



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO JACARILLA

4243 MODIFICACIÓN RELACIÓN PUESTOS DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO

ANUNCIO

SUMARIO

PRIMERO.- Acuerdo plenario de 5 de junio de 2025, de aprobación la **modificación de la Relación de Puestos de Trabajo** del Ayuntamiento de Jacarilla en los términos establecidos en el proyecto técnico obrante en el expediente n.º 286/2025, que se incorpora como anexo, y que incluye:

- La **transformación** del puesto de *Encargado/a de Agencia de Lectura* en un nuevo puesto de *Técnico/a de Cultura*, con funciones ampliadas y valoración asignada: Grupo C1, nivel 18, complemento específico de 473 puntos.
- La **actualización** del puesto de *Operario/a de Servicios de Limpieza*, con funciones en el ámbito de mantenimiento de infraestructuras y disponibilidad horaria, con valoración asignada: Grupo AP, nivel 10, complemento específico de 474 puntos.
- La **creación** de dos puestos de *Monitor/a de Tenis*, en régimen laboral fijo-discontinuo y jornada parcial (54,29 % y 34,29 %), con valoración asignada: Grupo C2, nivel 12, complemento específico de 625,50 puntos. *Resultaba necesario incorporar a la Relación de Puestos de Trabajo los dos puestos de monitores deportivos, dado que, si bien constaban en la plantilla presupuestaria y contaban con dotación económica, no figuraban formalmente en la RPT del Ayuntamiento, circunstancia que debía ser objeto de regularización para adecuar la ordenación del personal a la realidad organizativa y presupuestaria de la entidad.*

SEGUNDO.- Incluir en la RPT todos los puestos mencionados con sus correspondientes fichas descriptivas, valoración de funciones y niveles retributivos, incorporando también el *complemento personal transitorio* para el puesto de Monitor/a de Tenis 1 que resulte afectado negativamente en sus retribuciones como consecuencia de esta modificación.

TERCERO.- Publicar íntegramente la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante y remitir copia del acuerdo adoptado y del documento técnico a la **Administración General del Estado** y a la **Generalitat Valenciana** en el plazo de treinta días, conforme al artículo 127 del Real Decreto Legislativo 781/1986.

CUARTO.- Incorporar la presente modificación al **presupuesto general del Ayuntamiento 2025**, con el correspondiente ajuste del capítulo 1 de gastos de personal, cumpliendo los límites de la LPGE (prorrogados al 2025).

QUINTO.- Notificar el presente acuerdo a los representantes sindicales, a los trabajadores afectados y publicar la RPT en el Portal de Transparencia municipal.



SEXTO.- Someter a información pública por plazo de 15 días hábiles, de manera que si no se producen alegaciones, el la modificación se entenderá elevada automáticamente a definitiva.

SEPTIMO.- Facultar al Sr. Alcalde-Presidente para la firma de cuantos documentos resulten necesarios para la plena efectividad de este acuerdo.



ANEXO: TEXTO DE LA MODIFICACIÓN DE LA RPT

PROYECTO DE MODIFICACIÓN DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Índice.

1. Planteamiento
2. Propuesta de adecuación de la Relación de Puestos de Trabajo.
 - 2.1. Servicios municipales.
 - 2.2. Servicios transversales
3. Nueva Relación de Puestos de Trabajo.
 - 3.1. Áreas funcionales y organigrama.
 - 3.2. Fichas descriptivas de puestos de trabajo.
4. Valoración de puestos de trabajo.
 - 4.1. Procedimiento.
 - 4.2. Método.
 - 4.3. Complemento específico.
 - 4.4. Complemento de destino.
 - 4.5. Fichas de valoración de puestos de trabajo.
 - 4.6. Síntesis de la Relación de Puestos de Trabajo.
 - 4.7. Resultado económico de la valoración de puestos de trabajo.
 - 4.8. Aprobación e implementación.

1. Planteamiento.

Considerando que el 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 Público¹ (en adelante, TREBEP), indica, en su artículo 74 sobre la *ordenación de los puestos de trabajo*, como «las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puesto 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», como precepto, ya en el ámbito local, reforzado por el artículo 90 de Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local² (LBRL, en lo sucesivo) cuando indica como «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 [...]» y el artículo 16 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública³ (LMRFP, en adelante): «Las comunidades autónomas y la Administración local formarán también la relación de los puestos de trabajo existentes en su organización, que deberá incluir, en todo caso, la

1 [Boletín Oficial del Estado -BOE, en adelante- núm. 261, de 31 de octubre de 2015.](#)

2 [BOE núm. 80, de 03 de abril de 1985.](#)

3 [BOE núm. 185, de 03 de agosto de 1984.](#)



denominación, tipo y sistema de provisión de los puestos, las retribuciones complementarias que les correspondan y los requisitos exigidos para su desempeño. Estas relaciones de puestos serán públicas», se ha de considerar la Relación de Puestos de Trabajo -RPT- como la ineludible referencia en la estructuración de los recursos humanos en la administración, pero no solo ello, sino que la misma ha de existir para articular los fines últimos que esta entidad local se atribuya en el mejor cumplimiento de su voluntad vecinal, expresada, como manifiesto del principio de representatividad democrática, por el Pleno de su Corporación, como así se desprende del artículo 22 LBRL en la atribución que asigna al Pleno para la «[...] aprobación de la plantilla de personal y de la relación de puestos de trabajo».

En este sentido, la potestad de programación o planificación, recogida en el artículo 4.1.c) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local⁴ (LBRL, en adelante), no es sino la necesaria plasmación de un elemento estructural para garantizar la autonomía en la gestión de sus respectivos intereses de la que gozan los municipios conforme al artículo 137 y 140 de nuestra Constitución⁵, garantía que adquiere el carácter de obligación si, como no puede ser de otro modo, pretendemos ejecutar las competencias y servicios municipales conforme a unos principios de descentralización, eficiencia, estabilidad y sostenibilidad financiera - prescritos en el artículo 25 LBRL-, que garanticen el estricto ejercicio de los derechos y deberes de los vecinos reconocidos en el artículo 18 de esta misma ley.

La doble nota de representatividad directa y personificación de la institución local, encarnada en el pleno y la Alcaldía respectivamente, asigna, respecto al ejercicio de las competencias y servicios locales, unas diferentes atribuciones en uno y otro que se traducen, para el Alcalde, en aquellas de carácter ejecutivo como la dirección, inspección e impulso de los servicios y obras municipales, el desarrollo de la gestión económica o la jefatura superior de todo el personal; reservando al Pleno aquellas otras de carácter organizativo como el control y fiscalización de los órganos de gobierno, la determinación de los recursos propios y aprobación de presupuestos, la aprobación de las formas de gestión de los servicios, la aceptación de la delegación de competencias, la aprobación de la plantilla de personal y de la relación de puestos de trabajo, etc. reflejadas con mayor detalle, unas y otras, en los artículos 21 y 22 LBRL respectivamente.

Es en la ejecución de estas competencias y servicios locales donde adquiere un protagonismo decisivo, qué duda cabe, el personal adscrito al funcionamiento de la entidad, hecho que no nos debería hacer caer, aún por frecuente, en el error de dotar

4 BOE núm. 80, de 3 de abril de 1985.

5 BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.



de rasgos personales de sus titulares en los puestos de trabajo, dado que, estos últimos, no son sino un vehículo que permite identificar aquellas tareas y funciones necesarias para asegurar la consecución de los objetivos establecidos por la entidad; no debiendo perder de vista como estos objetivos, puestos de trabajo y personas serán, sin duda alguna, sustancialmente distintos en un horizonte próximo, donde la informatización y digitalización ya provoca, y provocará, la desaparición de algunos trabajos tradicionales en favor de muchos otros nuevos que, en su mayor parte, aún desconocemos, en un proceso donde, según datos contenidos en el informe «The future of employment»⁶, el 47% del empleo total se automatizará en una o dos décadas mediante capital informático, adquiriendo un cada vez mayor protagonismo aquellos puestos de trabajo de mayor complejidad, creatividad e inteligencia social.

