

TACORONTE**ANUNCIO**

1186

670586

Expediente nº: 2023011636.**DON JORDI GARCÍA CABEDO, SECRETARIO GENERAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LA CIUDAD DE TACORONTE (PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE)****CERTIFICA**

Que el Ayuntamiento Pleno en sesión Extraordinaria, celebrada el día 26 de marzo de 2026, entre otros adoptó el siguiente acuerdo:

“2. APROBACIÓN DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE TACORONTE INTEGRADA POR LOS SIGUIENTES DOCUMENTOS: DOCUMENTO RPT; FICHAS DESCRIPTIVAS DE LOS PUESTOS; FICHAS DE VALORACIÓN INDIVIDUAL; ESTRUCTURA ORGÁNICA; Y MANUAL DE VALORACIÓN: (EXPEDIENTE 2023011636).-

Seguidamente, se da cuenta del expediente instruido al efecto, que consta de los siguientes

ANTECEDENTES

1.º– Mediante Decreto de la Alcaldía-Presidencia n.º 256/2023, de 8 de febrero de 2023, se adjudicó el contrato denominado “Redacción del Anteproyecto de Relación de Puestos de Trabajo del Personal Laboral y Funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Tacoronte y propuesta de reglamento de productividad” a la mercantil Domínguez Vila Abogados, SLP, con la finalidad de proceder a la elaboración y posterior aprobación, por primera vez, de una Relación de Puestos de Trabajo en el Ayuntamiento de Tacoronte.

2.º– Consta en el expediente n.º 2023011636 carpeta que contiene las distintas actas de la Mesa General de Negociación correspondientes al periodo 2023-2026, en las que se abordó el contenido del anteproyecto de la RPT y su proceso de negociación con la representación sindical. Asimismo, el funcionario que suscribe ha sido informado de que, además de las sesiones formalmente celebradas en el seno de la Mesa General de Negociación e incorporadas al expediente, el equipo de gobierno y las organizaciones sindicales han mantenido durante los últimos años reuniones de trabajo con carácter periódico —aproximadamente una o dos por semana— en el marco de una denominada “Comisión RPT”. De dichas reuniones no constan actas incorporadas al expediente, si bien sí existen convocatorias cursadas a través del correo corporativo de Alcaldía. El objeto de tales reuniones ha sido el análisis y la valoración de cada uno de los puestos de trabajo incluidos en la RPT.

3.º– Consta igualmente en el expediente carpeta que contiene la documentación definitiva relativa a la Relación de Puestos de Trabajo, remitida con fecha 12 de marzo de 2026 por la empresa contratista. La carpeta incluye: fichas descriptivas, fichas valorativas, estructura orgánica, manual de valoración y tabla RPT.

4.º– Consta asimismo en el expediente carpeta que contiene las alegaciones presentadas por diversos empleados públicos durante el trámite de audiencia concedido al efecto entre los días 11 y 13 de marzo de 2026, ambos inclusive, en relación con la RPT.

5.º– Consta informe desfavorable del Sr. Secretario General, de fecha 14 de marzo de 2026.

6.º– Asimismo, consta informe desfavorable del Sr. Interventor de Fondos, de fecha 18 de marzo de 2026.

7.º– Obra en el expediente diligencia haciendo constancia de la puesta a la firma del acta de la mesa general de empleados públicos celebrada el 20 de febrero de 2026 en la que consta la firma de la Presidencia, el Secretario de la mesa y la Concejala Delegada de RRHH.

8.º– Consta propuesta de acuerdo, emitida por la Alcaldía, de fecha 18 de marzo de 2026.

9.º– Consta, dictamen favorable de la Comisión Informativa de Territorio y Régimen Interior, en sesión extraordinaria, celebrada el día 23 de marzo de 2026.

