



## MEMORIA DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEL EXCMO. CABILDO INSULAR DE FUERTEVENTURA

---

### 1. REFERENCIAS NORMATIVAS:

Ley 30/1984, 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública, artículo 15.1:

*“Las relaciones de puestos de trabajo de la Administración del Estado son el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto en los términos siguientes:*

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

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

Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de 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, 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.](#)”*

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

#### **“Artículo 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.*

#### **Artículo 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.”*

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:

#### *“Artículo 72 Estructuración de los recursos humanos*

*En el marco de sus competencias de autoorganización, las Administraciones Públicas estructuran sus recursos humanos de acuerdo con las normas que regulan la selección, la promoción profesional, la movilidad y la distribución de funciones y conforme a lo previsto en este capítulo.”.*

#### *“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.”.*

Ley 8/2015, de 1 de abril, de Cabildo Insulares,

Artículo 62.f: *“Atribuciones del consejo de gobierno insular.*

*Corresponden al consejo de gobierno insular las siguientes atribuciones:*

*f) La aprobación de la relación de puestos de trabajo, de las retribuciones del personal de acuerdo con el presupuesto aprobado por el pleno, de la oferta de empleo público, de las bases de las convocatorias de selección y provisión de puestos de trabajo, del número y régimen del personal*



*eventual, la separación del servicio de los funcionarios del cabildo insular y el despido del personal laboral del mismo, el régimen disciplinario y las demás decisiones en materia de personal que no estén expresamente atribuidas a otro órgano.”*

Ley 2/2019 La Ley 2/2019, de 30 de enero, de aplicación al Cabildo Insular de Fuerteventura del régimen especial de organización asigna al Pleno la adopción de medidas necesarias para la adaptación de su régimen organizativo a lo dispuesto en la misma y en la Ley 8/2015, de 1 de abril, de los Cabildos Insulares.

Reglamento Orgánico del Cabildo Insular de Fuerteventura, aprobado por el Pleno en sesión ordinaria del día 25 de octubre de 2019, publicado en el Boletín Oficial de La Provincia de Las Palmas de fecha 27 de noviembre de 2019.

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

Ley 55/1999, de 29 de diciembre de Medidas fiscales, administrativas y del orden social.

R.D. 861/1986, de 25 de abril por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los Funcionarios de la Administración Local.

R.D. 364/95, 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.

Sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo del TS, de fecha 5 de febrero de 2014, los magistrados señalan 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 el del personal integrado en ella”*, tras su argumentación indica que la RPT es un acto administrativo, y no una disposición general.

## **2. PREÁMBULO:**

La estructura organizativa es dinámica, se mueve y redefine en función de las necesidades cambiantes de la población a la que sirve, de los objetivos de sus máximos responsables y de la experiencia acumulada de los profesionales que le hacen funcionar. Por consiguiente, adaptar la organización a las nuevas demandas y necesidades es una función básica y clave de las organizaciones para poder garantizar buenos resultados y un nivel de eficacia y eficiencia alto.

La RPT es el instrumento técnico al servicio de la Administración Pública para la organización efectiva de los recursos humanos en el uso que pueda hacer de su autonomía y autogobierno, debiendo adaptarla a las necesidades que le exige la prestación efectiva de sus servicios públicos, aquella que tiene que responder a las necesidades no sólo actuales sino reales de la propia Corporación.

Este proceso adaptativo exige la posible modificación por la Corporación Local de la RPT cuando no responda a las exigencias que le impone el deber de una prestación eficiente de los servicios públicos, debiendo convertirse en un instrumento dinámico y no estático o pétreo; dinamismo y adaptación se hallan amparadas por el arco de la garantía constitucional de la autonomía local.

## **3. METODOLOGÍA:**

La Relación de Puestos de Trabajo (RPT) es la expresión ordenada del conjunto de puestos de trabajo que pertenecen al Cabildo Insular de Fuerteventura e incluye los existentes independientemente de su naturaleza: personal funcionario o laboral.



Objetivos de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT):

- Dar cumplimiento a las normas generales sobre función pública, en cuanto a la obligación de cada Institución de dotarse de una Relación de Puestos de Trabajo, como instrumento técnico para la ordenación del personal en los Puestos, diferenciado a su vez de la Plantilla de Plazas.
- Implantar realmente un sistema de puestos de trabajo, que junto con el sistema de plazas, constituyen los dos pilares sobre los que se asienta la actual legislación sobre función pública.
- Contar con las disposiciones necesarias para regular las condiciones de acceso a los puestos de trabajo de la entidad, de forma no improvisada y de acuerdo a lo previsto por la ley.
- Articular y canalizar la promoción profesional o ascenso en los puestos de los empleados de la institución, mediante la movilidad voluntaria entre los diferentes Puestos de Trabajo a los que un mismo empleado puede acceder, ampliando las Plazas, en el caso del personal funcionario, y las Categorías Profesionales, en el del personal laboral, para acceder al mayor número de puestos de trabajo posibles.
- Con carácter general los puestos de trabajo serán desempeñados por funcionarios públicos excepto los que la normativa vigente reserva para el personal laboral en atención a que sus tareas no tienen la consideración de funciones públicas, de conformidad con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 30/84, de 2 de agosto, los artículos 167, 169 y 175 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, modificado por la Ley 53/2002, el artículo 67.2 de la Ley 2/1987, de 30 de marzo y el artículo 9.2 del 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.

Al amparo del 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 se recogen en el documento de RPT los siguientes aspectos:

- Denominación del puesto de trabajo.
- Vinculación Jurídica (Funcionario, Laboral)
- Tipo de Puesto de Trabajo (Singularizado o No Singularizado)
- Requisitos del desempeño
- \* Plazas de plantilla que pueden ocuparlo
  
- \* Formación específica
  
- \* Tipología de Jornada
  
- \*Requerimientos: Prolongación de la Jornada y Plena Disponibilidad.
  
- Dedicación: Exclusiva.
- Forma de provisión (concurso o libre designación)
- Retribución al Puesto de Trabajo: Complemento de Destino y, en su caso, Complemento Específico.
- Dotación (número de puestos homogéneos)
- Titulación Académica.
- Formación Específica.
- Requerimiento específico del puesto
- Descripción de funciones.
- Observaciones



#### **4. MODELO DE ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LOS SERVICIOS DEL CABILDO DE FUERTEVENTURA:**

El Estatuto Básico del Empleado Público cita en su artículo 69.1 *“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”*, en este sentido se propone la siguiente estructura organizativa de los servicios del Cabildo de Fuerteventura que diferencia y establece como sistemas independientes los siguientes:

##### **1. Procesos regulares.**

Por proceso regular se entienden todos aquellos flujos de actividades que la organización realiza de forma continuada, con una alta periodicidad y con escasa o nula variación de tareas a lo largo del tiempo.

Dado que los procesos regulares no requieren atención política más que en la determinación de las directrices generales y en la asignación de recursos, se propone fusionar todos aquellos procesos regulares temáticamente homogéneos en servicios diferenciados para que puedan realizar una gestión integral del servicio.

En el modelo se diferencia entre dos tipos de procesos regulares: los burocráticos y los no burocráticos de carácter prestacional.

##### **1.1) Procesos regulares no burocráticos: Secciones**

Todos aquellos flujos de actividad continuada de carácter no administrativo. En general, se trata de actividades de carácter prestacional estandarizado y que se dan con carácter reiterativo. Ejemplos de procesos regulares no burocráticos son la asistencia social individualizada, bibliotecas, archivo, escuela de música etc.

Los procesos regulares no burocráticos se organizan en lo que se ha denominado “Secciones”. Se trata de unidades de gestiones independientes y autosuficientes según afinidades temáticas. Así cada unidad, en función del servicio que preste tendrá su propia estructura organizativa, formada por un responsable (de diferente nivel en función de las necesidades y especificidades de cada servicio: Jefe de Sección, encargado, capataz, técnico medio, técnico superior, etc.) y/o personal operativo en función de las necesidades y características de cada servicio.

Desde esta lógica organizativa cada servicio especializado que forma parte de estas unidades es tratado de manera independiente y autosuficiente. Cada servicio tiene su responsable, su propio personal para garantizar un buen servicio a los usuarios en todo momento y su propia herramienta de trabajo e instrumentos.

##### **1.2) Procesos regulares burocráticos: Servicios de Gestión**

En las unidades de Gestión el trabajo de carácter regular burocrático que se lleva a cabo tiene como especificidad que hay un volumen significativo de trabajo de carácter técnico que difícilmente puede separarse del trabajo administrativo, sin crear disfunciones y descoordinaciones.

En estas unidades hay un técnico al frente que es el responsable de dirigir un equipo administrativo.



## **2. Procesos no regulares: Servicios Técnicos.**

La Unidad Técnica se encarga de desempeñar el trabajo de carácter técnico del Departamento y de centralizar, diseñar y ejecutar todos sus proyectos.

Por proyecto se entiende aquel conjunto de actividades no rutinarias que, desde un inicio concreto, están encaminadas a un determinado resultado final, y cuyo desarrollo contiene cierto grado de experimentación. Cada proyecto tiene una secuencia definida de actividades, requiere unos plazos, y exige unos recursos humanos y materiales específicos para ser ejecutados.

Los proyectos políticos son actividades innovadoras planteadas por el Equipo de Gobierno a los que falta una mayor concreción técnica para acabar de definir los objetivos y los resultados que se pretenden obtener, la secuencia de actividades o incluso quién ha de intervenir y cómo. Dada esta situación de indefinición es necesario un seguimiento constante por parte de los políticos responsables, que han de trabajar en equipo con los técnicos para poder obtener el diseño de proyecto deseado.

El diseño de políticas públicas requiere técnicas y metodologías específicas, que en el caso de las políticas sociales y económicas requieren la presencia de grupos multidisciplinares de técnicos que diseñen dichas políticas desde los conocimientos de sus respectivas disciplinas.

Con la existencia de Unidades Técnicas que funcionen en lógica de equipos técnicos especializados en las materias que competan a cada Departamento, se podrán obtener proyectos y políticas eficaces, adaptadas a las necesidades y realidades económicas y sociales de la isla. Dichas Unidades deberán ser de carácter permanente y sus técnicos tendrán dedicación exclusiva de modo que puedan ejecutar sus proyectos, evaluar los resultados obtenidos y rediseñar aquellos rasgos de la política que no estén dando los resultados esperados.

Son entes dedicados al análisis de aquellos temas y propuestas que los responsables políticos soliciten y al diseño de los nuevos proyectos que con carácter experimental decidan los responsables políticos y ejecutivos del Departamento.

Entre las principales funciones de las Unidades Técnicas destacan:

- Elaboración de informes técnicos.
- Elaboración y tramitación de expedientes.
- Análisis de normativas.
- Análisis de problemáticas de su ámbito competencial.
- Diseño de proyectos y políticas.
- Análisis y discusión de metodologías.
- Ejecución, evaluación y rediseño de proyectos piloto, hasta que dejan de ser proyectos.

Los Servicios Técnicos trabajan en aquellos proyectos que los Consejeros y los responsables del Departamento estimen como prioritarios. Dicha estructura facilita la interacción de los técnicos responsables de diseñar las políticas con los políticos, que saben con claridad a quienes han de ir a pedir que estudien una determinada situación social y les hagan propuestas de actuación.

Por consiguiente, la existencia de un Servicio Técnico simplifica la relación entre los responsables políticos y los técnicos encargados de diseñar los proyectos; y clarifica responsabilidades ya que el político sabe en todo momento a quién preguntar sobre la evolución de sus proyectos. El resultado es una organización mucho más ágil en sus relaciones con los políticos responsables de dar las directrices básicas del proyecto y también con los servicios.