Alineado con las circunstancias hasta ahora descritas, se hace necesario, en conclusión, estudiar y modificar la actual estructura organizativa del personal del Ayuntamiento de Jacarilla, estimulando con ello un necesario cambio de paradigma en las relaciones administrativas de este hacia sus ciudadanos mediante la adopción de políticas públicas que resulten eficaces no sólo por alcanzar el objetivo propuesto, sino por emplear los recursos adecuados para ello y por llevarse a cabo con calidad democrática, esto es, con participación de los agentes implicados tanto en la toma de decisiones como para su puesta en marcha, consolidando a esta entidad como una Administración innovadora y abierta que presta servicios de calidad, eficientes, eficaces y seguros a la ciudadanía a través de un personal empleado público bien cualificado y motivado, orgulloso de trabajar para el bienestar de su localidad.

2. Propuesta de adecuación de la Relación de Puestos de Trabajo.

Cuando afirma el legislador que las RPT estructurarán la organización de las administraciones públicas, nos infiere la necesidad de acometer su desarrollo hasta su elemento más básico y elemental: el puesto de trabajo, el cual, pese a sus innumerables referencias normativas, no encuentra una exacta definición legal del término, si bien, en la somera aproximación que permite entrever el artículo 73 TREBEP se instituye como el continente de funciones, tareas o responsabilidades - propias a una clasificación, grado o categoría- que resultan del derecho de los empleados públicos a su desempeño, permitiendo una agrupación de los mismos, en base a sus características propias, que ordenen su selección, formación y movilidad, lo que nos advierte, de otro lado, como estas funciones no pueden considerarse un ente aislado a la entidad en que se prestan, sino que se incardinan en una estructura organizativa de relaciones jerarquizadas donde adquieren su naturaleza -directiva,

6 Carl Benedikt Frey y Michael A. Osborne, 2013. Universidad de Oxford.
<https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/future-of-employment.pdf>



técnica o expeditiva- y se agregan de distintas actividades y tareas, facilitando, mediante su ejecución, la misión última que la corporación pretende satisfacer.

De tal modo, podemos concluir como el puesto de trabajo constituye la unidad básica para la organización de la entidad, conllevando necesarias obligaciones de hacer para los empleados públicos que ejecuten sus funciones, si bien, en su necesaria caracterización, también les otorga derechos en calidad de titulares de una plaza sobre aspectos como sus grupos de clasificación profesional, cuerpos o escalas, sistemas de provisión y retribuciones complementarias, debiendo quedar reflejados, unos y otros, en sus respectivas fichas descriptivas de los puestos de trabajo, de forma tal que una inexacta definición del contenido o caracterización de los puestos de trabajo nos ha de conducir, necesariamente, a operar una modificación de la Relación de Puestos de Trabajo, como así parece reconocerlo, por su parte, la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023⁷ (LPGE 2023, en adelante), en situación de prórroga actual, que establece en su artículo 19.Dos.1 como «En el año 2023, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2022, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo», sin perjuicio «[...] de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo» que contempla el apartado siete de este mismo precepto, de forma que ampara un posible incremento de las retribuciones por encima del citado límite si se acredita el carácter singular y excepcional.

Existiendo en el Ayuntamiento de Jacarilla una Relación de Puestos de Trabajo, aprobada y en vigor⁸, en la que se relacionan los puestos de trabajo identificados como necesarios para esta entidad, se ha advertido una falta de correspondencia entre las funciones y tareas que desempeñan o debieran desempeñar determinados puestos de trabajo con algunas otras necesarias para completar la organización de esta entidad, motivo por el cual se ha practicado un análisis cuyo resultado sintetizamos en apartados subsiguientes.

2.1. Servicios municipales.

⁷ BOE núm. 308, de 24 de diciembre de 2022.

⁸ Boletín Oficial de la Provincia de Alicante -BOP, en lo sucesivo- núm. 193 de 08 de octubre de 2020.



Los servicios de uso común, los que articulan la vida social del municipio, desarrollan un papel clave en la calidad de vida percibida por los ciudadanos de una comunidad, siendo este el motivo por el cual, en términos de la LBRL, los municipios se constituyen como las entidades básicas para institucionalizar y gestionar los intereses propios de sus correspondientes colectividades.

El papel fundamental que otorga al municipio el artículo 137 de la Constitución Española en la organización territorial del estado, garantizando en el artículo 140 una autonomía y personalidad jurídica plena para el ejercicio de sus atribuciones que le permite promover, en el desarrollo que ofrece el artículo 25 LBRL, todas aquellas actividades y servicios públicos que contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de su comunidad vecinal, no obsta para que este mismo artículo imponga unos servicios que, en todo caso, ha de prestar, así como, en distintos preceptos de esta norma, su sujeción a la normativa sobre estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera, distinguiendo para ello, en su artículo 26, cuales de los servicios son de obligatoria prestación en función de la población del municipio, de un lado, y otorgando potestades a las diputaciones en la coordinación de la prestación de algunos de los mismos, de otro.

A modo de resumen, podemos señalar los principales criterios y principios que han de respetar los municipios en la prestación de los servicios locales:

- Evitar duplicidades administrativas.
- Mejorar la eficiencia de la gestión pública.
- Respetar los principios de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera.
- Incrementar la transparencia de los servicios.
- Contribuir a la racionalización administrativa, generando ahorro neto de recursos.

Para lograrlo, permite el artículo 85 LBRL optar a la entidad por la gestión directa -ya sea a través de esta o sus organismos autónomos, entidades públicas empresariales o sociedades mercantiles- de sus servicios públicos, o por la gestión indirecta mediante las fórmulas previstas en la normativa sobre contratación pública, que en la actualidad se reducen al contrato de concesión de servicios, que habrá de cumplir lo previsto en los artículos 284 y ss. LCSP, y el contrato de servicios que conlleven prestaciones directas a favor de la ciudadanía, regulado en el artículo 312 LCSP; para lo que se ha de tener en cuenta que la forma de gestión por la que se opte habrá de ser la más sostenible y eficiente de entre las posibles conforme al artículo 85.2 LBRL, así como lo dispuesto en el artículo 9 TREBEP respecto al ejercicio de funciones que corresponden en exclusiva a funcionarios públicos.



De este modo, es a partir del análisis y diagnóstico de los servicios municipales que actualmente desarrolla este Ayuntamiento, relacionados ellos con las competencias que el artículo 25 LBRL atribuye al municipio como propias en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas, determinadas, estas últimas, por la Ley 8/2010, de 23 de junio, de régimen local de la Comunitat Valenciana⁹ (Ley 8/2010, en adelante), particularmente por lo dispuesto en su artículo 33 respecto a las competencias municipales propias a los municipios valencianos, como podemos identificar las distintas medidas necesarias para su impulso y mejora.

2.1.1. Infraestructuras.

El desarrollo de funciones asociadas a la dotación y mantenimiento de las infraestructuras municipales requiere de un régimen de disponibilidad que dé respuesta a sus posibles contingencias, lo que, ejerciéndose en la actualidad, no se ha venido reconociendo en los puestos asociados a esta área de responsabilidad, precisando de su regulación en los puestos y situaciones que activan su ejercicio.

2.1.2. Deporte.

El complejo deportivo municipal de Jacarilla es gestionado en régimen de gestión directa propia por esta entidad, donde estas instalaciones reúnen dos frontones, dos pistas de tenis, un pabellón -con pistas de balonmano, baloncesto y fútbol sala-, un vaso de natación y otro de chapoteo, no recogiendo su diagrama general, no obstante, ninguna subárea comprensiva de esta competencia de entre el área de administración especial y, específicamente, dentro de esta, de los servicios a la ciudadanía, lo que se hace necesario modificar, identificando en esta aquellos puestos de trabajo necesarios para llevar a cabo las funciones que requiere su desarrollo.