10.º– Con fecha 25 de marzo de 2026, y nº de Registro de Entrada 2026-E-RE-4635, se presentó enmienda por D. Tarsis Manuel Morales Martín, en nombre del Grupo de Gobierno, que literalmente dice:

“ENMIENDA A LA PROPUESTA DE RESOLUCIÓN RELATIVA A LA APROBACIÓN DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE TACORONTE.

Expediente: 2023011636

Asunto: Enmienda del Grupo de Gobierno a la Propuesta de Resolución de aprobación de la RPT

Con base en el artículo 77.2.b).d. del ROM del Ayuntamiento de Tacoronte, el Grupo de Gobierno presenta la siguiente enmienda parcial de carácter mixto, con la siguiente:

EXPOSICIÓN

El Grupo de Gobierno del Ayuntamiento de Tacoronte comparte la necesidad de dotar a la organización municipal, por primera vez, de una Relación de Puestos de Trabajo (RPT) como instrumento técnico esencial para la ordenación de los recursos humanos, conforme a lo previsto en la normativa aplicable, especialmente en el TREBEP y en la legislación de régimen local.

Asimismo, se reconoce el importante trabajo desarrollado durante los últimos años, tanto en el ámbito técnico como en el marco de la negociación colectiva, en el que se ha abordado la configuración de la estructura organizativa, las fichas descriptivas, la valoración de puestos y el manual de valoración.

No obstante, del análisis conjunto del expediente, incluyendo:

- *Informe de Secretaría y de Intervención*
- *Propuesta de resolución*
- *Alegaciones sindicales y de empleados públicos*
- *Documentación técnica de la RPT*

Se constata la existencia de errores materiales, omisiones y desajustes formales que no afectan al núcleo estructural del modelo organizativo ni a la decisión de aprobación de la RPT, que ha sido objeto de negociación, pero que deben ser corregidos para mejorar la calidad técnica del documento.

En particular, las alegaciones ponen de manifiesto:

- *La existencia de errores materiales en el organigrama, fichas y manual de valoración.*
- *La necesidad de incorporar referencias normativas y realizar ajustes técnicos en determinados apartados.*

Asimismo, el informe de Secretaría reconoce que la RPT se compone de elementos interrelacionados (organigrama, fichas descriptivas, valoración y estructura retributiva), cuya coherencia interna resulta esencial.

En este contexto, el Grupo de Gobierno considera necesario introducir una enmienda técnica que permita:

- *Corregir los errores materiales detectados (erratas).*
- *Mejorar la coherencia del documento.*
- *Reforzar la seguridad jurídica del acuerdo.*

Quedan expresamente excluidas de esta enmienda aquellas cuestiones que afectan a valoraciones, complementos, funciones concretas o adscripciones discutidas, las cuales deberán ser objeto de negociación colectiva posterior, conforme al artículo 37 del TREBEP y la jurisprudencia consolidada.

ALCANCE DE LA ENMIENDA

Las correcciones incluidas en la presente enmienda tienen carácter material y técnico, sin implicar modificaciones sustanciales. En consecuencia, no alteran la estructura general de la Relación de Puestos de Trabajo ni su modelo organizativo, limitándose a ajustes necesarios para mejorar su precisión y coherencia. Asimismo, muchas de estas correcciones se basan en propuestas formuladas por las propias organizaciones sindicales.

EXCLUSIÓN EXPRESA DE MATERIAS OBJETO DE NEGOCIACIÓN

Quedan fuera del ámbito de esta enmienda aquellas cuestiones que deben ser objeto de negociación colectiva, en particular:

- *Modificaciones en la valoración de puestos.*
- *Revisión de complementos retributivos.*
- *Cambios en la descripción funcional sustantiva de los puestos.*
- *Reclamaciones individuales derivadas de alegaciones.*

Todas estas materias serán abordadas en el marco de la negociación colectiva posterior, conforme a la normativa vigente.

MEJORA CONTINUA DEL DOCUMENTO

Se acuerda que las erratas que puedan detectarse con posterioridad a la aprobación serán igualmente corregidas, garantizando así la calidad del documento. Asimismo, se impulsará un proceso de revisión continua de la Relación de Puestos de Trabajo, habilitando los mecanismos técnicos y de negociación necesarios para su actualización progresiva.