## 5. ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA.

En aplicación de la Ley 2/2019 del Parlamento de Canarias y de acuerdo con lo previsto en el Reglamento Orgánico, la Ley 8/2015, de los Cabildos Insulares y el Título X de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local con la estructura administrativa que tiene aprobada el Cabildo Insular en su vigente RPT procede la adaptación de la misma en los siguientes términos:

Para el ejercicio de sus funciones y competencias el Cabildo establece su organización administrativa con los siguientes Órganos Directivos:

a) Órganos Directivos de la Organización General:

- Secretario/a General del Pleno.
- El/la titular del Órgano del apoyo al Consejo de Gobierno.
- Director/a de la Asesoría Jurídica y Defensa en Juicio.
- Jefe/a de la Oficina de Contabilidad y Presupuestos.
- Interventor/a General.

b) Órganos Directivos de Gestión de Sectores Funcionales:

- Direcciones insulares adscritas directamente a la Presidencia: Dirección de área insular de Presidencia, Dirección de área insular de Planificación estratégica.
- Dirección de área insular de Asuntos Económicos.
- Dirección de área insular de Infraestructura y Servicios Generales.
- Dirección de área insular de Gobernanza, Información, Transparencia y Participación Ciudadana.
- Dirección de área de Bienestar social y Recursos Humanos.

En lo que respecta a las Direcciones Insulares, son órganos directivos de gestión de sectores funcionales. Para la gestión desconcentrada de uno o varios sectores materiales homogéneos de las funciones que tiene atribuidas el Cabildo, dispondrá de Direcciones Insulares adscritas a un Órganos superiores al que estén adscritas su provisión se regula en el artículo 57 del Reglamento Orgánico.

En cuanto a la estructura funcional para el ejercicio de las competencias y bajo la superior dirección de los titulares de las áreas insulares, de los Consejeros con delegaciones atribuidas y de los órganos Directivos, el Cabildo dispondrá de la organización funcional que se estructura en Servicios y Secciones, siguientes:

La estructura jerárquica de los puestos se determina de la siguiente forma:

Las Secciones dependen jerárquicamente de los Servicios de Gestión o de los Servicios Técnicos.

- Jefe de Servicio Técnico o Jefe de Servicio de Gestión.



- Jefe de Sección.

En cuanto a la estructura funcional para el ejercicio de las competencias y bajo la superior dirección de los titulares de las áreas insulares, de los Consejeros con delegaciones atribuidas y de los órganos Directivos, el Cabildo dispondrá de la organización funcional que se estructura en Servicios y Secciones, siguientes:

▪ **GABINETE DE LA PRESIDENCIA.**

▪ **DIRECCIÓN DE LA PRESIDENCIA:**

- Servicio de Innovación, Calidad y Organización
- Oficina del Delegado de Protección de Datos
- Servicio de Turismo
- Órgano de la Reserva de la Biosfera

**- ÁREA INSULAR DE PRESIDENCIA, HACIENDA Y PROMOCIÓN ECONÓMICA**

▪ **DIRECCIÓN DE ÁREA INSULAR DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA**

- Servicio de Planificación y Proyectos Estratégicos.
- Secretaria General
- Secretaria Técnica de Apoyo al Consejo de Gobierno
- Servicio de Asistencia Municipal
- Servicio de Asesoría Jurídica y Defensa en Juicio
- Servicio de Coordinación y Programas Normativos

▪ **DIRECCIÓN DE ÁREA INSULAR DE ASUNTOS ECONÓMICOS**

- Servicio de Tesorería
- Servicio Intervención General
- Oficina de Contabilidad y Presupuestos: Servicio de Contabilidad y Servicio de Presupuesto
- Servicio de Contratación
- Servicio de Industria y Actividades Clasificadas
- Servicio de Artesanía, Desarrollo Económico y Comercio
- Servicio de Promoción Económica y Empleo
- Servicio de Transportes y Comunicaciones; gestión en Movilidad y Accesibilidad



## **- ÁREA INSULAR DE POLÍTICAS SOCIALES, FORMACIÓN Y RECURSOS HUMANOS**

- **DIRECCIÓN DE ÁREA INSULAR DE BIENESTAR SOCIAL Y RECURSOS HUMANOS**
  - Servicios generales de Asuntos Sociales, Sanidad, Consumo, Inmigración e Igualdad
- Dirección de Servicios de Asuntos Sociales, Sanidad, Consumo, Inmigración e Igualdad.

- Sección de Asuntos Sociales, Sanidad, Consumo, Inmigración e Igualdad.

- Sección Infancia, Familia, Mujer e Igualdad.

- Sección Sociosanitaria: Dependencia, Discapacidad y Drogodependencias.

- Servicio de Recursos Humanos
  - Sección de Prevención de Riesgos Laborales

- Servicio de Educación y Juventud
  - Albergue

- Escuela Insular de Música

## **- ÁREA INSULAR DE INFRAESTRUCTURAS, TERRITORIO Y SECTOR PRIMARIO**

- **DIRECCIÓN DE ÁREA INSULAR DE INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS GENERALES**

- Servicio de Infraestructuras

- Sección de Obras y Maquinaria
- Unidad de Obras
- Unidad de Maquinaria

- Servicio de Sostenibilidad y Desarrollo Económico Insular

- Servicio de Carreteras

- Servicio de Ordenación del Territorio

- Órgano ambiental
- Servicios Generales

- Servicio de Gestión de Bienes



- Servicio de Agricultura, Ganadería y Pesca

- Servicio de Agricultura, Ganadería y Pesca

- Sección: Agencia de Agricultura, Ganadería y Pesca - Zona Sur.
- Sección: Granja de Pozo Negro, Laboratorio Agroalimentario de Fuerteventura y el Matadero.

**- ÁREA INSULAR DE MEDIO AMBIENTE, LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO, ECONOMÍA CIRCULAR E I+D+i**

- Servicios Generales de Medio Ambiente

- Sección de Actuación Ambiental

- Servicio de Aguas y Residuos

- Sección de Aguas y Residuos

**- ÁREA INSULAR DE GOBERNANZA, INFORMACIÓN, TRANSPARENCIA Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA**

▪ **DIRECCIÓN DE ÁREA INSULAR DE GOBERNANZA, INFORMACIÓN, TRANSPARENCIA Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA**

- Servicio de Información, Transparencia y Participación Ciudadana

- Sección de Secretaría, Oficinas Integradas de Atención al Ciudadano del Cabildo Insular de Fuerteventura

- Servicio de Informática y Nuevas Tecnologías

**- ÁREA INSULAR DE CULTURA, PATRIMONIO HISTÓRICO Y DIFUSIÓN PATRIMONIO CULTURAL**

- Servicio de Cultura y Patrimonio

- Sección de Cultura
- Centro Bibliotecario
- Centro de Arte y Exposiciones

- Servicio de Patrimonio Cultural



- Sección de Patrimonio Cultural: Archivo General Insular-Archivo Central, Museo Arqueológico Insular, Red Insular de Centro de Ocio, Palacio de Formación y Congresos del Cabildo Insular de Fuerteventura y Servicio de Fuerteventura Film Comission.

### **- ÁREA INSULAR DE DEPORTES Y SEGURIDAD Y EMERGENCIAS**

- Servicio de Deportes
- Servicio de Seguridad y Emergencias
- Servicio especializado de prevención, extinción de incendios y salvamento.

## **6.- EL CABILDO DE FUERTEVENTURA TENDRÁ LOS SERVICIOS HORIZONTALES INTERDEPARTAMENTALES SIGUIENTES:**

### **SERVICIO DE TESORERÍA**

Tiene asignadas las siguientes funciones:

- Elaboración y mantenimiento de planes previsores de tesorería.
- Realización de los cobros y pagos derivados de la actividad económica del Cabildo.
- Control de las cuentas bancarias, valores y depósitos.
- Obtención de niveles óptimos de recaudación.
- Gestión de Tributos y precios públicos de cobro periódico.
- Liquidación y Gestión de Tributos y precios públicos por ingreso directo.
- Estudios de sistemas, evaluación y corrección de procesos de ingresos.
- Imposición y Ordenación de Tributos y Precios Públicos.
- Gestión de Ordenanzas Fiscales y de Precios Públicos.
- Intervención y seguimiento en convenios para la Gestión de Tributos.
- Intervención en Conciertos de colaboración.
- Estudio y formación de planes de actuación en la Función Inspector.

Se trata de unas funciones que exigen homogenización y que se dan con alta frecuencia lo que desde nuestro modelo conlleva una gestión con órgano central y unidades periféricas no identificadas en cada Consejería, con obligación de cumplimiento de normas y/o seguimiento de directrices e instrucciones.

### **SERVICIO DE INTERVENCIÓN**

La Intervención del Cabildo tendrá a su cargo el ejercicio de las funciones y competencias que le atribuye la normativa vigente relativa a:

- El control interno mediante el ejercicio de la función interventora y de control financiero. Tiene por objeto el controlar todos los actos de la Administración Pública, de sus organismos autónomos y demás entes públicos que den lugar al reconocimiento de derechos y obligaciones de contenido económico, así como los cobros y pagos que de ellos se deriven y la recaudación, inversión o aplicación en general de los fondos públicos, con el fin de asegurar que se ajustan a las disposiciones aplicables en cada caso.



- El seguimiento y control de subvenciones establecidos en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.
- La dirección y gestión de la contabilidad pública en los términos establecidos en la Ley de las Haciendas Locales y normativa de desarrollo.
- La formación de las cuentas económicas.
- El asesoramiento a los órganos de gestión derivado de sus funciones de control.
- La gestión de la información económico-financiera derivada del ejercicio de sus funciones contables y de control.

### **SERVICIO DE INFORMÁTICA, NUEVAS TECNOLOGÍAS**

Son de su competencia la gestión, la organización y el control de los recursos informáticos internos del Cabildo y la gestión de programas y convenios englobados en el ámbito de las nuevas tecnologías o tecnologías de la información.

En informática es recomendable diferenciar entre las competencias horizontales y las que no es necesario que lo sean. El conjunto de competencias horizontales en materia de informática está formado por todas aquellas competencias que permitan establecer un marco informático básico y compatible para todo el Cabildo, a partir de la emisión de normas, directrices e instrucciones que garanticen que todas las Consejerías tengan sistemas informáticos y de comunicación compatibles. Este sistema permitirá a cada Departamento recibir los productos informáticos que mejor se ajusten a sus necesidades y expectativas.

Por todo ello, el nuevo modelo recomienda un funcionamiento centralizado, mediante normas, directrices e instrucciones, pues se trata de funciones que se realizan con mucha frecuencia y que requieren cierta homogeneización.

A este servicio le compete la asistencia diaria de los usuarios de la red y aparatos informáticos del Cabildo y su mantenimiento. Así como el seguimiento y supervisión de las empresas contratadas para realizar servicios dentro de su ámbito competencial.

Su trabajo es asistencial, requiere especialización y homogenización, lo que nos lleva a un servicio horizontal centralizado que atiende las peticiones de todo el Cabildo.