Entre las funciones desempeñadas actualmente por los puestos respecto a esta competencia, identificamos únicamente las referidas al mantenimiento de instalaciones deportivas en el puesto de operario servicios varios/múltiples, a las que podemos añadir las identificadas para las plazas de monitor de tenis en el excepcional proceso de estabilización de empleo temporal del Ayuntamiento de Jacarilla, consecuencia de la aprobación de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público¹⁰(en adelante, L 20/2021), como instrumento para combatir la alta tasa de temporalidad y garantizar la adecuada prestación de los servicios públicos adicional a los procesos de estabilización que regulaban el artículo 19.Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos

⁹ BOE núm. 174, de 19 de julio de 2010.

¹⁰ Boletín Oficial del Estado -en lo sucesivo, BOE- núm. 312, de 29 de diciembre de 2021.



Generales del Estado para el año 2017¹¹ y artículo 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018¹².

Dado que el artículo 2.1 L 20/2021 autorizaba una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluía aquellas plazas de naturaleza estructural que, estando o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos hubieran estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020, enfatizaba esta ley el carácter estructural de la plaza frente a su organización formal, es decir, trataba de que las necesidades estructurales de la Administración, manifiestas en un conjunto de funciones, no se resuelvan mediante fórmulas temporales de empleo, de forma que el hecho de haber incluido las plazas de monitor de tenis en este proceso les confiere un carácter estructural que ha de conllevar la identificación de un puesto de trabajo que contenga, al menos, las citadas funciones estructurales, en atención al derecho al desempeño de un puesto de trabajo previsto para los empleados públicos en el artículo 73.1, lo que en todo caso se ha de realizar de acuerdo con el sistema de estructuración del empleo público previsto en este estatuto y su normativa de desarrollo.

Las funciones identificadas como estructurales a estas plazas en el proceso de estabilización fueron:

«Las funciones a desempeñar serán todas aquellas relacionadas con la enseñanza del tenis como actividad deportiva. En particular:

- Atención, presencial y telefónica, a los usuarios de la escuela de tenis de Jacarilla.
- Enseñar a sus alumnos los fundamentos de la práctica del tenis y el pádel, enfatizando en los movimientos básicos, la capacidad de respuesta y concentración.
- Instruir al alumnado en la prevención de problemas físicos, evitando la aparición de lesiones.
- Planificar, coordinar, organizar e impartir las clases de tenis, elaborando una programación mensual de actividades.
- Acompañar a los alumnos como participantes, en su caso, de las competiciones deportivas que se organicen.
- Apertura, control y cierre de instalaciones.
- Mantenimiento ordinario de las instalaciones y equipamientos, incluyendo la realización de pequeñas reparaciones.
- Liquidar las tasas y precios públicos a los alumnos.
- Inscribir, mantener, controlar y actualizar el registro de usuarios del servicio.
- Proponer la organización de actividades, jornadas y eventos deportivos y culturales, en su ámbito competencial.

11 BOE núm. 153, de 28 de junio de 2017.

12 BOE núm. 161, de 04 de julio de 2018.



- Participar en los eventos culturales y festivos impulsados por el Ayuntamiento mediante actividades de animación, así como, en los casos que se requiera, su organización.
- Redactar informes sobre gestión de instalaciones, actividades deportivas realizadas, deficiencias y necesidades del servicio.»

Lo que no obsta a que esta entidad, en el marco de la competencia de autoorganización de la que goza como entidad local conforme al artículo 4 LBRL, a la que remite, por su parte, el artículo 72 TREBEP, establezca para el puesto de trabajo aquellas otras funciones que estime convenientes para el mejor cumplimiento de los objetivos que asigne a esta competencia, en relación a lo cual es preciso advertir como, por ejemplo, el cierre y apertura de instalaciones únicamente refiere a las propias a las pistas de tenis, no identificando puestos de trabajo que reúnan estas mismas funciones en las restantes instalaciones, ni así otras propias a la actividad deportiva en general, como pueden ser la planificación, organización, coordinación y control de actividades y eventos deportivos organizados en el municipio, la gestión ordinaria de las instalaciones deportivas, sus actividades, organización del personal y coordinación con los clubes y asociaciones deportivas necesarios para el buen desarrollo del área u otras funciones de naturaleza más técnica, como es la elaboración de planificaciones deportivas a usuarios, la impartición de clases y talleres, información a interesados y usuarios del servicio, confección de expedientes, bajo modelos predefinidos, de, por ejemplo, contratos menores o subvenciones u otras como la venta de entradas, abonos, etc.

Para ello, puede esta entidad optar por identificar estas funciones en un puesto de técnico deportivo, o denominación análoga, u optar por un modelo de gestión indirecta, como ya está haciendo a través de las fórmulas contractuales previstas en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014¹³ (LCSP, en adelante), que en la actualidad se reducen al contrato de concesión de servicios, cumpliendo lo previsto en los artículos 284 y ss. LCSP, y el contrato de servicios que conlleven prestaciones directas a favor de la ciudadanía, regulado en el artículo 312 LCSP; para lo que se ha de tener en cuenta que la forma de gestión por la que se opte habrá de ser la más sostenible y eficiente de entre las posibles conforme al artículo 85.2 LBRL, así como lo dispuesto en el artículo 9 TREBEP respecto al ejercicio de funciones que corresponden en exclusiva a funcionarios públicos.

13 [BOE núm. 272, de 9 de noviembre de 2017.](#)



2.1.3. Promoción de la cultura y equipamientos culturales -Cultura-.

Entre los espacios destinados a la cultura, cuenta este ayuntamiento con el servicio de Biblioteca Municipal al que habilita el un puesto de *Encargada Agencia lectura*, para cuyo desarrollo es posible recomendar que esta empleada no solo circunscriba sus funciones a las propias a la gestión de la biblioteca, como identifica su ficha del puesto de trabajo, sino que amplíe su contenido a otras funciones de tipo directivo y técnico sobre planificación de actividades en el conjunto de las actividades culturales que impulse el municipio, ampliando con ello su actual función «Brindar soporte en la realización de actividades culturales» a «Planificar en coordinación con las distintas áreas y puestos, organizar, controlar las actividades de promoción y divulgación de información, formación, cultura y ocio a la comunidad como responsable de su ejecución» ampliando con ello una función que, reconociéndola en parte, se ha limitado hasta el momento al ámbito del fomento de la lectura, ampliándolo con ello al conjunto de las actividades culturales que se impulsen en el municipio.

En consecuencia, parece más apropiado denominar este puesto de trabajo con una nueva denominación de Técnico de Cultura o término análogo.

3. Nueva Relación de Puestos de Trabajo.

Consecuencia de lo hasta ahora visto, se ha de acometer por esta entidad una modificación de la actual RPT en lo referente a identificación de puestos de trabajo, catálogo de funciones en sus respectivas fichas de puestos de trabajo, áreas funcionales y organigrama, síntesis y, en consecuencia, nueva valoración de los puestos de trabajo, para lo cual se entiende oportuno continuar con el sistema valorativo recogido en la «MEMORIA DEL SERVICIO DE ASISTENCIA TÉCNICA SOBRE LA ELABORACIÓN DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO AYUNTAMIENTO DE JACARILLA», dando con ello lugar a un texto refundido de la actual RPT vigente que se desarrollará, como documento independiente, recogiendo las pautas que a continuación se proponen.

3.1. Fichas descriptivas de puestos de trabajo.

La reorganización de funciones propuesta se ha de trasladar a las respectivas fichas de puestos de trabajo afectados, proponiendo incorporar su conjunto al precitado texto refundido a efectos de identificarlos en un único documento.