FINALIDAD DE LA ENMIENDA

La presente enmienda tiene como finalidad mejorar la calidad técnica de la Relación de Puestos de Trabajo, garantizar su coherencia interna y reforzar su seguridad jurídica, permitiendo su aprobación como instrumento inicial de ordenación de los recursos humanos del Ayuntamiento de Tacoronte.

ENMIENDA

Por lo expuesto anteriormente, el Grupo de Gobierno propone la siguiente enmienda a la Propuesta de Resolución:

1. Reconocimiento y corrección de erratas materiales en la RPT

Se reconoce la existencia de errores materiales y omisiones en la documentación de la RPT, entendidos como erratas técnicas no sustanciales, procediéndose a su corrección en el organigrama, en las fichas y en el resto de documentos, según proceda.

1.1 Enmiendas al organigrama

- *Sustituir la denominación de los puestos “a extinguir” por “a transformar”, al ajustarse mejor a su finalidad, consistente en su transformación, en su caso, del régimen laboral al funcionarial cuando queden vacantes.*
- *Actualizar la denominación de los puestos singularizados conforme a la convocatoria del proceso selectivo de referencia.*
- *Situar al mismo nivel los puestos de TAG A1/I y los de Arquitectos A1/I.*
- *Actualizar la denominación de los puestos conforme a la plantilla vigente en el momento de aprobación de la RPT, atendiendo a las variaciones producidas por altas y bajas de personal.*
- *En el área de Servicios Sociales, corregir la denominación e incluir, bajo la jefatura de sección, el puesto de Gestor/a de Servicios Sociales (grupo II), ajustando su carácter singularizado.*
- *Incluir en el área de Tesorería el puesto a transformar de administrativo.*
- *Corregir la ubicación del área de Informática, adscribiéndola al área de Secretaría sin dependencia del TAG.*
- *En el área de Servicios a la Ciudadanía, subárea de Desarrollo Local, adaptar el organigrama a lo negociado: el TAG coordina a dos técnicos A2, tres guías y dos auxiliares.*
- *Ubicar correctamente el puesto de psicopedagogo en las áreas de Educación, apoyo familiar y adicciones; y establecer que Fiestas, Cultura y Sanidad estén coordinadas por el TAG, con dos técnicos A2 para las tres áreas.*
- *Incluir un puesto existente de Conductor de 2.ª, actualmente ocupado.*

1.2 Enmiendas a las fichas

- *Corregir el contenido de las fichas conforme a su ubicación en el organigrama.*
- *Rectificar las fichas del Grupo 6 (EDC.L.05 y ECD.L.07), indicando que los puestos están ocupados por personal laboral fijo, y no temporal.*
- *Incluir las fichas del profesorado de la Escuela de Música previstas en el organigrama.*
- *Incluir las fichas del personal de limpieza previstas en el organigrama.*
- *Eliminar las funciones de Alcaldía en las fichas de auxiliares no adscritos a dicha área.*
- *Adaptar el puesto de letrado/a de Bienestar Social, actualmente vacante, para su transformación en puesto de TAG.*
- *Corregir la ficha del puesto BSO.L.04, que figura como vacante cuando está ocupado.*
- *Homogeneizar las funciones de todos los puestos de TAG conforme a la RPT.*
- *Adaptar las jornadas: convertir en definitivas las jornadas parciales y transformar las jornadas fijas discontinuas en continuas, cuando proceda.*
- *Actualizar las tablas económicas conforme al ejercicio en curso.*

1.3 Enmiendas al manual de valoración

- *Corregir las fichas del Grupo C1 de Policía Local, estableciendo el nivel de Complemento de Destino en 19, conforme a lo acordado.*

2. Modificaciones de redacción

2.1 Introducción

Donde dice: “...debe tenerse en cuenta que, como ocurre en muchas de las Administraciones Locales de España, en el Ayuntamiento de Tacoronte existe una importante cantidad de plazas ocupadas por personal Laboral, en su gran mayoría con régimen de fijeza, tras la finalización del proceso de estabilización, vía Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público...”