### **SERVICIO DE INFORMACIÓN, TRANSPARENCIA Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA**

En cumplimiento de los preceptos básicos establecidos en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, en la Ley 1282014, de 26 de diciembre, de transparencia y acceso a la información pública de Canarias y de conformidad con lo establecido en el Capítulo III del Título Cuarto del Reglamento Orgánico del Cabildo Insular de Fuerteventura, aprobado definitivamente en sesión plenaria de fecha 19 de septiembre de 2016, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de las Palmas número 127 de fecha 21 de octubre de 2016, se crea el servicio de Transparencia y Participación Ciudadana y se integra en el Servicio de Informática y Nuevas Tecnologías, con las funciones que están atribuidas en dicho Reglamento Orgánico, siendo las siguientes:

El Servicio responsable de Información, Transparencia y Participación Ciudadana ejercerá su función en los ámbitos siguientes:

- a) Acceso a la información pública, comprensiva de la recopilación, organización y puesta a disposición de los solicitantes, previa resolución del órgano competente, de los contenidos o documentos, cualquiera que sea su formato o soporte, que obren en poder de todos y cada uno de los órganos, áreas, servicios o unidades del Cabildo.
- a) Transparencia: recopilación, elaboración, actualización, difusión y puesta a disposición de la información en la forma y contenidos previstos en los artículos 99 a 116 de la LCI.
- b) Portal de Transparencia de la Corporación: actualización y verificación de los contenidos del de forma que permita su reutilización y el fácil acceso a la misma.
- c) Acceso a la información por los Consejeros Insulares, en los términos establecidos en el artículo 97 de la LCI.



d) Participación ciudadana

2. Para el cumplimiento de sus funciones, dicho servicio:

- a) Recibirá de forma permanente o recabará cuando sea preciso, cuanta información sea generada por los Órganos, áreas, servicios o unidades del Cabildo, necesaria para atender las funciones anteriores. Dicha información se remitirá en formatos reutilizables que resulten accesibles y comprensibles, y salvo imposibilidad, por medios electrónicos automatizados.
- b) Elaborará, mantendrá actualizado y difundirá un Catálogo de Información Pública en formatos electrónicos de datos abiertos, con indicaciones claras de dónde pueda encontrarse la información de la Corporación, adoptando cuantas medidas sean necesarias para garantizar su fácil localización, interoperabilidad, reutilización y calidad, procurando la accesibilidad universal.
- c) Asesorará a las personas para el ejercicio del derecho de acceso y la asistencia a aquéllas en la búsqueda de la información, sin perjuicio de las funciones que tengan atribuidas otras unidades administrativas.
- d) Gestionará el sistema de identificación de la ciudadanía que se establezca en la Corporación, a efectos de su acreditación voluntaria para la realización de trámites telemáticos o telefónicos.
- e) Elaborará los informes en materia de transparencia administrativa, reutilización y derecho de acceso a la información pública, preceptivos y aquellos otros que se determinen por la Presidencia u Órgano Superior o Directivo de quien dependa.
- f) En cuanto a la iniciativa del Cabildo relativa a participación ciudadana, elaborará las encuestas y consultas que se determinen, realizará las evaluaciones de sus resultados, dando cuenta de los mismos a la Presidencia u Órgano Superior o Directivo de quien dependa, a la unidad de Supervisión y Evaluación de Calidad prevista en este Reglamento y a los Órganos o unidades administrativas interesadas.
- g) Se responsabilizará de la transmisión telemática de los Plenos y sesiones públicas de otros órganos colegiados que así se determinen.
- h) En cuanto a la iniciativa ciudadana de participación, se responsabilizará de la tramitación y apoyo administrativo en todos los instrumentos de participación previstos en este Reglamento.
- i) Realizará cuantas otras funciones le sean encomendadas para el cumplimiento de la legislación vigente y mayor eficacia de las previsiones de este Reglamento en la materia.

Al Servicio de Información, Transparencia y Participación Ciudadana se le incorpora la Sección de las Oficinas integradas de atención al ciudadano del Cabildo sin perjuicio de lo regulado en el artículo 54 del Reglamento Orgánico y de la normativa vigente que le asigna la superior dirección de los archivos y registros de la Entidad a la Secretaria General.

## **OFICINAS INTEGRADAS DE ATENCIÓN AL CIUDADANO DEL CABILDO DE FUERTEVENTURA**

De esta Sección depende el Registro General y los Registros Auxiliares del Cabildo, sin perjuicio de la superior dirección de los archivos y registros de la Entidad Local que la normativa vigente le atribuye a la Secretaria General.

Las principales funciones de esta sección son:

Recepción de solicitudes, escritos y comunicaciones dirigidos a cualquier órgano o entidad de cualquier Administración Pública.

Anotación de asientos de entrada o salida de las solicitudes, escritos y comunicaciones.

Remisión de solicitudes, escritos y comunicaciones a las personas, órganos o unidades destinatarias.

La expedición de copias selladas de los documentos originales que los ciudadanos deban aportar junto con una solicitud, así como el registro de dicha solicitud.



La realización de cotejos y expedición de copias compulsadas de documentos originales aportados por los interesados.

Es responsable de las funciones de atención e información en primer nivel al ciudadano y registro.

Gestionar la atención de las demandas ciudadanas vinculadas a la Corporación.

Gestionar la oficina de atención al ciudadano.

Son funciones que se dan a diario, y exigen homogeneización, se gestionan de manera centralizada y con unidades periféricas no identificadas.

### **SERVICIO DE CONTRATACIÓN**

En régimen de competencias exclusivas y desde una gestión centralizada propone y normaliza procedimientos sobre contratación administrativa.

Las funciones en los procedimientos de contratación administrativa comprenden desde la elaboración del pliego de cláusulas administrativas particulares hasta la formalización del contrato.

En la fase de ejecución del contrato las funciones que corresponden a los servicios son las siguientes: formalización de la modificación de los contratos, tramitación de la cesión de los contratos y resolución de los mismos.

En cuanto a los expedientes que afecten a la gestión de los bienes inmuebles de esta Corporación el Servicio de Contratación realizará la preparación del pliego de cláusulas administrativas particulares y la fase de licitación hasta la formalización de los contratos, siendo responsable del contrato el servicio promotor del mismo.

Estas funciones exigen especialización y homogeneización, y se dan con baja frecuencia en los diferentes Departamentos o Unidades.

### **SERVICIO DE CONTABILIDAD Y PRESUPUESTOS.**

El control interno de la gestión económica-financiera y presupuestaria se ejercerá en los términos establecidos en la normativa vigente en aplicación de la Ley 2/2019 del Parlamento de Canarias, por lo que se conforma el Servicio de Contabilidad y Presupuestos, en este sentido se crea el Jefe/a de la Oficina de Contabilidad y Presupuesto, y será ejercido por un habilitado nacional, y desarrollará las funciones que le encomienda el artículo 56 del Reglamento Orgánico del Cabildo de Fuerteventura en este sentido se divide el servicio en dos partes:

#### **SERVICIO DE CONTABILIDAD**

Que desarrollará las funciones que se recogen en el artículo 4 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, así como las que regula para el Servicio el vigente Reglamento Orgánico del Cabildo de Fuerteventura.

#### **SERVICIO DE PRESUPUESTOS**

Tiene asignadas unas funciones competenciales de marcado carácter horizontal, las funciones relacionadas con el presupuesto y el gasto público.

Sus competencias en materia de elaboración y ejecución del presupuesto son amplias, si bien pueden englobarse en tres funciones diferentes.



En primer lugar, la elaboración de directrices que permitan a las Consejerías elaborar el anteproyecto de Presupuesto y determinar cual ha de ser la estructura presupuestaria.

En segundo lugar, le corresponde las tareas relacionadas con el seguimiento del presupuesto.

En tercer lugar, le corresponde tareas de planificación relacionadas con el presupuesto. En concreto, son de su competencia los siguientes análisis: política presupuestaria, y análisis de las necesidades de financiación del sector público, y su impacto sobre los presupuestos.

Este Servicio será el responsable de incorporar o dar de baja en el aplicativo del inventario los bienes del Cabildo, siendo el responsable de la tramitación de la rectificación global del inventario al Pleno el Secretario de la Corporación, por lo que deben estar coordinados los Servicios de Presupuestos, Servicios Generales, el Servicio de Contratación, y el Servicio de Secretaría, en cuanto a la gestión del inventario de la Corporación.

Además se le asignan funciones de apoyo técnico y asesoramiento al Gobierno en materia de traspaso de competencias, financiación, y todos aquellos temas que se consideren afines desde el Cabildo.

Elaborar el presupuesto es algo que se hace una vez al año, exige especialización y homogenización. Por lo tanto, ha de hacerse desde una gestión centralizada. En cambio, la gestión del presupuesto se da a diario, es decir con alta frecuencia, exige homogenización pero no especialización. Según el modelo propuesto ello nos llevaría a una gestión con órgano central y unidades periféricas no identificadas con obligación de cumplimiento de normas y/o seguimiento de directrices e instrucciones.

Desde estas unidades periféricas no identificadas se deberían de elaborar -a partir de las normas y directrices del Servicio de Gestión Presupuestaria- los anteproyectos de presupuesto de su respectiva Consejería, participar en la elaboración de sus presupuestos, e informar y tramitar las propuestas de modificaciones presupuestarias de su respectiva Unidad. Igualmente, corresponde a estas unidades periféricas asesorar sobre su ámbito al Departamento, y planificar y programar el gasto.

### **SERVICIO DE INFRAESTRUCTURAS.**

Este Servicio elaborará todos los proyectos de obras de las Consejerías que no tengan personal propio para hacerlo, así como los de la propia Consejería.

También le corresponden la dirección de obras, la supervisión de las obras y proyectos contratados (control e inspección) de los Servicios o Secciones que no tengan personal propio para hacerlo.

Igualmente, le corresponde efectuar la preparación de los contratos de obras, una vez que el Servicio o la Sección que promueve la contratación haya elaborado el programa de necesidad a satisfacer.

Formalizado el contrato, le corresponderá asumir la gestión de la ejecución del mismo, que podrá comprender la dirección facultativa y/o las funciones de responsable del contrato que le sean encomendadas por el órgano de contratación.

Este servicio se encargará de organizar y gestionar los Servicios Generales que afecten al funcionamiento interno de los centros de trabajo dependientes de esta Administración: conservación y mantenimiento de ascensores, conservación y mantenimiento de las instalaciones contra incendios, conservación y mantenimiento del aire acondicionado, mantenimiento de baja tensión, de media tensión, suministro de energía eléctrica y agua potable, así como la conservación y mantenimiento de cualquier otra instalación cuya gestión no se encuentre encomendada específicamente a otro Servicio.

Si bien este Servicio trabajará para otros Servicios o Secciones el hecho de que sean funciones que se dan con baja frecuencia -fuera del Servicio de Infraestructuras-, no requieren homogenización pero si especialización, nos indica que estamos frente a una gestión totalmente centralizada.



## **SECCIÓN DE OBRAS Y MAQUINARIA**

Desde sus dos ámbitos, obras y maquinaria, realizara las siguientes funciones horizontales:

Obras: La ejecución de las obras y actuaciones de mantenimiento, reparación y limpieza de las instalaciones del Cabildo.

Además, también serán de su competencia el seguimiento del funcionamiento y estado de conservación de las infraestructuras, instalaciones, dependencias insulares y equipamiento dependientes del Cabildo.

Maquinaria: gestión, puesta a punto, reparación y cocheras de la maquinaria y vehículos del Cabildo.

Igualmente, le corresponde efectuar la preparación de los contratos que promuevan.

Formalizado el contrato, le corresponderá asumir la gestión de la ejecución del mismo, que podrá comprender la dirección facultativa y/o las funciones de responsable del contrato que le sean encomendadas por el órgano de contratación.

Son funciones que requieren especialización, y no se dan a diario en todas las Consejerías ni necesitan de homogenización en su prestación. En este escenario el modelo establece que la gestión debe ser centralizada.

## **SERVICIO DE SECRETARÍA GENERAL DEL PLENO**

Órgano de carácter horizontal cuyas funciones requieren homogenización, especialización y se dan con alta frecuencia. Por consiguiente, requiere una gestión centralizada de sus funciones.