3.1.2. Técnico de Cultura.

Ficha descriptiva del puesto de trabajo	
Denominación del puesto:	Técnico de Cultura
Código del puesto:	CUL.PLF.C1.001
Número de puestos homogéneos:	1
Observaciones:	---
Naturaleza jurídica	
Clase de empleado público:	Funcionario [a extinguir] - Laboral Fijo
Grupo de clasificación:	C1
Tipo:	No singularizado
Escala:	Asimilado Administración Especial
Subescala:	Asimilado Servicios Especiales
Clase:	Asimilado Cometidos Especiales
Observaciones:	El puesto de trabajo podrá ser desempeñado por el titular de una plaza de funcionario siempre y cuando, a juicio de la entidad, reúna una aptitud adecuada a las funciones que ha de desempeñar y no se disponga de plazas suficientes correspondientes a personal laboral, situándola en situación a extinguir tras su adscripción.
Requerimientos	
Forma de provisión:	Concurso
Titulación requerida:	Bachiller o Técnico
Formación específica:	---
Características de la jornada:	Jornada laboral completa, discontinua en horario de mañana y tarde, ordinaria en días laborables, con disponibilidad para el ejercicio de sus funciones fuera de la jornada habitual en tardes, noches, fines de semana y festivos
Reporta a:	Alcaldía
Supervisa a:	---
Observaciones:	---



Misión

Ejecutar y organizar los procesos técnicos y los servicios en el ámbito cultural de la localidad y, de forma particular, de su Agencia de lectura municipal, satisfaciendo la demanda de información, ocio, estudio y cultura del público interesado y facilitando el acceso a los recursos físicos y en línea de que se dispone en las instalaciones.

Funciones asignadas

Gestionar los servicios de información general y bibliográfica, servicios de acceso al documento, servicios automatizados y servicios electrónicos de la Agencia de lectura municipal.

Planificar, organizar y dirigir las actividades culturales de distinta índole que se desarrollen en el municipio, tales como talleres de lectura, eventos o exposiciones artísticas en los distintos espacios y equipamientos destinados a este fin por el municipio, coordinando su actividad con otras áreas, puestos de trabajo -en especial, los técnicos de comunicaciones- y entidades públicas y privadas, asumiendo el control de los resultados, para lo que evacuará informes técnicos y memorias anuales de su actividad.

Atención a usuarios en información bibliográfica y documental.

Gestionar y realizar el mantenimiento de las colecciones bibliográficas, catalogación y clasificación de los fondos bibliográficos y documentales, bases de datos y manejo de plataformas tecnológicas.

Expedición de carnés de usuarios e introducción de datos correspondientes al registro de ejemplar en bases de datos bibliográficas.

Registro y sellado de fondos bibliográficos y preparación de los mismos para su puesta a disposición del público para el servicio de préstamo de documentos.

Colocación y ordenación de fondos bibliográficos, control de publicaciones periódicas, realización de recuentos y expurgos.

Confeccionar las estadísticas diarias, mensuales y anuales.

Brindar soporte en la realización de actividades culturales.

Presta apoyo administrativo al personal técnico en la planificación y ejecución de programas o tareas de su ámbito de competencias.

Gestionar las partidas consignadas en los presupuestos municipales para el incremento y renovación de fondos bibliográficos y documentales, equipamientos informáticos y técnicos, mobiliario y otros materiales.

Elevar a los responsables municipales las necesidades económicas, materiales y tecnológicas de la biblioteca

Uso de la plataforma Gestiona como consecuencia de la implantación de sistema de administración electrónica.

Efectuar cualquier otra tarea relacionada con su puesto de trabajo.



3.1.3. Operario/a de Servicios Limpieza.

Ficha descriptiva del puesto de trabajo

Denominación del puesto: Operario/a de Servicios Limpieza

Código del puesto: UMOM.PLF.AP.002

Número de puestos homogéneos: 1

Observaciones: ---

Naturaleza jurídica

Clase de empleado público: Laboral fijo

Grupo de clasificación: AP

Tipo: No singularizado

Escala: Asimilado Administración Especial

Subescala: Asimilado Servicios Especiales

Clase: Personal de Oficios

Observaciones: ---

Requerimientos

Forma de provisión: Concurso

Titulación requerida: Exento requisitos titulación

Formación específica: ---

Características de la jornada: Jornada laboral completa, discontinua en horario de mañana y tarde, ordinaria en días laborables

Reporta a: Capataz

Supervisa a: ---

Observaciones: De acuerdo con la Disposición Adicional 6ª TREBEP, no se exige estar en posesión

de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo

Misión



Realizar las actividades de limpieza de los centros y/o dependencias municipales, de acuerdo con las normas e instrucciones establecidas, de manera que garantice la higiene de las mismas.

Funciones asignadas

Realizar las funciones de higiene y limpieza de las dependencias municipales.

Colaborar con el control de los edificios y proponer reparación cuando existan elementos deteriorados.

Adquirir materiales de limpieza y mantener en todo momento los servicios dotados de los elementos sanitarios adecuados.

Limpiar todo tipo de edificios, oficinas, instalaciones municipales y edificios oficiales, así como la de limpieza general de otros establecimientos que les sean indicados (mobiliario, equipamiento, ventanas, etc.).

Mantener y reponer de materiales de los complementos de higiene de los edificios.

Efectuar cualquier otra tarea relacionada con su puesto de trabajo.

3.1.4. Monitor Tennis [jornada parcial].

Ficha descriptiva del puesto de trabajo

Denominación del puesto: Monitor Tennis

Código del puesto: DEP.PLFD.C2.001

Número de puestos homogéneos: 2

Observaciones: ---

Naturaleza jurídica

Clase de empleado público: Laboral fijo

Grupo de clasificación: C2

Tipo: No singularizado

Escala: Asimilado Administración Especial

Subescala: Asimilado Servicios Especiales

Clase: ---



Observaciones:	Contratos a tiempo parcial equivalentes al 54,29% y 34,29% de la jornada ordinaria, respectivamente según plaza
	Contratación indefinida fija-discontinua, vinculada a actividades productivas de temporada durante 9 meses al año

Requerimientos

Forma de provisión:	Concurso
Titulación requerida:	Graduado en Educación Secundaria Obligatoria
Formación específica:	Monitor Nacional de tenis, titulación nivel 1, acreditado por la Real Federación Española de Tenis.
Características de la jornada:	Jornada laboral a tiempo parcial, continua en horario de mañana o tarde, ordinaria en días laborables
Reporta a:	Alcaldía
Supervisa a:	---
Observaciones:	---

Misión

Gestionar los servicios de monitoría de tenis, impartidos por el Ayuntamiento de Jacarilla, velando por su buen funcionamiento y siguiendo las órdenes del superior jerárquico y la normativa vigente.

Funciones asignadas

Atención, presencial y telefónica, a los usuarios de la escuela de tenis de Jacarilla.

Enseñar a sus alumnos los fundamentos de la práctica del tenis, enfatizando en los movimientos básicos, la capacidad de respuesta y concentración.

Instruir al alumnado en la prevención de problemas físicos, evitando la aparición de lesiones.

Planificar, coordinar, organizar e impartir las clases de tenis, elaborando una programación mensual de actividades.

Acompañar a los alumnos como participantes, en su caso, de las competiciones deportivas que se organicen.

Inscribir, mantener, controlar y actualizar el registro de usuarios del servicio.

Proponer la organización de actividades, jornadas y eventos deportivos, en su ámbito competencial.

Participar en los eventos culturales y festivos impulsados por el Ayuntamiento mediante actividades de animación, así como, en los casos que se requiera, su organización.

Redactar informes sobre gestión de instalaciones, actividades deportivas realizadas, deficiencias y necesidades del servicio.



4. Valoración de puestos de trabajo.

En un primer momento, la alusión al término *retribuciones complementarias* contenida en el artículo 74 TREBEP, como parte de la ordenación de puestos de trabajo, traslada necesariamente a los derechos retributivos de los empleados públicos previstos en esta norma, que en su artículo 24 determina como su cuantía y estructura se determinarán por las correspondientes leyes de cada administración para el personal funcionario, lo que, de conformidad con lo previsto en el artículo 93.1 LBRL y artículo 1 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local ¹⁴ (RD 861/1986, en adelante), solo podrán ser objeto de remuneración por los conceptos retributivos establecidos en el artículo 23 LMRFP, que en su tercer apartado los concreta en el complemento de destino, complemento específico, complemento de productividad y gratificaciones, obviando estos, sin definir otros, respecto al personal laboral, para cuya determinación remite el artículo 27 TREBEP a la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, hecho que aconseja, como así ha hecho el Ayuntamiento de Jacarilla, asimilar la estructura retributiva de estos a la del personal funcionario.