Debe decir: “...debe tenerse en cuenta que, como ocurre en muchas de las Administraciones Locales de España, en el Ayuntamiento de Tacoronte existe una importante cantidad de plazas ocupadas por personal laboral, una parte laborales fijos con anterioridad al año 2007 y al que les resulta de aplicación la Disp. Transitoria Segunda del TREBEP y otra con régimen de fijeza, tras la finalización del proceso de estabilización, vía Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público...”

2.2 Disposición adicional primera

Donde dice: “Promoción y carrera profesional. El personal laboral fijo del Ayuntamiento de Tacoronte tiene derecho a la promoción y a la carrera profesional, de conformidad a lo establecido en el art. 19 TREBEP, que remite a los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores o en el convenio colectivo de aplicación”.

Debe decir: Promoción y carrera profesional. El personal laboral fijo del Ayuntamiento de Tacoronte tiene derecho a la promoción y a la carrera profesional, de conformidad a lo establecido en el art. 19 TREBEP, que remite a los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores o en el convenio colectivo de aplicación y de acuerdo asimismo con el régimen transitorio de la disposición transitoria segunda del TREBEP”.

2.2 Disposición transitoria segunda

Donde dice: “Adscripción provisional. Los puestos vacantes podrán adscribirse de forma provisional por necesidad del servicio previamente motivadas hasta que se produzca la preceptiva provisión de puestos de forma definitiva a través del correspondiente proceso competitivo basado en méritos, que deberá materializarse en el plazo de 1 año desde la aprobación de la RPT”.

Debe decir: “Adscripción provisional. Los puestos vacantes podrán adscribirse de forma provisional en casos de urgente e inaplazable necesidad previamente motivadas hasta que se produzca la preceptiva provisión de puestos de forma definitiva a través del correspondiente proceso competitivo basado en méritos, que deberá materializarse en el plazo de 1 año desde la aprobación de la RPT”.

2.3 Disposición transitoria quinta

Donde dice: “Una vez recaiga resolución firme en el procedimiento judicial citado, se procederá a la modificación del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Tacoronte, con el fin de adecuar su estructura retributiva a los conceptos de Complemento de Destino y Complemento Específico introducidos por la Relación de Puestos de Trabajo, de modo que permita la correcta valoración de todos los puestos desempeñados por el personal laboral. En ningún caso dicha modificación afectará a los incentivos, prestaciones, premios u otras gratificaciones previstos en el Convenio”.

Debe decir: “Una vez recaiga resolución firme en el procedimiento judicial citado, en el marco de la negociación colectiva se abordará la modificación del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Tacoronte, con el fin de adecuar su estructura retributiva a los conceptos de Complemento de Destino y Complemento Específico introducidos por la Relación de Puestos de Trabajo, de modo que permita la correcta valoración de todos los puestos desempeñados por el personal laboral. En ningún caso dicha modificación afectará a los incentivos, prestaciones, premios u otras gratificaciones previstos en el Convenio”.

2.4 Disposición final

Donde dice: “Se acuerda que las plazas de personal laboral que actualmente estén desempeñando funciones propias de personal funcionario, a medida que resulten vacantes por las razones previstas legalmente, se transformen automáticamente al régimen funcional”.

Debe decir: “Se acuerda que las plazas de personal laboral que actualmente estén desempeñando funciones propias de personal funcionario, a medida que resulten vacantes por las razones previstas legalmente, se transformen automáticamente al régimen funcional, en aplicación de la Disposición transitoria segunda del TRBEP, por lo que hasta ese momento, el personal laboral fijo que estuviere desempeñando funciones de personal funcionario, podrá seguir desempeñándolos con el conjunto de deberes y derechos”.