A este Servicio le corresponde las funciones que recoge el artículo 52 .5 del Reglamento Orgánico del Cabildo de Fuerteventura el artículo 3 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 así como aquellas funciones que le atribuya la legislación vigente.

## **ÓRGANO DE APOYO AL CONSEJO DE GOBIERNO INSULAR**

Órgano de carácter horizontal cuyas funciones requieren homogenización, especialización y se dan con alta frecuencia. Por consiguiente, requiere una gestión centralizada de sus funciones.

Realizará las funciones que le establece la normativa vigente y el artículo 54 del Reglamento Orgánico del Cabildo de Fuerteventura y las que le estipule el RD 128/2018, y demás legislación aplicable.

## **OFICINA DEL DELEGADO DE PROTECCIÓN DE DATOS.**

La incorporación de la oficina del delegado de protección de datos creando un servicio independiente de protección de datos y dentro del mismo la figura del delegado de protección de datos.

El 25 de mayo de 2018 tuvo lugar la entrada en vigor en su totalidad del Reglamento (UE)2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación d estos datos.

El artículo 37.1 a) del RGPD establece la obligatoriedad de que siempre que el tratamiento lo lleve a cabo "*una autoridad u organismo público*" se designe un delegado de protección de datos. Ello se debe a la presunción de que las Administraciones Públicas, tratan por lo común datos de forma masiva y potencialmente deben aplicar sin excepciones la normativa europea en toda su plenitud. Por tanto, todas las autoridades y organismos públicos deben disponer de esa figura, en los términos que seguidamente se dirán, de conformidad con el artículo 97 del RGPD.



El citado artículo establece que el DPD es una figura que “ayuda” al responsable o encargado de protección de datos (Cabildo de Fuerteventura) en la aplicación efectiva del Reglamento, debiendo ser aquel “ *una persona con conocimientos especializados del Derecho y la práctica en materia de protección de datos si el tratamiento lo realiza una autoridad pública*”. El propio reglamento exige que tal figura tenga garantizado un funcionamiento independiente, teniendo en cuenta el considerando 97, que establece lo siguiente “ *el responsable o el encargado del tratamiento debe contar con la ayuda de una persona con **conocimientos especializados del Derecho y la práctica en materia de protección de datos si el tratamiento lo realiza una autoridad pública, a excepción de los tribunales u otras autoridades judiciales independientes en el ejercicio de su función judicial, si el tratamiento lo realiza en el sector privado un responsable cuyas actividades principales consisten en operaciones de tratamiento a gran escala que requieren un seguimiento habitual y sistemático de los interesados, o si las actividades principales del responsable o del encargado consisten en el tratamiento a gran escala de categorías especiales de datos personales y de datos relativos a condenas e infracciones penales. En el sector privado, las actividades principales de un responsable están relacionadas con sus actividades primarias y no están relacionadas con el tratamiento de datos personales como actividades auxiliares. El nivel de conocimientos especializados necesario se debe determinar, en particular, en función de las operaciones de tratamiento de datos que se lleven a cabo y de la protección exigida para los datos personales tratados por el responsable o el encargado. Tales delegados de protección de datos, sean o no empleados del responsable del tratamiento, deben **estar en condiciones de desempeñar sus funciones y cometidos de manera independiente.*****”

La designación del delegado de protección de datos se deberá ajustar al artículo 37 del RGPD

“1. El responsable y el encargado del tratamiento designarán un delegado de protección de datos siempre que:

a) el tratamiento lo lleve a cabo una autoridad u organismo público, excepto los tribunales que actúen en ejercicio de su función judicial;

b) las actividades principales del responsable o del encargado consistan en operaciones de tratamiento que, en razón de su naturaleza, alcance y/o fines, requieran una observación habitual y sistemática de interesados a gran escala, o

c) las actividades principales del responsable o del encargado consistan en el tratamiento a gran escala de categorías especiales de datos personales con arreglo al artículo 9 y de datos relativos a condenas e infracciones penales a que se refiere el artículo 10.

2. Un grupo empresarial podrá nombrar un único delegado de protección de datos siempre que sea fácilmente accesible desde cada establecimiento.

3. Cuando el responsable o el encargado del tratamiento sea una autoridad u organismo público, se podrá designar un único delegado de protección de datos para varias de estas autoridades u organismos, teniendo en cuenta su estructura organizativa y tamaño.

4. En casos distintos de los contemplados en el apartado 1, el responsable o el encargado del tratamiento o las asociaciones y otros organismos que representen a categorías de responsables o encargados podrán designar un delegado de protección de datos o deberán designarlo si así lo exige el Derecho de la Unión o de los Estados miembros. El delegado de protección de datos podrá actuar por cuenta de estas asociaciones y otros organismos que representen a responsables o encargados.

5. El delegado de protección de datos será designado atendiendo a sus cualidades profesionales y, en particular, a sus conocimientos especializados del Derecho y la práctica en materia de protección de datos y a su capacidad para desempeñar las funciones indicadas en el artículo 39.

6. El delegado de protección de datos podrá formar parte de la plantilla del responsable o del encargado del tratamiento o desempeñar sus funciones en el marco de un contrato de servicios.

7. El responsable o el encargado del tratamiento publicarán los datos de contacto del delegado de protección de datos y los comunicarán a la autoridad de control.”



Se le atribuirán como mínimo al delegado de protección las funciones que recoge el artículo 39 del RGPD.

### **SERVICIO DE GESTIÓN DE BIENES.**

La administración de Bienes o recursos puede considerarse como aquella disciplina que se encarga de estudiar la adquisición, manejo control y seguimiento de los recursos materiales que se utilizan en cualquier tipo de organización para el desarrollo de la gestión pública. Esta unidad pretende dar soporte a los demás procesos de la entidad. Le corresponderá gestionar todo lo relativo a los bienes del Cabildo de Fuerteventura, adquisición de bienes, expropiaciones, arrendamientos y todo lo relacionado con el inventario de bienes del Cabildo, la gestión del GPA, así como el aseguramiento y gestión de los inmuebles (seguros patrimoniales).

### **DIRECCIÓN DE ASESORÍA JURÍDICA Y DEFENSA EN JUICIO.**

Órgano de carácter horizontal cuyas funciones requieren homogenización, especialización y se dan con alta frecuencia. Por consiguiente, requiere una gestión centralizada de sus funciones.

A este Servicio le corresponde las funciones que recoge el artículo 55 del Reglamento Orgánico del Cabildo de Fuerteventura, el artículo 129 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local así como aquellas funciones que le atribuya la legislación vigente.

### **SERVICIOS DE PLANIFICACIÓN Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS, DEL SERVICIO DE INNOVACIÓN, CALIDAD Y ORGANIZACIÓN Y DEL SERVICIO DE COORDINACIÓN Y PROGRAMAS NORMATIVOS:**

#### **A) Justificación de su necesidad y oportunidad**

La acción de Gobierno en la actual legislatura, pretende crear las bases e iniciar el recorrido de un vector de crecimiento sostenido y sostenible, con medidas eficaces, planificadas y moduladas en un espacio temporal viable.

Se pretende dar respuestas seguras y urgentes a problemas de servicios públicos esenciales de inaplazable atención, a la vez que, de modo más sosegado, pero con igual intensidad y determinación, afrontar una planificación estratégica de la isla que encauzada en el marco de los objetivos de la actual política europea de cohesión para el periodo 2014-2020, permita allegar recursos de los Fondos del Marco Estratégico Común (Estrategia Europea 2020).

Además, adoptar las más acertadas políticas presupuestarias del Cabildo y de otras administraciones coadyuvantes, en aras de conseguir para la isla, condiciones de autosuficiencia, sostenibilidad, especialización inteligente y armónicas condiciones de igualdad, tanto en el ámbito intrainsular como en la escala autonómica, estatal y comunitaria.

El agua, la energía, el territorio, las comunicaciones, la conectividad y el buen gobierno inteligente (Smart Government), constituyen ejes prioritarios de planificación y gestión pública insular, siendo el crecimiento sostenible de los sectores productivos y la consecuente creación de empleo y la mejora económica sus principales beneficios esperados.

La magnitud y trascendencia de la problemática insular y la potencialidad de sus fortalezas para el bienestar de los habitantes de la isla, precisan y merecen una planificación de alcance, producto de un riguroso trabajo técnico ad-hoc, desde bases sólidas de información y estrategias de encaje en el marco jurídico aplicable y en las políticas de cohesión supra-insulares.

Por otro lado, como se ha dicho, la planificación estratégica debe ser dinámica, de forma tal que, modulando su alcance en distintos hitos temporales, permita afrontar lo antes posible las necesidades más perentorias, sin que se produzcan desvíos, distracción o distorsión de las estrategias y objetivos a más largo plazo.



Se trata de armonizar las acciones locales más inmediatas e imprescindibles, a través de óptimos esfuerzos presupuestarios, sin disminuir o comprometer la deseable sinergia con las políticas de crecimiento sostenible, inteligente e integrador de marcado carácter supra-insular.

En dicho proceso, cobra especial importancia la reingeniería de procesos, entendida como una consecuencia del cambio de las realidades institucional, normativa, tecnológica y social, que permitan el cumplimiento de la normativa vigente y el buen gobierno de la Corporación.

Finalmente, las reformas normativas de los últimos años, tales como la Ley 8/2015, de 1 de abril, de Cabildos Insulares, las leyes de transparencia, la Ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público o la Ley 39/2015 de Procedimiento Común de las Administraciones Públicas, obligan a introducir importantes elementos de cambio y ordenación de la función y de la actividad pública.

Para alcanzar tales objetivos, es necesario acometer, sin demora, un profundo proceso de transformación y modernización digital de la Corporación y de sus entidades vinculadas y dependientes, que requerirá una compleja gestión del cambio que obligará a revisar todos sus procesos, a fin de implantar las mejores prácticas para el buen gobierno. Esto necesariamente implicará la reestructuración y racionalización de sus estructuras organizativas, proceso ya iniciado con la aprobación del nuevo Reglamento de Organización y Funcionamiento.

Dicha gestión del cambio deberá considerar las necesidades actuales de tecnificación, formación, evaluación, objetivos y compromisos de la Corporación y será elemento clave para que la sociedad perciba que se presta el servicio público con profesionalidad, responsabilidad y compromiso, generando credibilidad mediante una gestión situada en el plano de las personas, objetiva, transparente, participativa, profesional además de eficaz y eficiente en la asignación de los recursos públicos.

Todo ello motiva la necesidad de crear y poner en funcionamiento una serie de actuaciones organizativas, y entre ellas, la creación y puesta en funcionamiento de tres servicios de tipo técnico-administrativo, finalistas y complementarias que, por su carácter transversal y estratégico para la toma de decisiones, resulta oportuno adscribir a la Presidencia de la Corporación.

Dichos Servicios dispondrán de una estructura técnica que, con independencia de las competencias propias de cada una de las Consejerías o Áreas Insulares, se encargarán de impulsar los procesos de modernización, transformación y gestión del cambio necesarios en la Corporación.