En segundo lugar, se ha de tener en cuenta las limitaciones que, con carácter específico, introduce el artículo 7 RD 861/1986 en relación con la cuantía global del complemento específico, de productividad y gratificaciones:

«**Artículo 7.** Límites a la cuantía global de los complementos específicos, de productividad y gratificaciones.

1. Los créditos destinados a complemento específico, complemento de productividad, gratificaciones y, en su caso, complementos personales transitorios, serán los que resulten de restar a la masa retributiva global presupuestada para cada ejercicio económico, excluida la referida al personal laboral, la suma de las cantidades que al personal funcionario le correspondan por los conceptos de retribuciones básicas, ayuda familiar y complemento de destino.

2. La cantidad que resulte, con arreglo a lo dispuesto en el número anterior, se destinará:

a) Hasta un máximo del 75 por 100 para complemento específico, en cualquiera de sus modalidades, incluyendo el de penosidad o peligrosidad para la Policía Municipal y Servicio de Extinción de Incendios.

b) Hasta un máximo del 30 por 100 para complemento de productividad.

c) Hasta un máximo del 10 por 100 para gratificaciones.»

¹⁴ BOE núm. 106, de 03 de mayo de 1986.



Calculo cual, una vez establecida la estructura organizativa final del personal de esta entidad y las retribuciones a las que refiere, orientará sobre la cuantía máxima que en los citados conceptos puede establecer.

Introduce una limitación adicional el apartado segundo del artículo 93 LBRL, cuando señala como la cuantía global de estas retribuciones serán fijadas por el Pleno de la Corporación dentro de los límites máximos y mínimos que se señalen por el Estado, cuya última ley de presupuestos generales, la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023¹⁵ (LPGE 2023, en adelante), establece en su artículo 19.Dos.1 como «En el año 2023, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2022, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo», sin perjuicio «[...] de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo» que contempla el apartado siete de este mismo precepto, de forma que un posible incremento de las retribuciones que rebase el citado límite han de acreditar su carácter singular y excepcional, siendo conceptos, ambos, jurídicamente indeterminados.

Tratándose de una modificación sobre una RPT vigente en este ayuntamiento, es lógico que la nueva valoración afecte únicamente a aquellos puestos de trabajo cuyo contenido o variación en su número de efectivos se haya visto afectado, lo que casa con el carácter singular y excepcional requerido en el precitado artículo LPGE 2023.

4.1. Procedimiento.

Para la determinación de las retribuciones complementarias vinculadas al puesto de trabajo se ha de partir, aún por obvio, de la definición legal ofrecida en la normativa respecto a estos complementos, que en el artículo 23.3 de la LMRFP indica:

«3. Son retribuciones complementarias:

- a) El complemento de destino correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe.
- b) El complemento específico destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica,

15 BOE núm. 308, de 24 de diciembre de 2022.



dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo.

[...]»

Respecto al primero, hay que tener en cuenta que el mismo constituye un derecho de los funcionarios reconocido en el artículo 21.2.a) LMRFP, cualquiera que sea el puesto de trabajo que desempeñen, al estar vinculado a un grado personal cuyo apartado 1 del mismo artículo regula:

1. El grado personal.

a) Los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles.

b) El Gobierno y los Órganos de Gobierno de las Comunidades Autónomas determinarán los intervalos que correspondan a cada Cuerpo o Escala.

c) Todo funcionario posee un grado personal que corresponderá a alguno de los niveles en que se clasifiquen los puestos de trabajo.

d) El grado personal se adquiere por el desempeño de uno o más puestos de nivel correspondiente durante dos años continuados o tres con interrupción. Si durante el tiempo en que el funcionario desempeña un puesto se modificase el nivel del mismo, el tiempo de desempeño se computará con el nivel más alto en que dicho puesto hubiera estado clasificado.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, los funcionarios que obtengan un puesto de trabajo superior en más de dos niveles al correspondiente a su grado personal, consolidarán cada dos años de servicios continuados el grado superior en dos niveles al que poseyesen, sin que en ningún caso puedan superar el correspondiente al del puesto desempeñado.

e) La adquisición y los cambios de grado se inscribirán en el Registro de Personal previo reconocimiento por el Subsecretario del Departamento respectivo y Órganos análogos de las demás Administraciones Públicas.

f) El grado personal podrá adquirirse también mediante la superación de cursos específicos u otros requisitos objetivos que se determinen por el Gobierno, o en el ámbito de sus competencias, por el Consejo de Gobierno de las Comunidades Autónomas, y el Pleno de las Corporaciones Locales.

El procedimiento de acceso a los Cursos y la fijación de los otros requisitos objetivos se fundará exclusivamente en criterios de mérito y capacidad y la selección deberá realizarse mediante concurso.



Dado que, como se ha podido ver, los funcionarios de la administración local tendrán la misma estructura retributiva que la establecida con carácter general para toda la función pública, viéndose este precepto reforzado, para este concreto complemento, por el artículo 3.1 RD 861/1986, al establecer los intervalos de los niveles que corresponden a cada Cuerpo o Escala, de acuerdo con el Grupo en el que figuren clasificados, se ha de acudir al artículo 71.1 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado (RGI, en adelante):

Cuerpos o Escalas	Nivel mínimo	Nivel máximo
Grupo A	20	30
Grupo B	16	26
Grupo C	11	22
Grupo D	9	18
Grupo E	7	14

Cuadro que, por obsoleto, se hace necesario adaptar a la clasificación profesional del artículo 76 TREBEP de acuerdo con las equivalencias del apartado 2 disposición adicional tercera de la misma norma:

Cuerpos o Escalas	Nivel mínimo	Nivel máximo
Grupo A, Subgrupo A1	20	30
Grupo A, Subgrupo A2	16	26
Grupo C, Subgrupo C1	11	22
Grupo C, Subgrupo C2	9	18
Agrupaciones Profesionales -AP-	7	14

Como resalta de una primera vista, de la adaptación no resultaba intervalo de nivel alguno para el grupo B, situación que ha enmendado la reciente convalidación del



Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo¹⁶ (RD 6/2023, en adelante), que en su disposición transitoria sexta desarrolla los intervalos de niveles en cada grupo y subgrupo de clasificación con carácter transitorio, incluyendo, por primera vez, el intervalo de niveles correspondiente al grupo B:

«Hasta tanto no se apruebe la normativa reglamentaria correspondiente, los intervalos de los niveles corresponden a cada grupo o subgrupo de clasificación, son los siguientes:

Grupo o subgrupo	Nivel mínimo	Nivel máximo
Grupo A1	24	30
Grupo A2	20	26
Grupo B	18	24
Grupo C1	16	22
Grupo C2	14	18

»

De forma que se modifican todos los intervalos de nivel atribuidos a los distintos grupos y subgrupos:

Cuerpos o Escalas	Nivel mínimo RGI	Nivel mínimo RD 6/2023	Nivel máximo RGI	Nivel máximo RD 6/2023
Grupo A, Subgrupo A1	20	24	30	30
Grupo A, Subgrupo A2	16	20	26	26
Grupo B	-	18	-	24
Grupo C, Subgrupo C1	11	16	22	22
Grupo C, Subgrupo C2	9	14	18	18
Agrupaciones Profesionales -AP-	7	-	14	-

¹⁶ Boletín Oficial del Estado -BOE, en lo sucesivo- núm. 303, de 20 de diciembre de 2023.



Desapareciendo, ahora, el intervalo de nivel que hasta el momento se atribuía, por equivalencia, a las agrupaciones profesionales reguladas en la disposición adicional sexta TREBEP, cuales, en razonamiento de la citada disposición adicional, por regularla esta como una potestad de las Administraciones Públicas, se entiende razonable mantengan los actuales niveles en aquellas administraciones que identifiquen estos puestos sin requisitos de titulación en su RPTs.