A los antecedentes mencionados, son de aplicación las siguientes

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

Primera.- Legislación aplicable.

- *Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en adelante TREBEP.*
- *Ley de 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local, en adelante LRBRL.*
- *Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, en adelante TRRL.*
- *Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en adelante LMRFP.*
- *Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en adelante TRET.*
- *Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local, en adelante RDRFAL.*
- *Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Tacoronte, publicado en el BOP de Santa Cruz de Tenerife núm. 130, el 2 de agosto de 2011.*
- *Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado, en adelante RGI.*
- *Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria.*
- *Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en adelante LPAC.*

Segunda.- Marco jurídico y conceptual de la RPT.

De acuerdo con el artículo 69 TREBEP, la planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tiene 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, la aprobación por parte del Ayuntamiento de la RPT se configura como una auténtica obligación legal, y así se prescribe en el artículo 90.2 LRBRL al disponer que “Las Corporaciones locales formarán la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública”. De igual manera, el artículo 74 TREBEP establece que “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”. A mayor abundamiento, el artículo 126.4 TRRL determina que “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”.

Asimismo, es preciso acudir al artículo 15.1.d) LMRFP, que no ha sido derogado por el TREBEP, y que estipula que “La creación, modificación, refundición, y supresión de puestos de trabajo se realizará a través de las relaciones de puestos de trabajo”, que, tal y como afirma la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 2ª) núm. 20446/2010 de 21 mayo, “Es el único instrumento técnico a través de cual se puede modificar el contenido de cada puesto de trabajo que, en consecuencia, es evidente que, al tener carácter excluyente de otros para configurar dicho contenido, vincula a las Plantillas Orgánicas, que, tiene un marcado carácter presupuestario”.

Por lo tanto, y en virtud del marco jurídico que se acaba de esbozar, la RPT puede definirse como el instrumento técnico a través del cual se materializa la ordenación del personal con base en las necesidades reales de los servicios, precisándose los requisitos para la ocupación y desempeño de cada puesto de trabajo. En otras palabras, y engarzando con el Fundamento jurídico cuarto de la Sentencia núm. 863/2013, de 4 diciembre, del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 1ª), la RPT determina el perfil objetivo de cada puesto con sus principales características y forma de provisión, y ello atendiendo al programa elaborado por la Administración para el desarrollo de cada servicio público, en que confluyen las facultades discrecionales de autoorganización que corresponden a la misma, donde la jurisdicción contenciosa sólo podrá fiscalizar la adecuación del acto al ordenamiento jurídico pero no entrar a valorar los criterios de conveniencia y oportunidad implícitos en el ejercicio de esa potestad organizadora de la Administración, salvo que se acredite una manifiesta arbitrariedad que entrañe desviación de poder.

En definitiva, la RPT es el principal instrumento de ordenación de los recursos humanos del que una Administración dispone para satisfacer eficazmente los intereses públicos que le son encomendados, dando cumplimiento así al mandato constitucional del artículo 103 de nuestra Norma Suprema cuando constriñe a las Administraciones Públicas a actuar de manera eficiente.

Tercera.- Diferencia entre RPT y Plantilla de Personal.

En la consideración jurídica anterior se ha definido la RPT como el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios, precisando los requisitos para el desempeño de cada puesto y comprendiendo la denominación y características esenciales de los mismos, así como la determinación de sus retribuciones complementarias y forma de provisión o acceso a estos. Por tanto, se evidencia que la RPT tiene un carácter marcadamente objetivo, ya que no valora ni individualiza las situaciones subjetivas del personal, sino sólo las características inherentes a los puestos de trabajo.