Así, con independencia de la actividad y competencias propias de las distintas áreas insulares, se precisa la creación de los siguientes servicios, que actuarán en base a los principios de especial coordinación entre sí, y complementariedad de sus estructuras y medios:

- **SERVICIO DE PLANIFICACIÓN Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS.**
- **SERVICIO DE INNOVACIÓN, CALIDAD Y ORGANIZACIÓN.**
- **SERVICIO DE COORDINACIÓN Y PROGRAMAS NORMATIVOS.**

#### **Objetivos**

El trabajo de dichas unidades estará orientado a coadyuvar la consecución de los objetivos corporativos siguientes:

- Impulsar los procesos de modernización y transformación digital del Cabildo de Fuerteventura
- Procurar mayor eficacia y eficiencia en el uso y asignación de los recursos públicos, a través de propuestas planificadas para dar respuestas a objetivos de desarrollo estratégico sostenible.
- Lograr una buena gobernanza de la Corporación mediante el diseño e implantación de políticas y de los procesos necesarios, que garanticen su buena gobernanza.
- Servir de herramienta eficaz a la Corporación para la dirección de una Administración ágil, productiva, proactiva, innovadora próxima, abierta y adaptada a las necesidades de los ciudadanos, que preste servicios de valor orientados al bienestar.
- Avanzar en el gobierno Inteligente (Smart Government), de acuerdo con la estrategia insular de



crecimiento sostenible.

- Definir las estrategias y acciones necesarias de mejora continua y de optimización de las estructuras organizativas internas y sus sistemas de trabajo, mediante el despliegue de tecnologías de información y comunicación y su aplicación en los nuevos servicios dirigidos a la ciudadanía.
- Posibilitar una administración insular basada en procesos sostenibles e inteligentes, minimizando la huella medioambiental de los servicios públicos.
- Mejorar los niveles de transparencia y acceso a la información mediante la apertura de datos públicos, posibilitando su reutilización e innovación por los sectores productivos para promover el desarrollo económico.
- Facilitar la participación de la ciudadanía en el diseño y la implementación de las políticas públicas (gestión participativa).
- Favorecer la interoperabilidad y colaboración entre administraciones públicas, ciudadanos y sectores económicos, para generar servicios de mayor valor.
- Disponer de estudios, planificación, programación y proyectos estratégicos, que permitan abordar las infraestructuras y los servicios públicos insulares, con criterios de oportunidad, suficiencia, seguridad, eficacia, eficiencia, y sostenibilidad
- Garantizar la protección de datos de carácter personal, así como la seguridad de las comunicaciones y soluciones de gobierno electrónico.
- Velar por el cumplimiento de la normativa vigente, proponiendo la adopción o adaptación de los Reglamentos y procedimientos a los cambios legales y tecnológicos sobrevenidos e impulsando.
- Liderar el programa normativo del Cabildo a través no sólo de la producción reglamentaria sino también mediante el ejercicio de la iniciativa legislativa prevista en la Ley de Cabildos.

### **Habilitación legal**

Los Cabildos Insulares, de acuerdo con el artículo 8.2 del Estatuto de Autonomía de Canarias, se configuran, simultáneamente, como órganos de gobierno, administración y representación de cada isla e instituciones de la Comunidad Autónoma.

Partiendo del citado precepto y sus concordantes, se promulgó la Ley 8/2015, de 1 de abril de Cabildos Insulares, con la clara voluntad de asemejar su estructura a la existente en el Gobierno y Parlamento de Canarias, de manera que los órganos de gobierno insulares asuman muchos de los rasgos típicos de aquellos que integran la administración autonómica.

De conformidad con ello, y sin perjuicio del actual marco jurídico básico estatal en materia de régimen local y de estabilidad presupuestaria. La propia Ley de Cabildos habilita distintos mecanismos y herramientas que permitirán dar respuesta a las necesidades de estas instituciones, concretándose en el caso que nos ocupa en el artículo 66, que lleva como rúbrica “otros órganos y unidades administrativas”, y que reza lo siguiente:

“Los cabildos insulares, a través de sus reglamentos de organización, con sujeción a lo establecido en la legislación de régimen jurídico de las administraciones públicas y en esta ley, podrán crear órganos complementarios. Asimismo, mediante la relación de puestos de trabajo establecerán las unidades administrativas necesarias para el ejercicio de sus competencias”.

De esta manera, el legislador autonómico reconoce la potestad auto-organizativa de los Cabildos para establecer el número, características y funciones de las Unidades administrativas que considere oportunas para garantizar de manera efectiva el ejercicio de sus competencias y dar una respuesta ágil y eficiente a las demandas de la ciudadanía.

### **UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS**

#### **Funciones:**

- **Buen Gobierno:** propuesta de políticas, protocolos y acciones para el Buen Gobierno de la Corporación, en coordinación con el Servicio de Innovación, Calidad y Organización, el Servicio de Coordinación y Programas Normativos y la Dirección de Asesoría Jurídica, que favorezcan la eficiencia en la gestión, la colaboración y el trabajo en red, la productividad del personal y las sinergias e intercambio de buenas prácticas entre las diferentes áreas del Cabildo y con otras Administraciones. Colaborar con el Servicio de Innovación, Calidad y Organización en el impulso de medidas y procesos de modernización.



- **Planificación operativa y estratégica:** cumplimiento de los objetivos de innovación, autosuficiencia, sostenibilidad e igualdad, en el desarrollo insular, con especial coordinación con el Servicio de Innovación, Calidad y Organización y el Servicio de Coordinación y Programas Normativos, para la integración adecuada en la “Estrategia Europa 2020” y en el marco normativo general y sectorial aplicable, con singular atención a los ejes del agua, la energía, el territorio, las comunicaciones, la conectividad, y la dinamización sostenible de los distintos sectores económicos de mayor potencialidad en la isla.
- **Proyectos Estratégicos:** identificación de proyectos estratégicos, así como su dirección y ejecución, incluso la dirección técnica de proyectos transversales, cuando así se considere necesario por su carácter estratégico.
- **Asesoramiento:** a la Presidencia y a la Corporación, en las materias anteriores.
- **Propuestas normativas:** elaboración de propuestas normativas para el encaje y fortalezas de la planificación en coordinación con el Servicio de Coordinación y Programas Normativos.
- **Entidades vinculadas o dependientes:** planificación, organización y coordinación de las actuaciones de los Servicios y entidades vinculadas o dependientes relacionadas con las funciones y los objetivos de este Servicio.

### SERVICIO DE INNOVACION, CALIDAD Y ORGANIZACIÓN

Como consecuencia de este nuevo entorno normativo en el que nos encontramos, con la entrada en vigor de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, la Ley 40/2015 de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, La Ley 8/2015, de 1 de abril, de Cabildos Insulares y el Reglamento Orgánico del Cabildo Insular de Fuerteventura, aprobado definitivamente por el Pleno de fecha 19 de septiembre de 2016, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas de fecha 21 de octubre de 2016, se crea este Servicio de vital importancia para la Corporación. En este Servicio se incluye las funciones que estaban asignadas a la Unidad de Presidencia.

La Unidad de Presidencia se crea en la Relación de Puestos de Trabajo del Cabildo con el objetivo de tener un área a través de la cual se impulsarán las políticas de comunicación e imagen corporativa, puesta en marcha de proyectos de calidad, relaciones con otras Administraciones, análisis de la encuesta de infraestructura, entre otras funciones de carácter horizontal necesarias para el buen funcionamiento de la Administración y su modernización.

Todas estas funciones exigen de homogeneización, especialización y dedicación ya que para implantar e impulsar acciones encaminadas a la modernización, implantación de nuevas normativas, sistemas de calidad, proyectos estratégicos claves para el desarrollo de la isla entre otros objetivos que quiere conseguir el Grupo de Gobierno y que entre los mismos está tener una administración moderna y ágil, es necesario dar un cambio organizacional en la actual estructura administrativa de la entidad.

Se puede constatar que con la actual estructura organizacional no llegamos a poder implantar acciones de mejora, por lo que se hace necesario la supresión de determinadas unidades como la Unidad de Presidencia, que hasta el momento y mayoritariamente el servicio que se realiza en esa Unidad es como unidad tramitadora de la gestión de las oficinas integradas de Atención al Ciudadano, no materializándose a través de esa unidad acciones impulsoras, de mejora e implantación de normativa así como otras funciones transversales que figuran en la actual memoria de la Relación de Puestos de Trabajo, que bien por el volumen de trabajo diario o por la falta de medios no se han visto impulsadas o reflejadas en la administración.

Además de lo expuesto, y porque los nuevos cambios normativos exigen que caminemos hacia un modelo de administración más moderna con total implantación a la administración electrónica y impulso a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), contar con un marco estratégico común, impulsar la obtención de certificaciones de calidad, dirección en procesos de normalización, se propone la creación de diferentes unidades que serán las responsables de impulsar los nuevos proyectos propuestos por el Grupo de Gobierno.

Por todo ello, la amortización de la Unidad de Presidencia se ha realizado con el objetivo de prestar con una mayor eficacia y eficiencia las funciones que estaban asignadas a dicha Unidad y en definitiva con la finalidad de poder ofrecer un mejor funcionamiento del servicio prestado al ciudadano, siendo desde este nuevo Servicio donde se lleven a cabo las siguientes:



### Funciones:

- **Buen Gobierno:** propuesta de políticas, protocolos y acciones para el Buen Gobierno de la Corporación, en coordinación con el Servicio de Planificación y Proyectos Estratégicos, el servicio de Coordinación y Programas Normativos y la Dirección de Asesoría Jurídica, que favorezcan la eficiencia en la gestión, la colaboración y el trabajo en red, la productividad del personal y las sinergias e intercambio de buenas prácticas entre las diferentes áreas del Cabildo y con otras Administraciones.  
Impulso y puesta en práctica de medidas y procesos de modernización en coordinación con la Dirección de Asesoría Jurídica y el Servicio de Coordinación y Programas Normativos.
  - **Innovación y Calidad:** Diseño, impulso e implantación de medidas, procedimientos, protocolos y procesos de modernización y transformación digital, de propuestas de mejora continua, de simplificación de procesos, de reducción de cargas administrativas (RCA) y de mejora organizativa, en coordinación con el Servicio de Coordinación y Programas Normativos, para la mejora y optimización de los servicios y su medición.
  - **Organización:** proponer actuaciones en la organización funcional y de los recursos humanos para la mejor gestión de los servicios de la Corporación.
  - **Marco Estratégico Común (MEC). Estrategia insular de crecimiento sostenible.** En coordinación con el servicio de Planes y Proyectos Estratégicos y el Servicio de Coordinación y Programas Normativos, elaboración de Estrategias Insulares de Crecimiento Sostenible, alineadas con la Estrategia Europa 2020, el Marco Estratégico Común y sus Objetivos Temáticos, la Estrategia de Diversificación Inteligente de Canarias (RIS3), los Programas Operativos de Crecimiento Inteligente de la Unión Europea, la Agenda Digital para España y los Programas Smart Island.
  - **Fondos Europeos.** Identificación de ayudas y elaboración de propuestas de captación de fondos europeos, regionales, nacionales e internacionales, para cofinanciar las actuaciones y programas del Cabildo, relacionados con su Estrategia Insular de Crecimiento Sostenible, en coordinación con los Servicios de Coordinación y Programas Normativos y de Planificación y Proyectos Estratégicos.
  - **eGobierno y tecnologías de información y comunicación (TIC):** planificar, diseñar, impulsar, coordinar y supervisar las estrategias y acciones en materia de Tecnologías de Información de Comunicación de la Corporación, tanto a nivel de infraestructuras como de equipamientos y soluciones.  
Planificar, diseñar, impulsar, coordinar y supervisar la implantación del gobierno electrónico (eGobierno) en la Corporación.  
Proponer e impulsar protocolos, procedimientos, ordenanzas e instrucciones en la materia, en coordinación con el Servicio de Coordinación y Programas Normativos.
  - **Seguridad e interoperabilidad:** impulsar y coordinar acciones de seguridad de datos y comunicaciones e interoperabilidad de los sistemas, procesos y soluciones relacionados con el gobierno electrónico de la Corporación, en coordinación con el Servicio de Coordinación y Programas Normativos.
  - **Estrategias e iniciativas Smart:** planificar, elaborar, coordinar y supervisar las estrategias e iniciativas Smart a nivel insular.
  - **Programas y proyectos internacionales:** identificación, redacción de propuestas, coordinación y dirección de propuestas, proyectos y programas de ámbito internacional tales como TRANSMACA, INTEREG, entre otros.
  - **Entidades vinculadas o dependientes:** planificación, organización y coordinación de las actuaciones de los servicios y entidades vinculadas o dependientes relacionadas con las funciones y los objetivos de este servicio.
- Además de las anteriores, tendrá este Servicio las siguiente funciones específicas que estaban encomendadas a la Unidad de Presidencia que se amortizó:
- El diseño y puesta en marcha de políticas de comunicación e imagen corporativa del Cabildo y relación con los medios de comunicación.
  - Desarrollar las funciones de protocolo en los eventos y encuentros que organice el Cabildo, recepción de personalidades, etc.
  - Puesta en marcha de proyectos de calidad en la organización del Cabildo, y dirección de



procesos de normalización.

