Gobierno de Canarias, certificado del acuerdo del Consejo de Gobierno Insular.

3. Publicar la presente modificación en el Boletín Oficial de La Provincia de Las Palmas y en el portal de transparencia.

El presente acto administrativo pone fin a la vía administrativa, y en consecuencia podrá ser recurrido potestativamente en reposición ante el mismo órgano que lo ha dictado o ser impugnado directamente ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo, ante los Juzgados de lo contencioso-administrativo de Las Palmas de Gran Canaria, según disponen los artículos 123 de la ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa.

En su caso, no se podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del recurso de reposición interpuesto.

El plazo para la interposición del recurso de reposición será de un mes. Transcurrido dicho plazo, únicamente podrá interponerse recurso contencioso-administrativo, sin perjuicio, en su caso, de la procedencia del recurso extraordinario de revisión.

El plazo para interponer el recurso contencioso-administrativo será de dos meses contados desde el día siguiente al de la notificación de este acto.

4.- ASUNTOS DE LA PRESIDENCIA.

No hay.

5.- ASUNTOS DE URGENCIA.

No hay.

6.- RUEGOS Y PREGUNTAS.

No hay.

Fin de la sesión.- Y no habiendo más asuntos que tratar el Sr. Presidente clausura la sesión, siendo las catorce horas y veinte minutos, de todo lo cual como Secretario General doy fe.