No obstante, lo anterior, hay que tener en cuenta como esta Corporación se adhirió al II Acuerdo Marco entre la Federación Valenciana de Municipios y Provincias y las organizaciones sindicales CC.OO., UGT y CSIF para el personal al servicio de las administraciones locales de la Comunidad Valenciana¹⁷ (Acuerdo Marco, en adelante), como acuerdo propio a través del correspondiente acuerdo local, que recoge en su Anexo I sobre la *estructura de las retribuciones*, en su apartado dos retribuciones complementarias, como el complemento de destino:

«Será el correspondiente al nivel asignado al puesto de trabajo que se desempeñe. Los intervalos de los complementos de destino para cada grupo de titulación, serán los establecidos en cada momento por la Generalitat Valenciana mediante norma legal o acuerdo al respecto y que actualmente son:

1. Agrupaciones profesionales, nivel mínimo 10, nivel máximo 14
2. Subgrupo C2 nivel mínimo 12, nivel máximo 18
3. Subgrupo C1 nivel mínimo 14, nivel máximo 22
4. Subgrupo A2 nivel mínimo 16, nivel máximo 26
5. Subgrupo A1 nivel mínimo 20, nivel máximo 30

En el supuesto de que los intervalos de niveles fueran modificados por la Generalitat Valenciana, si estos establecieran unos niveles mínimos superiores a los de la tabla expuesta se aplicarán al personal de esta entidad local de forma automática en la primera nómina siguiente a su modificación.»

De forma que parece el mejor criterio esperar a la modificación de los niveles por la Generalitat Valenciana, como así se ha acordado en Mesa General de Negociación.

¹⁷ RESOLUCIÓN de 15 de septiembre de 2014, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del II Acuerdo Marco entre la Federación Valenciana de Municipios y Provincias y las organizaciones sindicales CC.OO., UGT y CSIF para el personal al servicio de las administraciones locales de la Comunidad Valenciana. Diari Oficial de la Comunitat Valenciana - DOCV, en adelante- núm. 7384, de 20 de noviembre de 2014.



Dentro de los límites máximos y mínimos señalados, fija el artículo 3.2 RD 861/1986 como el Pleno de la Corporación asignará nivel a cada puesto de trabajo atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto, para, con posterioridad en su artículo 4, regular para el complemento específico como el mismo se destina a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad, requiriendo su establecimiento o modificación, con carácter previo, que por la Corporación se efectúe una valoración del puesto de trabajo que atienda a las circunstancias expresadas y cuya cuantía global no exceda del límite máximo expresado en el citado artículo 7.2, a) de esta norma; estableciendo con ello una evidente analogía entre las circunstancias que ambos complementos están destinados a retribuir:

	<i>Especial dificultad técnica</i>	<i>Dedicación</i>	<i>Incompatibilidad</i>	<i>Responsabilidad</i>	<i>Peligrosidad o penosidad</i>
<i>Especialización</i>	X				
<i>Responsabilidad</i>				X	
<i>Competencia y mando</i>				X	
<i>Complejidad</i>	X				

Lo que muestra la oportunidad de englobar en un único procedimiento la valoración relativa a ambos complementos, de forma que la modificación del contenido de los puestos de trabajo dará traslado no solo al complemento específico sino, además, a la modificación del complemento de destino.

4.2. Método.

Una vez acordado cuanto antecede, se ha de analizar en oportuna correspondencia el contenido de la valoración practicada a cada uno de los puestos de trabajo, para lo cual entiende oportuno este ayuntamiento continuar con el sistema valorativo recogido en la «MEMORIA DEL SERVICIO DE ASISTENCIA TÉCNICA SOBRE LA ELABORACIÓN DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO AYUNTAMIENTO DE JACARILLA», el que, ante la inutilidad de transcribir su contenido, no incorporaremos al presente documento, remitiéndonos en cualquier caso al mismo.



Cabe advertir, no obstante, como esta memoria no recoge un sistema que permita evaluar el nivel de complemento de destino asignable a cada caso, lo que nos guía a fijar su establecimiento mediante una analogía que traslade la valoración de los factores contemplados en el manual a los niveles de destino, implicando un inherente cierto grado de discrecionalidad que, en todo caso, tendrá ocasión la mesa general de negociación de corregir.

4.3. Complemento específico.

4.3.1. Técnico de Cultura.

El nuevo puesto de Técnico de Cultura propuesto, proveniente de la eliminación del anterior puesto de Encargado de Agencia de Lectura, ha reforzado entre sus funciones una planificación de actividades culturales de toda índole que se desarrollen en el municipio que daría como resultado el incremento al grado 7 en el factor complejidad, por requerir esta profundización de, en ocasiones, un razonamiento lógico más complejo.

De esta forma, el nuevo valor del CE alcanzaría los 473,00 puntos desde los 459,00 del actual puesto de trabajo, con una diferencia positiva de 14 puntos.

4.3.2. Operario/a de Servicios Limpieza.

Al igual que los anteriores puestos de trabajo, la adscripción de este puesto al mantenimiento de infraestructuras requiere de una disponibilidad discontinua en horario de mañana y tarde que, siendo inferior a la prevista para el puesto de operario y capataz, de respuesta en determinadas contingencias que suele acaecer en el municipio.

De esta forma, se propone una modalidad DH1 en la disponibilidad del puesto que sumaría 120 puntos adicionales y 474 puntos totales ponderados.

4.3.3. Monitor de tenis.

Una vez analizadas las funciones asignadas a los nuevos puestos de trabajo de monitor de tenis, se propone una valoración ex novo del puesto en la forma que sigue:



1. Factores de valoración horizontal.
 - a) Conocimientos y actualización: Grado 5.
 - b) Variabilidad o formalización de las funciones: Grado 2.
 - c) Amplitud: Grado 1.
 - d) Autonomía: Grado 4.
 - e) Complejidad: Grado 3.
 - f) Experiencia: Grado 4.
2. Factores de valoración vertical.
 - a) Posición organigrama: No aplica.
 - b) Ángulo de autoridad: No aplica.
3. Condiciones laborales.
 - a) Dedicación superior a la jornada ordinaria: No aplica.
 - b) Disponibilidad horaria: No aplica.
 - c) Flexibilidad horaria: No aplica.
 - d) Jornada partida: No aplica.
 - e) Festividad: No aplica.
 - f) Atención al público: ATP3 - AP.
 - g) Singular por responsabilidad: No aplica.
 - h) Condiciones adversas - Peligrosidad: PL2 – AP.
 - i) Condiciones adversas – Penosidad: PN2 – AP.

Totalizando 625,50 puntos ponderados en concepto de complemento específico.

4.4. Complemento de destino.

4.4.1. Técnico de Cultura.

El aumento de la responsabilidad asociado a la profundización en funciones de naturaleza más directiva, cuáles son las de planificación de la actividad cultural en el municipio, posibilitan incrementar en un punto el valor del complemento de destino hasta los 18.

4.4.2. Monitor de tenis.

En equivalencia con las valoraciones practicadas para los puestos de trabajo clasificados en C2 por esta entidad, donde el nivel de complemento de destino se fija en un nivel 12 para aquellos puestos sin personal a su cargo en este grupo de clasificación, se entiende adecuado asignar este mismo nivel al puesto de Monitor de Tenis por contener, así mismo, un nivel de responsabilidad, competencia y mando y complejidad análogo a estos puestos de trabajo, si bien la titulación requerida de monitor de tenis permitiría diferenciar la especialización del puesto en un grado adicional, a juicio de la mesa general de negociación.



4.5. Fichas de valoración de puestos de trabajo.

Al igual que con las fichas de funciones, es necesario incorporar la nueva valoración propuesta a las fichas de valoración del texto refundido, incorporando algunas modificaciones que, entendemos facilitarán su aplicación e inteligibilidad futura.