- Elaboración y gestión de una base de datos sobre los convenios vigentes de todo el Cabildo, su seguimiento y evaluación de resultados.
- Igualmente, le corresponde efectuar la preparación de los contratos que promuevan.
- Formalizado el contrato, le corresponderá asumir la gestión de la ejecución del mismo, que comprende las funciones de responsable del contrato que le sean encomendadas por el órgano de contratación.

Todas estas funciones exigen homogeneización, especialización y se dan con mucha frecuencia por lo que estaríamos en una gestión con órgano central y unidades periféricas con obligación de cumplimiento de normas y/o seguimiento de directrices e instrucciones.

#### **UNIDAD DE COORDINACIÓN Y PROGRAMAS NORMATIVOS**

##### **Funciones:**

- **Buen Gobierno:** propuesta de políticas, protocolos y acciones para el Buen Gobierno de la Corporación, en coordinación con el Servicio de Planificación y Proyectos Estratégicos, el Servicio de Innovación, Calidad y Organización y la Dirección de Asesoría Jurídica, que favorezcan la eficiencia en la gestión, la colaboración y el trabajo en red, la productividad del personal y las sinergias e intercambio de buenas prácticas entre las diferentes áreas del Cabildo y con otras Administraciones

Colaboración con el servicio de Innovación, Calidad y Organización en el impulso y puesta en práctica de medidas y procesos de modernización.

- **Cumplimiento del programa normativo del Cabildo:** impulsar, coordinar y supervisar la aplicación efectiva del programa normativo del Cabildo, y en particular de las disposiciones y mandatos contenidos en el nuevo Reglamento de Organización y Funcionamiento del Cabildo (ROFCIF) y especialmente en coordinación con la Dirección de Asesoría Jurídica y en el caso de las estipulaciones contenidas en las Leyes 39/2015 y 40/2015, de 1 de octubre en estrecha coordinación con el Servicio de Innovación, Calidad y Organización.
- **Iniciativas legislativas:** proponer, impulsar, tramitar y supervisar el cumplimiento las iniciativas legislativas que se le encomienden de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley de Cabildos Insulares, así como aquellas otras que sean encomendadas por el Presidente o el Consejo de Gobierno Insular.
- **Instrucciones y órdenes de servicio:** proponer, coordinar o evaluar, aquellos decretos, resoluciones, instrucciones y órdenes de servicio que, en su calidad de Órgano Superior de la dirección, coordinación e impulso de la administración del Cabildo Insular, le solicite el Presidente o en su caso el Consejo de Gobierno Insular.
- **Proyectos normativos:** Elaborar, coordinar, impulsar, y supervisar la aplicación del programa normativo del Cabildo, analizando las distintas propuestas de carácter reglamentario de tipo transversal e coordinando o impulsando la redacción de proyectos de Reglamento, así como de todas aquellas disposiciones normativas de carácter institucional.
- **Innovación y Calidad:** colaborar con el Servicio de Innovación, Calidad y Organización para garantizar que los procesos que se implementen por dicho Servicio se ajusten a las previsiones contempladas en la normativa en vigor.
- **Protección de datos:** Velar por el cumplimiento de la normativa vigente en materia de protección de datos. Colaborar con el Servicio de Innovación, Calidad y Organización en materia de Seguridad de Datos y Comunicaciones de las acciones y soluciones adoptadas en materia de Gobierno Electrónico e Iniciativas Smart Island.



- **Entidades vinculadas o dependientes:** Asistencia jurídico-normativa a las entidades vinculadas o dependientes del Cabildo.
- **Fondos europeos:** colaborar con los Servicios de Innovación, Calidad y Organización y de Planificación y Proyectos Estratégicos, en la identificación de ayudas y elaboración de propuestas de captación de fondos europeos, regionales, nacionales e internacionales, para cofinanciar las actuaciones y programas del Cabildo relacionados con su Estrategia Insular de Crecimiento Sostenible.

### **SERVICIO DE RECURSOS HUMANOS**

Desempeña unas competencias cuya naturaleza (afecta a todo el personal funcional y laboral del Cabildo) requiere homogenización y especialización (formación, descripción de puestos, selección de personal, etc.); características que según el modelo establecido requieren un único órgano central que desempeñe directamente las funciones bajo su responsabilidad.

Asegurar la calidad técnica de los instrumentos básicos de la política de recursos humanos del Cabildo, y garantizar la calidad del sistema retributivo, disciplinario, formativo y de selección.

La elaboración de la oferta anual de empleo público, la centralización de las relaciones de carácter general con los representantes del personal, y el proponer los criterios generales para la selección del personal laboral.

Definir, gestionar la relación de Puestos de Trabajo y las Plantillas de personal de acuerdo con los criterios y prioridades fijadas por el Gobierno del Cabildo.

Analizar y hacer el seguimiento de las relaciones laborales y clima laboral.

Crear el sistema de información interna al personal.

Analizar las necesidades formativas del personal respecto a los objetivos de la organización y gestionar un Plan de Formación de acuerdo con los criterios y prioridades fijadas por el Gobierno.

Gestionar el sistema de adscripción de las personas a los diferentes Servicios y Gabinetes de acuerdo con los criterios y prioridades fijados por el Gobierno.

Coordinar la implantación de la política de personal en la organización.

Elaborar y gestionar las nóminas, la documentación relativa a la Seguridad Social y a las retenciones fiscales del personal dependiente del Cabildo con la debida corrección técnica y legal.

Elaborar y tramitar la documentación administrativa y técnica de la Oferta de Empleo Público incluyendo las convocatorias, las bases de selección de personal, así como toda aquella documentación necesaria hasta la culminación de todo el proceso de selección.

Elaborar y tramitar la documentación administrativa y técnica referente a los procesos de provisión de puestos de trabajo.

Elaborar y tramitar la documentación administrativa y técnica relacionada con los procesos de selección y promoción interna de acuerdo con la Oferta de Empleo Público anual.

Elaborar y tramitar la documentación administrativa y técnica referente al nombramiento, cese, comisión de servicio, excedencias y otra documentación análoga relacionada con el personal funcionario.

Elaborar y tramitar la documentación administrativa y técnica referente a la contratación, renovación o finalización de contratos de trabajo y otros documentos del personal laboral.

Realizar las actividades administrativas y operativas necesarias para asegurar el correcto mantenimiento y actualización de Registro de Personal de la Relación de Puestos de Trabajo y de las Plantillas de



personal.

Realizar las tareas administrativas y operativas relacionadas con el Plan de Formación.

Adecuar y actualizar los procedimientos de administración de personal a las nuevas disposiciones legales que aparezcan incluyendo los regímenes de Seguridad Social y tributario.

Realizar las actividades relacionadas con la seguridad laboral y prevención de riesgos laborales previstas por la normativa vigente.

Efectuar el seguimiento de las altas y bajas laborales del personal del Cabildo, controlando la correcta aplicación de la normativa vigente.

Controlar el correcto cumplimiento, por parte de los responsables de los Servicios o Secciones, respecto al control de horarios, permisos, vacaciones, turnos, del personal a su cargo.

Realizar las tareas administrativas y operativas relacionadas con los expedientes disciplinarios en el ámbito de personal.

Realizar la correcta clasificación y archivo de la documentación relativa a personal.

Expedir aquellos certificados del ámbito de la gestión de recursos humanos que le sean solicitados por el personal al servicio del Cabildo.

Igualmente, le corresponde efectuar la preparación de los contratos que promuevan.

Formalizado el contrato, le corresponderá asumir la gestión de la ejecución del mismo, que comprende las funciones de responsable del contrato que le sean encomendadas por el órgano de contratación.

Se crea la Sección de Prevención de Riesgos Laborales este servicio se desarrolla el diseño e implementación de protocolos y programas preventivos, así como propuestas de acciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Vigilancia de la Salud y todo lo relacionado con la aplicación de la Ley 31/1995 en materia de prevención de riesgos laborales.

## **SERVICIOS GENERALES.**

Es responsable de la organización y gestión de los Servicios Generales que afecten al funcionamiento interno/ordinario de los centros de trabajo dependientes de esta Administración: conservación y mantenimiento de ascensores, conservación y mantenimiento de las instalaciones contra incendios, conservación y mantenimiento del aire acondicionado, mantenimiento de baja tensión, de media tensión, así como la conservación y mantenimiento de cualquier otra instalación cuya gestión no se encuentre encomendada específicamente a otro Servicio.

Promover y priorizar el mantenimiento y la conservación de los edificios e instalaciones dependientes del Cabildo en coordinación con la Sección de Obras y Maquinaria y con cualquier Servicio que tenga encomendada esta tarea en edificios y/o instalaciones especiales y/o específicas.

Se responsabiliza de la organización y mantenimiento de máquinas de reprografía, de desratización, desinsectación y desinfección, limpieza, entre otros.

Organiza y gestiona los suministros de energía eléctrica, de agua potable, de material de oficina y de informática no inventariable, suministro de mobiliario para las oficinas, del almacén.

De este Servicio dependerá el servicio especializado de limpieza, el personal de atención telefónica.

## **UNIDAD DE ARCHIVO CENTRAL DEL CABILDO.**

Tiene asignadas las funciones horizontales de archivo de documentación del Cabildo. Dado que se trata



de unas funciones que exigen homogenización y se dan con alta frecuencia estamos en una gestión con órgano central (la Unidad de Archivo) y unidades periféricas no identificadas en cada Consejería, con obligación de cumplimiento de normas y/o seguimiento de directrices e instrucciones sobre como debe entregarse la documentación para ser archivada.

Igualmente, le corresponde efectuar la preparación de los contratos que promuevan. Formalizado el contrato, le corresponderá asumir la gestión de la ejecución del mismo, que comprende las funciones de responsable del contrato que le sean encomendadas por el órgano de contratación.

## **8.- CRITERIOS DE LA VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.-**

El método de valoración de puestos de trabajo utilizado para la elaboración de la Valoración de Puestos de Trabajo forma parte del conjunto de métodos basados en el análisis del valor de las tareas de los puestos mediante la descomposición en factores.

Cada factor se define, es decir, se explicitan las características que se pretende apreciar y valorar de cada puesto, así como una escala de puntuación en relación a los diferentes grados que permiten diferenciar la importancia relativa de cada puesto en relación a los demás.

Para la asignación de los grados es necesario tener en cuenta:

- La Monografía del Puesto de Trabajo.
- El factor y su definición.
- La ubicación relativa a cada puesto en relación al resto, de forma que la distribución de los puestos en los grados de la escala sea un conjunto homogéneo en su relatividad y equitativo en su tratamiento.
- Asimismo se deberá tener en cuenta la globalidad del resultado, no solo la posición relativa de cada puesto en cada factor, sino también en el resultado final, en el contexto de la Institución.