4.5.1. Técnico de Cultura.

Ficha de valoración del puesto de trabajo				
Denominación del puesto:	Técnico/a de Cultura			
Código del puesto:				
Área:	Cultura			
Grupo de clasificación:	C1			
Nivel de complemento de destino:	18			
Puntos complemento específico:	473			
	Valor punto	Ponderación	Valoración	Valoración ponderada
Diferenciación horizontal				
Conocimientos y grado de actualización	0,7	30	6	126,00
Variedad	0,7	5	6	21,00
Amplitud	0,7	20	7	98,00
Complejidad	0,7	20	7	98,00
Experiencia	0,7	10	6	42,00
Autonomía	0,7	15	6	63,00
Diferenciación vertical				
Posición orgánica	0,4	40	-	-
Ángulo de autoridad	0,4	60	-	-
Condiciones laborales				



Responsabilidad singularizada	1,00	-	-	-
Atención al público	1,00	-	-	-
Disponibilidad	1,00	-	-	-
Jornada partida	1,00	-	JP5	25,00
Festividad	1,00	-	-	-
Flexibilidad	1,00	-	-	-
Peligrosidad	1,00	-	-	-
Penosidad	1,00	-	-	-
Total				473,00
Total, ajustado a jornada 100%				473,00

4.5.2. Operario/a de Servicios Limpieza.

Ficha de valoración del puesto de trabajo				
Denominación del puesto:	Operario/a Servicios Limpieza			
Código del puesto:				
Área:	Urbanismo, Medio Ambiente, Obras y Mantenimiento			
Grupo de clasificación:	AP			
Nivel de complemento de destino:	10			
Puntos complemento específico:	474			
	Valor punto	Ponderación	Valoración	Valoración ponderada

Diferenciación horizontal

Conocimientos y grado de actualización	0,7	30	3	63,00
Variedad	0,7	5	4	14,00
Amplitud	0,7	20	4	56,00
Complejidad	0,7	20	4	56,00



Experiencia	0,7	10	4	28,00
Autonomía	0,7	15	4	42,00

Diferenciación vertical

Posición orgánica	0,4	40	-	-
Ángulo de autoridad	0,4	60	-	-
Condiciones laborales				
Responsabilidad singularizada	1,00	-	-	-
Atención al público	1,00	-	-	-
Disponibilidad	1,00	-	DH1	120,00
Jornada partida	1,00	-	JP5	25,00
Festividad	1,00	-	-	-
Flexibilidad	1,00	-	-	-
Peligrosidad	1,00	-	-	-
Penosidad	1,00	-	PN1	70,00
Total				474,00
Total, ajustado a jornada 100%				474,00

4.5.3. Monitor Tennis [jornada parcial].

Ficha de valoración del puesto de trabajo	
Denominación del puesto:	Monitor/a Tennis 1
Código del puesto:	
Área:	Deportes
Grupo de clasificación:	C2
Nivel de complemento de destino:	12
Puntos complemento específico:	625,50



	Valor punto	Ponderación	Valoración	Valoración ponderada
--	----------------	-------------	------------	-------------------------

Diferenciación horizontal

Conocimientos y grado de actualización	0,7	30	3	63,00
Variedad	0,7	5	2	7,00
Amplitud	0,7	20	1	14,00
Complejidad	0,7	20	3	42,00
Experiencia	0,7	10	4	28,00
Autonomía	0,7	15	3	31,50

Diferenciación vertical

Posición orgánica	0,4	40	-	-
Ángulo de autoridad	0,4	60	-	-

Condiciones laborales

Responsabilidad singularizada	1,00	-	-	-
Atención al público	1,00	-	ATP3	210,00
Disponibilidad	1,00	-	-	-
Jornada partida	1,00	-	-	-
Festividad	1,00	-	-	-
Flexibilidad	1,00	-	-	-
Peligrosidad	1,00	-	PL2	130,00
Penosidad	1,00	-	PN2	100,00
Total				625,50
Total, ajustado a jornada 54,29%				339,58
Total, ajustado a jornada 34,29%				214,48



4.6. Resultado económico de la valoración de puestos de trabajo.

Establecidas las nuevas valoraciones y sus correlativas puntuaciones, determinaremos ahora su reflejo económico sobre los distintos puestos de trabajo, donde el importe correspondiente a las retribuciones básicas y distintos niveles de complemento de destino se determina con carácter anual en la ley de presupuestos generales del estado -en la actualidad, LPGE 2023-, si bien el actual Gobierno, a través del Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio, por el que se prorrogan determinadas medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo y se adoptan medidas urgentes en materia fiscal, energética y social¹⁸, ha actualizado sus previsiones a 2024 por encontrarse los presupuestos generales en prórroga.

Respecto al complemento específico, se establece un valor punto de 1,105946792 euros, resultado de actualizar sucesivamente los distintos incrementos aprobados presupuestariamente por el Gobierno.

4.6.1. Estructura retributiva actual.

Como punto de partida, desglosaremos el coste de la actual estructura retributiva correspondiente al Anexo de Personal al servicio del Ayuntamiento de Jacarilla:

Retribuciones básicas actuales					
	Jornada	Grupo clasif.	Nivel de destino	Sueldo	Antigüedad
Encarg. Agencia lectura	1,00	C1	17	11.594,76	2.969,96
Monitor tenis 1	0,51	-	-	8.851,95	0,00
Monitor tenis 2	0,32	-	-	4.999,41	0,00
Oper. Servicio limpieza	1,00	AP	10	9.007,04	887,04
Total		-	-	34.453,16	3.857,00

¹⁸ BOE núm. 155, de 27 de julio de 2024.



Retribuciones complementarias actuales				
	Complemento de destino	Complemento específico	Productividad	Gratificaciones
Encarg. Agencia lectura	6.114,64	6.887,44	500,00	600,00
Monitor tenis 1	0,00	0,00	0,00	3.171,96
Monitor tenis 2	0,00	0,00	0,00	1.128,33
Oper. Servicio limpieza	3.534,16	5.359,48	200,00	600,00
Total	9.648,80	12.246,92	700,00	5.500,29

Coste actual retribuciones			
	Remuneración total	Seguridad social Ayto	Coste anual total
Encarg. Agencia lectura	28.666,80	7.219,68	35.886,48
Monitor tenis 1	12.023,91	3.853,66	15.877,57
Monitor tenis 2	6.127,74	1.963,94	8.091,68
Oper. Servicio limpieza	19.587,72	6.610,61	26.198,33
Total	66.406,17	19.647,89	86.054,06

Como se deduce del cuadro anterior, podemos establecer una disponibilidad presupuestaria inicial de 86.054,06 euros.

4.6.2. Estructura retributiva propuesta.

Conforme a la nueva estructura de personal que surge en aplicación de las medidas contempladas en el presente documento, la estructura retributiva resultante quedaría:



Retribuciones básicas propuestas

	Jornada	Grupo clasif.	Nivel de destino	Sueldo	Antigüedad
Técnico/a de Cultura	1,00	C1	18	11.594,76	2.969,96
Operario/a Servicios Limpieza	1,00	AP	10	9.007,04	887,04
Monitor/a Tenis 1	0,5429	C2	12	4.881,33	411,21
Monitor/a Tenis 2	0,3429	C2	12	3.072,42	194,76
Total		-	-	28.555,58	4.462,97

Retribuciones complementarias propuestas

	Complemento de destino	Complemento específico	Productividad	Gratificaciones
Técnico/a de Cultura	6.483,54	7.323,58	600,00	500,00
Operario/a Servicios Limpieza	3.534,16	7.339,06	600,00	200,00
Monitor/a Tenis 1	1.490,67	3.380,04	0,00	0,00
Monitor/a Tenis 2	941,58	2.134,80	0,00	0,00
Total	12.449,95	20.177,48	1.200,00	700,00



Coste retribuciones propuestas				
	Remuneración total	Seguridad social Ayto	Coste anual total	Diferencia Retribuciones
Técnico/a de Cultura	29.471,84	7.422,43	36.894,27	1.007,79
Operario/a Servicios Limpieza	21.567,30	7.278,69	28.846,00	2.647,67
Monitor/a Tenis 1	10.263,25	3.289,37	13.552,62	-2.324,95
Monitor/a Tenis 2	6.343,56	2.033,11	8.376,67	284,99
Total	67.645,95	20.023,60	87.669,55	1.615,49

Visto que el titular del puesto de monitor de tenis 1 verá disminuidas sus retribuciones como consecuencia de la identificación de su puesto de trabajo, este podrá mantener sus retribuciones actuales mediante el establecimiento de un complemento personal transitorio -CPT-, por valor de 289,99 euros, que de respuesta al principio de irretroactividad de las normas restrictivas de derechos individuales que garantiza el art. 9.3 CE; siendo costumbre reiterada un uso de este (Sentencia del TS de 14 de abril de 1992) cuyo origen en la administración local proviene de lo dispuesto en el apartado 4º de la disposición transitoria primera RD 861/1986, coincidente a su vez con lo establecido en la disposición transitoria décima LMRFP, que recoge como «cuando por la aplicación del régimen establecido en el presente Real Decreto, a un funcionario le correspondiese percibir en 1986 retribuciones inferiores a las que resulten de la aplicación del apartado anterior por todos los conceptos -los retributivos vigentes en 1985- se le aplicará un complemento personal transitorio y absorbible por futuros incrementos de las retribuciones, incluidos los derivados del cambio de puesto de trabajo», teniendo en cuenta que, a efectos de dicha absorción, «no se consideran los trienios, el complemento de productividad, ni las gratificaciones por servicios extraordinarios a que se refieren los apartados c) y d) del art. 23.3 de la Ley 30/1984».