El método de valoración utilizado incluye todos los elementos que afectan de una manera o de otra al puesto de trabajo, de manera regular y habitual. Tal como se describe a continuación, la metodología utilizada tiene en cuenta los elementos más sustantivos del puesto de trabajo como por ejemplo, los requerimientos específicos del puesto, la complejidad de las funciones, el nivel de responsabilidad, la periodicidad de las actividades, etc. que sirven para valorar entre otros atributos, la especial dificultad técnica, la dedicación, la responsabilidad, la peligrosidad y penosidad del puesto de trabajo, tal y como prevén las leyes vigentes de función pública.

El proceso de trabajo que se ha seguido es el siguiente:

### **Recogida de información y análisis de la documentación recibida del Cabildo Insular de Fuerteventura**

La primera actividad del proceso de valoración ha sido la recopilación de la documentación solicitada por consultora externa para la ejecución de los trabajos. En este sentido se ha recogido la documentación disponible relacionada con los aspectos normativos, organizativos y de gestión necesarios para un correcto enfoque de la propuesta a realizar. En particular, se ha analizado el Manual de Funciones existente, que recoge una descripción de cada puesto de trabajo a valorar, para disponer de un nivel homogéneo y fiable de información sobre el contenido de las tareas de cada puesto y las características específicas vinculadas al puesto de trabajo. Adicionalmente se han recopilado datos sobre el contenido funcional de los puestos de trabajo basándose en los documentos de organización existentes, descripciones funcionales, protocolos de trabajo, decretos organizativos de asunción de puestos de responsabilidad, asignación de nuevas funciones, acuerdos suscritos en el seno de la Mesa General de Negociación, etc...



Los consultores también han analizado aquellos documentos referidos al sistema retributivo de los empleados públicos (plantilla presupuestaria, información de nóminas, retribuciones anuales, Convenio Colectivo, Acuerdo de Funcionarios, etc.), con el objetivo de disponer de datos sobre el estado inicial de las retribuciones de la Institución y sobre las reglas prácticas de su funcionamiento. Asimismo, se ha analizado el borrador de Relación de Puestos de Trabajo donde se recogen para cada puesto la denominación, las características esenciales, requerimientos y jornadas.

#### **Reunión con los representantes del gobierno y de los empleados**

Durante las reuniones realizadas a lo largo del periodo de ejecución del proyecto entre los consultores de CGP, los representantes del Cabildo y los representantes de los trabajadores se expuso la metodología y el proceso a seguir para llevar a cabo el proceso de valoración.

#### **Análisis de los datos**

Toda la documentación recogida ha sido objeto de lectura, análisis y estudio por los técnicos de la valoración, siendo contrastada con el Departamento de RRHH extrayendo la información relevante para la confección de la propuesta que a continuación se presenta.

#### **Elaboración de la propuesta de valoración**

Producto del análisis de los datos es la propuesta de valoración de los diferentes puestos de trabajo que integran la plantilla del Cabildo Insular de Fuerteventura.

En primer lugar se analiza el valor de las tareas de los puestos mediante la descomposición en factores. Posteriormente se valora cada factor a través de la graduación determinada dependiendo de la naturaleza de cada puesto en relación a los demás. Por último se suma el valor de todos los factores y se obtiene la Valoración al Puesto de Trabajo. A partir de aquí se procede a hacer lo mismo con todos los factores para todos los puestos de trabajo.

Todos los factores son evaluados en una escala homogénea de puntos. La suma de los puntos obtenidos en los diez factores produce directamente el resultado en puntos de la valoración para este puesto de trabajo.

Todos los puestos de trabajo han sido tratados de acuerdo a la misma jornada laboral para favorecer la comparación y posterior valoración.

#### **FACTORES DE VALORACIÓN**

Los factores, en síntesis, tenidos en cuenta para la valoración de los puestos de trabajo existentes en el Cabildo Insular de Fuerteventura, de acuerdo con el Manual de Valoración utilizado, han sido los que a continuación se detallan.

1.- EXPERIENCIA-CONOCIMIENTOS: Para alcanzar el nivel adecuado exigible en el desarrollo de las tareas de un puesto, en la mayoría de los casos, además de los conocimientos y titulaciones imprescindibles para el acceso al mismo, es habitual que el titular del puesto deba adquirir, para el desarrollo de las tareas del puesto una serie de conocimientos específicos suplementarios, algunos técnicos y otros de otra índole.

Estos conocimientos suplementarios en algunos casos se adquieren mediante un aprendizaje que abarca no solo los conocimientos técnicos imprescindibles para el desarrollo de las tareas del puesto, sino también la terminología, el contexto en que se sitúa el puesto, así como, en el aprendizaje de las habilidades profesionales técnicas o gestoras concretas del puesto.

Este factor valora el tiempo necesario y el nivel de dificultad que hay que superar para adquirir los conocimientos y habilidades necesarios para el correcto desempeño del puesto en el nivel exigible y conocer las relaciones y los aspectos singulares del mismo dentro de la Institución para desarrollarlo satisfactoriamente.

2.- INCERTIDUMBRE Y DIFICULTAD TÉCNICA: Mide el nivel de esfuerzo mental que hay que realizar en la ejecución de un puesto de trabajo.

La incertidumbre valora el grado de dificultad y de predictibilidad de la solución de los problemas e incógnitas que el ocupante del puesto debe resolver.



La incertidumbre a la decisión o incertidumbre obedece a diversas variables:

- La presencia mayor o menor de reglas, normas o procedimientos estandarizados para la realización de las tareas que supone el puesto de trabajo. En este sentido, cuanto menos regladas estén las tareas a realizar y más necesario sea el manejo en cada caso por el titular del puesto de criterios técnicos, organizativos o sociales para la elección o decisión que se trate, mayor será la incertidumbre
- El grado de variabilidad de las soluciones a las incógnitas que el puesto de trabajo debe resolver. Cuantas más soluciones posibles, cuanto menor sea la estructura de las soluciones, más incertidumbre.
- El grado de control sobre las soluciones. Cuando, partiendo del nivel de competencia exigible para el puesto, más débil, desestructurada y compleja sea la relación entre el desempeño del puesto y su resultado.

La Dificultad Técnica tiene en cuenta los aspectos relacionados con la complejidad de la tarea, teniendo en cuenta para ello la tipología de funciones realizadas, la magnitud y trascendencia de las decisiones emanadas en ejecución del desempeño del puesto de trabajo, así como el nivel de conocimientos que es necesario aplicar para resolver las situaciones planteadas en el ámbito de las funciones del puesto.

**3.- AUTONOMÍA:** Hay tareas que bien por su sencillez, por estar perfectamente definidas, o por la presencia permanente de un mando que dice lo que hay que hacer, sólo exigen que la persona que las realiza siga un camino marcado.

Por el contrario, hay puestos de trabajo en los que por la forma en la que están definidos se exige un mayor grado de autonomía para trazar el camino a seguir.

Este factor valora la amplitud del ciclo temporal del encargo y supervisión del trabajo por parte del superior jerárquico en condiciones medias de competencia directiva del puesto superior y de productividad del puesto subordinado. Dicho de otra forma, se va a valorar más un puesto cuanto más largo sea el tiempo que transcurra entre el encargo de una tarea por parte del superior y su supervisión.

Se valora el grado de exigencia en la capacitación personal para la autoplanificación, autoorganización y autocontrol de las tareas encomendadas al puesto de trabajo.

**4.- RESPONSABILIDAD POR TRABAJO PROPIO:** En este factor se valora la gravedad, impacto e imputabilidad de las consecuencias de las realizaciones del puesto de trabajo según su desempeño alcance un mayor o menor nivel de excelencia, a partir de la excelencia mínima exigible al puesto.

Se valoran tres elementos sucesivos.

- La gravedad: el nivel de repercusión económica, temporal, organizativa, institucional o social que la actividad del puesto puede tener en la marcha o resultados de la unidad o institución
- El impacto: la mayor o menor inmediata relación de causa-efecto entre las tareas realizadas o las decisiones tomadas y la constatación de las consecuencias.
- La imputabilidad: la mayor o menor probabilidad de que sea precisamente al ocupante de ese puesto a quien le sean achacadas estas consecuencias.

En resumen, en este factor se valora el nivel de repercusión global (económica operativa, de imagen, etc.), que tienen las actividades del puesto respecto de los objetivos de la Institución.

**5.- RESPONSABILIDAD POR EL TRABAJO DE OTROS:** Este factor lo que aprecia es la gravedad, impacto e imputabilidad que para el titular del puesto suponen las consecuencias de las realizaciones de los puestos de trabajo que dependan jerárquicamente de él. Este factor aprecia la responsabilidad del titular del puesto en la consecución de los resultados de su unidad mediante la organización y dirección del trabajo de las personas que jerárquicamente dependen de él. El factor aprecia la gravedad del impacto de las realizaciones de la unidad y la imputabilidad de las mismas al titular de la unidad. A mayor número de subordinados mayor gravedad en el impacto y en las consecuencias de la actividad



6.- **RESPONSABILIDAD POR LAS RELACIONES:** Este factor aprecia las relaciones que el titular del puesto necesita mantener o establecer con personas del interior o exterior de la Organización por exigencias de la función del puesto.

No se considera las relaciones que, por motivo de trabajo, se establecen dentro de la línea jerárquica con superiores, subordinados y compañeros.

Se valora en atención a la necesidad e importancia de:

- Crear unas buenas relaciones
- Establecer contactos favorables para la unidad de acción, para la coordinación de los esfuerzos y para la cooperación en general.
- Satisfacer las demandas informativas del usuario/ciudadano.

En este factor también tendremos en cuenta las relaciones, ya que adquieren una mayor importancia cuando de ellas depende significativamente la buena realización de la tarea o función:

- Porque en las relaciones con el otro debe emplearse un grado mayor o menor de persuasión y negociación;
- Porque interesa conseguir que las relaciones sean estables y positivas;
- Porque se ha de dirigir y coordinar a otras personas.

En la complejidad de las relaciones inciden también:

- Su nivel de profundidad.
- Su necesidad de estabilidad en el tiempo.
- La complejidad y conflictividad de su contenido.

Por otro lado, este factor recoge también la intensidad de las relaciones con el ciudadano, por lo que destacaremos aquellos puestos que realizan habituales tareas de información y atención al público en un porcentaje elevado de tiempo de su jornada.

7.- **CONDICIONES AMBIENTALES Y DE RIESGO:** El ambiente se refiere a las condiciones ambientales físicas: aire, temperatura, sonoridad, luminosidad, etc.

Se valoran las dificultades físicas del trabajo y de su entorno, tanto aquellas que afectan de modo permanente o habitual al trabajo como los riesgos de afección que sean actuales y con un índice de probabilidad significativo. No se tienen en cuenta, en cambio, las dificultades que se presenten de forma esporádica, ni los riesgos debidos a la comisión de errores no admisibles en el nivel de competencia profesional exigible para el puesto.

8.- **PENOSIDAD HORARIA:** Este factor aprecia la incomodidad y molestia que representa el titular del puesto el tipo de horario en el que se desarrolla su trabajo como exigencia del mismo.

Se tiene en consideración siempre que no sea retribuido mediante otros complementos establecidos en acuerdos o pactos.

9.- **DISPONIBILIDAD:** (Aplicable, únicamente, en los casos en que este factor no se retribuya mediante un concepto específico). El factor disponibilidad valora la posibilidad de que el trabajador desempeñe el puesto de trabajo fuera del horario habitual del puesto. Además de la disponibilidad establecida de manera general para todo empleado público, que puede ser requerido para el trabajo por causas de fuerza mayor o emergencias, se consideran especiales situaciones de disponibilidad.