De modo que, como consecuencia de la implantación de las medidas previstas en el documento, habría de incrementarse el capítulo 1 sobre gastos de personal del presupuesto general de la entidad en, aproximadamente, **4.225,41 euros**, sobre lo que no procede calcular repercusión económica respecto a los límites a la cuantía global de los créditos destinados a complemento específico, de productividad y gratificaciones recogidos en el citado artículo 7 RD 861/1986, por referir esta únicamente a personal funcionario.



4.7. Aprobación e implementación.

Dado que las medidas contempladas afectan a la determinación y aplicación de las retribuciones complementarias, las normas que fijan los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos, las normas que fijan los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño y condiciones de trabajo y las retribuciones del personal, de conformidad con el artículo 37 TREBEP deberán, como se ha indicado en apartados precedentes, ser objeto de negociación.

La incidencia de estas medidas en el presupuesto municipal, fundamentalmente sobre la plantilla de personal cuando indica el artículo 90.1 LRBRL que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual, determina que la aprobación de estos instrumentos organizativos corresponda, como recoge el artículo 22.2.i) LRBRL, al Pleno municipal, que, una vez se produzca, habrá de remitir este ayuntamiento copia a la Administración del Estado y a la Comunidad Autónoma, dentro del plazo de treinta días, sin perjuicio de su publicación íntegra en el Boletín Oficial de la Provincia, tal y como dispone el artículo 127 RD 781/1986.

Sin embargo, a diferencia de la RPT, regulada en los artículos 90.2 LRBRL y 126.4 RD 781/1986, la plantilla no determina las características esenciales de los puestos de trabajo, ni los requisitos para su ocupación, al ser su finalidad la ordenación presupuestaria, consustancial, por tanto, a la potestad de autoorganización prevista en los artículos 4.1.a) LRBRL y 4.1.a) del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre¹⁹ (ROF, en adelante), excluyendo la obligatoriedad de su negociación con las organizaciones sindicales²⁰.

De lo que se deduce como al incidir, en el caso de la RPT, o formar parte, en el caso de la plantilla, del Presupuesto municipal, el procedimiento para su aprobación o modificación es similar al de este, deducción que se hace necesaria a falta de una normativa clara y precisa sobre el procedimiento a seguir, pues, como ha puesto de relieve la doctrina, las dudas que ha suscitado la naturaleza jurídica de la RPT desde

¹⁹ BOE núm. 305, de 22 de diciembre de 1986.

²⁰ El Tribunal Supremo entiende que la plantilla no se aprueba como un acto o documento separado de los Presupuestos, sino que forma parte de los mismos y tiene principalmente efectos económicos - Sentencias de 18 de julio de 1990 y de 3 de febrero de 1997-. También considera que debe comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual, aunque no sean permanentes -Sentencia de 12 de diciembre de 1997-. Asimismo, asimila la plantilla a las disposiciones de carácter general, a efectos de interposición de los correspondientes recursos.



que apareciera por primera vez en el artículo 15.1 LMRFP, concretamente, sobre si este instrumento técnico es una herramienta jurídica de la estructura organizativa de la administración de que se trate, esto es, un acto regulado, o si, por el contrario, constituye norma, es decir, un acto regulador, fuente en la ordenación de situaciones jurídicas y de derechos y deberes, determina el procedimiento que ha de seguir su aprobación.

En este sentido, la STS de 5 de febrero de 2014 opera un giro a la anterior jurisprudencia consolidada resolviendo la naturaleza de la RPT como de acto administrativo, si bien acto-condición o acto con destinatarios plúrimos en el que confluyen dos vertientes, la potestad de autoorganización de la entidad, de la cual la RPT es un instrumento, y su incidencia sobre las relaciones laborales, que afecta a sus empleados públicos tanto individual como colectivamente; lo que nos guía a proponer el siguiente procedimiento:

- ✦ Resolución de Alcaldía de inicio del procedimiento de aprobación de la RPT.
- ✦ Informe preceptivo de la Secretaría municipal sobre la normativa y procedimiento a seguir.
- ✦ Elaboración de la documentación técnica pertinente en orden a determinar y clasificar los puestos de trabajo y evaluar todos los factores previstos normativamente en la determinación de sus retribuciones complementarias, exigiendo una *valoración objetiva* reiterada por la jurisprudencia²¹.
- ✦ Informe de la Intervención municipal sobre la propuesta de plantilla orgánica y RPT resultantes.
- ✦ Negociación sindical, en los términos expuestos.
- ✦ Audiencia expresa a los interesados previa al acto de resolución, considerados en estos todas las personas que tengan derechos o intereses legítimos que puedan resultar afectados por la aprobación de la RPT -artículo 4.1 LPACAP-, teniendo derecho, entre otros, al acceso a la totalidad de los documentos que integran el expediente -artículo 53 LPCAP-.
- ✦ Dictamen de la Comisión Informativa, de conformidad con la exigencia del artículo 123 ROF sobre los asuntos que deben ser sometidos a la decisión del Pleno, teniendo en cuenta que en este municipio no tiene por qué existir tal comisión, por ser menor de 5.000 habitantes, salvo que su reglamento orgánico así lo disponga o lo haya acordado el Pleno -artículo 20.1.c) LBRL-.
- ✦ Aprobación por el Pleno.
- ✦ Notificación, con expresión de los recursos que corresponden, a los representantes legales de los trabajadores y personas que hayan formulado alegaciones durante el proceso de aprobación.
- ✦ Exposición al público por 15 días hábiles, previo anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, del acuerdo de aprobación inicial, plazo durante el cual los interesados podrán examinarlo y presentar reclamaciones ante el Pleno, considerándose definitivamente aprobado si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, en cuyo caso el Pleno dispondrá de un plazo de un mes para resolverlas.
- ✦ Remisión del acuerdo de aprobación definitiva a la Administración del Estado y

21 STS de 10 de mayo de 2013 (recurso de casación núm. 1230/2012)



a la de la Comunidad Autónoma en el plazo de treinta días -artículo 127 RD 781/1986-.

Por su parte, la consideración de la RPT como acto administrativo tiene, a efectos prácticos, una importante incidencia sobre los recursos que cabe interponer frente a la misma, pudiendo estos ser resumidos en:

1. Contra el acto de aprobación de la RPT los interesados únicamente podrán interponer, alternativamente, recurso potestativo de reposición en el plazo de un mes -artículos 123 y 124 LPACAP-, o contencioso-administrativo en el plazo de dos meses -artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa²² -, ambos a contar desde el día siguiente al de la notificación del acuerdo, siendo por ello fundamental que este acto, o sus modificaciones, sea notificado individualmente a todo el personal del Ayuntamiento con indicación de los recursos procedentes.
2. El órgano jurisdiccional competente para conocer de los recursos son los Juzgados Provinciales de lo Contencioso Administrativo, y no la sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia.
3. Contra estos actos no cabe el recurso indirecto.
4. Imposibilita el acceso al recurso de casación.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

22 BOE núm. 167, de 14 de julio de 1998.