10.- **DEDICACIÓN:** (Aplicable, únicamente, en los casos en que este factor no se retribuya mediante un concepto específico, gratificaciones por la realización de servicios extraordinarios u horas extras según proceda). Este factor valora la dedicación ocasional para el ejercicio de las funciones del puesto fuera de la jornada habitual del mismo. Se valora aquí, el tiempo efectivo que se dedique fuera de la jornada habitual. Si fuese habitual y regular se trataría de la jornada normal (aunque más larga: Jornada Ampliada) del puesto, por lo que, en ese caso, no se valoraría este factor. Al ocupante del puesto puede serle exigido el cumplimiento de una jornada de hasta 40 horas en cómputo semanal. De producirse este supuesto el ocupante del puesto no recibirá retribución alguna en concepto de horas extraordinarias o gratificación por servicios extraordinarios.

## **9.- PLAZAS QUE PUEDEN ACCEDER A CADA PUESTO**

En aras de favorecer la promoción profesional, se ha optado por abrir los Puestos al acceso de todas aquellas Plazas que profesionalmente pueden desempeñarlos, siempre que no exista impedimento legal, a partir de la naturaleza y contenido básico de cada Puesto, como en el caso de determinados puestos



técnicos o de dirección, que pueden ser desempeñados por dos grupos de titulación. Esta opción, que permite la mayor carrera profesional de los empleados de la entidad y su mejor aprovechamiento por la Institución, es coincidente con la práctica generalizada en otras Administraciones Públicas y se acomoda mejor a las exigencias normativas, que indican:

*“Únicamente podrán adscribirse con carácter exclusivo puestos de trabajo a funcionarios de un determinado Cuerpo o Escala cuando tal adscripción se derive necesariamente de la naturaleza y de la función a desempeñar en ellos” (Art. 15.2 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública).*

*“Para la adscripción de puestos de trabajo a Grupos deberán combinarse las exigencias derivadas de las funciones de un puesto en cuanto a titulación y calificación con factores ajenos a la pertenencia a un Grupo, como la capacidad de gestión y la experiencia, de modo que determinados puestos puedan ser ocupados por funcionarios de dos grupos consecutivos de titulación. De acuerdo a estos parámetros, los criterios que se consideran más adecuados son: Los puestos de trabajo se podrán adscribir hasta a dos grupos de titulación de acuerdo con las siguientes reglas: (Art. 8.1 de la Resolución de 20 de enero de 1989 de las Secretarías de Estado de Hacienda y Administraciones Públicas, sobre las Relaciones de Puestos de Trabajo).*

*“El criterio general conforme a la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, es el de no adscripción de Puestos de Trabajo a Cuerpos o Escalas determinados” (Art. 9.1 de la citada Resolución).*

## **10.- LA PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO:**

Los Puestos de Trabajo se proveen normalmente a través de los sistemas de concurso o libre designación, según se determine para cada uno de ellos, en la Relación de Puestos de Trabajo.

### **a) El concurso.**

El concurso constituye el sistema habitual de provisión de puestos de trabajo. En los concursos tendrán que valorarse los méritos adecuados a las características de los puestos ofrecidos, así como la posesión de un determinado nivel, la valoración del trabajo realizado, los cursos de formación, así como aquellos otros elementos que se recojan en las respectivas bases de convocatorias de provisión de puestos de trabajo.

### **b) Libre Designación.**

La libre designación con convocatoria pública constituye un sistema excepcional de provisión de los Puestos de Trabajo, mediante la cual la designación del empleado público para el Puesto que se trata de proveer, se realiza de forma discrecional, de entre los que cumplan los requisitos del ejercicio del Puesto previstos en la relación de puesto de trabajo.

Esta forma de provisión está regulada en el artículo 80 del 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.

Los puestos que se proveerán por libre designación en la presente Relación de Puestos de Trabajo del Cabildo de Fuerteventura son puestos que por la naturaleza de sus funciones, su carácter de directivo-técnico, su especial responsabilidad y confianza o asesoramiento especial requiere que este sistema de provisión de puestos sea el más adecuado.



El Reglamento de Provisión de Puesto de Trabajo del Cabildo de Fuerteventura figura como Anexo III al presente documento.

## **11.- EMPLEADOS QUE PUEDEN ACCEDER A LOS PUESTOS DEL CABILDO DE FUERTEVENTURA**

Por su parte, el artículo 39 de la Ley 55/1999 dispone:

*“Los puestos de trabajo vacantes que deban ser cubiertos por los funcionarios a que se refiere el artículo anterior se proveerán en convocatoria pública por los procedimientos de concurso de méritos o de libre designación, de acuerdo con las normas que regulen estos procedimientos en todas las Administraciones Públicas.*

*En dichas convocatorias de provisión de puestos de trabajo, además de la participación de los funcionarios propios de la entidad convocante, podrán participar los funcionarios que pertenezcan a cualquiera de las Administraciones públicas, quedando en este caso supeditada la participación a lo que al respecto establezcan las relaciones de puestos de trabajo.”*

Por lo tanto, y en consonancia con la facultad legalmente otorgada, quedan reservados los Puestos de Trabajo de esta Institución exclusivamente a los empleados de la misma, excepto los puestos de Jefatura que se determinen en el documento de la estructura de la Relación de Puestos de Trabajo.

Todos los puestos de trabajo se proveerán por el procedimiento de concurso, excepto los puestos de Jefatura que se determinen en la Relación de Puestos de Trabajo, dada la naturaleza directiva y por las funciones de especial responsabilidad y asesoramiento de los puestos de estos se ha optado por dicho procedimiento de provisión de puestos.

## **12.- APLICACIÓN DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO:**

### **Tipología de situaciones que se pueden dar en los puestos de trabajo:**

De acuerdo con la ordenación de los puestos de trabajo efectuada por la Relación de Puestos de Trabajo del Cabildo de Fuerteventura, las situaciones que se pueden producir en los puestos son:

1. Puestos que no experimentan cambios con respecto a la ordenación anterior.
2. Puestos que, como consecuencia de la nueva ordenación, cambian en aspectos de carácter no básico.
3. Puestos que cambian en aspectos básicos, a los que pueden acceder las mismas plazas que antes (bien todas las previstas anteriormente o bien alguna de ellas, si es que se preveía el acceso de varias plazas al puesto).
4. Puestos que cambian en aspectos básicos, a los que tienen acceso plazas totalmente diferentes a las de antes (lo que equivale a la supresión del puesto).



5. Puestos que desaparecen con la nueva ordenación.
6. Puestos de nueva creación.

A estos efectos se entiende por cambios en aspectos básicos de los puestos de trabajo la producción de alguna de estas situaciones:

- Cuando se produzca un cambio profundo en las funciones, pero el puesto siga estando reservado a las mismas plazas que antes, ya sea de manera total o parcial (para todas o alguna de las previstas con anterioridad).
- Cuando se produzca un cambio profundo en las funciones y, además, el puesto quede reservado a plazas totalmente diferentes de las que antes podían acceder.

#### **Tratamiento a aplicar a los empleados afectados.-**

A la vista de las situaciones que, según la nueva RPT, pueden darse en los puestos, el tratamiento que ha de aplicarse a los empleados que se encuentren en alguna de las referidas situaciones es el siguiente:

1. Cuando se trate de puestos que no han sufrido cambios con respecto a la ordenación anterior, debe procederse a la confirmación del empleado en el puesto de trabajo en las condiciones de la nueva RPT.
2. Si se trata de puestos que han cambiado en aspectos no básicos, debe procederse de igual modo que en el supuesto anterior, es decir, confirmar al empleado en el puesto en las condiciones de la nueva RPT.
3. En el caso de puestos que hayan cambiado en aspectos de carácter básico pero que siguen siendo, total o parcialmente, para las mismas plazas que antes, deberá aplicarse alguna de las siguientes alternativas:
  - Si la plaza del empleado sigue siendo válida para el puesto de que se trate, debe confirmarse al empleado en el puesto con las condiciones de la nueva RPT.
  - Si la plaza del empleado ya no es válida para el puesto, se procederá a la reasignación definitiva del ocupante a otro puesto de trabajo equivalente en funciones y/o, lo más posible, en retribución, siempre y cuando existan puestos de las citadas características para estas plazas.
  - Si la plaza del empleado ya no es válida para el puesto y no es posible la reasignación a puestos equivalentes en funciones y/o en retribución, se llevará a cabo la adscripción provisional del empleado a otro puesto de trabajo, sean cuales sean sus características, siempre que tal puesto esté reservado a plazas como la que corresponde a dicho empleado.



4. En el caso de estar ante puestos que han cambiado en aspectos básicos a los que tienen acceso plazas totalmente diferentes a las de antes, se procederá primero:
  - A la reasignación definitiva del ocupante a otro puesto de trabajo equivalente en funciones y/o, lo más posible, en retribución, siempre y cuando existan puestos de las citadas características para dichas plazas, o
  - Si no es posible la reasignación, a la adscripción provisional a otro puesto de trabajo, sean cuales sean sus características, siempre que tal puesto esté reservado a plazas como la que corresponde el empleado en cuestión.
  
5. En caso de tratarse de puestos que hayan desaparecido con la nueva ordenación de la RPT, se procederá primero a:
  - La reasignación definitiva del ocupante a otro puesto de trabajo equivalente en funciones y/o, lo más posible, en retribución, siempre y cuando existan puestos de las citadas características para dichas plazas, o a
  - La adscripción provisional a otro puesto de trabajo, sean cuales fueran sus características, si no es posible la reasignación, siempre que tal puesto esté reservado a plazas como la que corresponde al empleado en cuestión.
  
6. En cuanto a los supuestos de nueva creación, el tratamiento a aplicar a los empleados afectados será la convocatoria por concurso o libre designación, de conformidad con lo establecido en la Relación de Puestos de Trabajo.
  
7. Los puestos que están reservados a las plazas afectadas por los Acuerdos de Consolidación serán cubiertos por los procedimientos legalmente establecidos.

Por lo que respecta al tratamiento de las situaciones anteriormente descritas, es preciso tener en cuenta, asimismo lo siguiente:

- Los empleados no fijos del Cabildo sólo pueden ocupar los puestos en régimen de adscripción provisional.
- Aunque sea mediante adscripción provisional, no debe quedar ningún empleado sin puesto de trabajo si existen puestos vacantes para los que se reúnen los requisitos del desempeño.

El documento en el que refleja la situación de todos los puestos de trabajo del Cabildo y de sus ocupantes figura como Anexo II del presente documento.

### **13.- MANTENIMIENTO, ACTUALIZACIÓN Y APLICACIÓN DE LA RELACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO.-**

a.- La Mesa General de Negociación se convocará con carácter ordinario una vez al año para la actualización de la Relación de Puestos de Trabajo junto con la Plantilla y los Presupuestos del Cabildo.

Con carácter extraordinario se convocará las veces que sean necesarias para mantenerla actualizada ante los posibles cambios que puedan surgir.



b.-Con el objeto de no duplicar puestos en la RPT y teniendo en cuenta que a los puestos de Jefatura sólo pueden acceder plazas de esta Institución, éstos se dotarán cuando exista consignación económica suficiente, por la diferencia del Complemento Específico que se contempla en la RPT con respecto al complemento Específico de un Puesto Base del Grupo A2, debiendo estar reflejado en la RPT un puesto base por cada puesto de jefatura que exista en la respectiva Unidad, incluidos los puestos de jefatura que estén adscritos definitivamente.