Por su parte, la plantilla es el conjunto de plazas creadas por la Corporación Local, agrupadas en Cuerpos, Escalas, Subescalas, Clases y Categorías en lo funcionarial y los diversos grupos de clasificación en lo laboral, sin determinar en ningún caso las características esenciales del puesto ni los requisitos para su ocupación, cristalizándose, por ende, como un instrumento de ordenación presupuestaria. En este sentido, la sentencia del TSJ de Asturias de 30 de noviembre de 2010 (EDJ 2010/400144), define la plantilla como “un instrumento de carácter más bien financiero o presupuestario de ordenación del gasto que constituye una enumeración de todos los puestos -o mejor plazas- que están dotados presupuestariamente, debiendo incluir tanto a los funcionarios como al personal laboral y eventual, cuya finalidad es delimitar los gastos de personal al relacionar todos los que prevé para un ejercicio presupuestario siendo la base para habilitar la previsión de gastos en materia de personal y consignar los créditos necesarios para hacer frente a las retribuciones en materia de personal, hasta el extremo de que su aprobación y modificación está estrechamente ligada a la aprobación y modificación del presupuesto de la Corporación en el ámbito local”.

Por lo tanto, mientras que la RPT contiene una relación individualizada y valorativa retributivamente de los puestos de trabajo con un nexo manifiesto con el capítulo 1 del presupuesto municipal, la plantilla desglosa la cantidad de personal que presta sus servicios en la Administración, distinguiendo las distintas plazas (Secretario, Interventor, Tesorero, número de Técnicos, de Auxiliares Administrativos, etc.) pero sin cuantificación económica alguna de las retribuciones, aunque lógicamente debe existir una correspondencia clara entre el número de plazas dotadas presupuestariamente (plantilla) y los puestos de trabajo existentes en la Corporación Local (RPT).

Cuarta.-Negociación colectiva de la RPT.

El artículo 37.1.c) TREBEP es diáfano a la hora de tipificar la obligatoriedad de negociar la aprobación –o modificación– de la RPT. Concretamente, establece que “Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, entre otras, las materias siguientes: los sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos”. Del mismo modo, el apartado b) dispone que también deben ser objeto de negociación colectiva “la determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios”. Por consiguiente, y a sensu contrario, la ausencia de negociación supone incumplir con un elemento esencial del procedimiento administrativo que aquí nos ocupa, incurriéndose por tanto en un claro vicio de legalidad.

Así pues, la jurisprudencia del Tribunal Supremo ha venido reiterando en innumerables ocasiones la preceptividad de negociar la RPT. Véase por ejemplo la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Tercera, sec. 7ª, de 2 julio 2008 (rec. 1573/2004) o la Sentencia de 2 de diciembre de 2010, rec. 4775/2009, Sala de lo Contencioso Sección 7ª, que en su Fundamento Jurídico Cuarto y Quinto, establece que “En consecuencia, la nueva regulación exige (...) que las decisiones de las Administraciones que afecten a sus potestades de organización, entre las que cabe citar las relativas a la aprobación de las Relaciones de Puestos de Trabajo como instrumento técnico legalmente previsto para llevar a cabo la ordenación del personal, en cuanto repercutan en las condiciones de trabajo de los funcionarios, sean objeto de negociación con las organizaciones sindicales”.

Se hace constar que se ha llevado a cabo la negociación colectiva de la RPT a través de la Mesa General de Negociación, tal y como se ha señalado en los Antecedentes de Hecho del presente informe.

Quinta.- Metodología configurativa de una RPT.

Como se ha ido desglosando en las consideraciones jurídicas anteriores, son varios los aspectos fundamentales que deben vertebrar la arquitectura de la RPT, a saber: estructura organizativa u organigrama que diseñe las relaciones jerárquicas y funcionales entre los diversos puestos de trabajo; ficha descriptiva de las funciones, con especial hincapié en los derechos y obligaciones de los puestos de trabajo; estructura retributiva; y manual de valoración mediante el cual determinar las retribuciones complementarias de los puestos de trabajo a partir de la ponderación de las funciones inherentes a los mismos.

En este sentido, todos los documentos enumerados en el párrafo anterior se interrelacionan para proveer a una Administración de un instrumento técnico con el que organizar transversalmente todo su capital humano. Así pues, en las siguientes consideraciones se analizarán de manera exhaustiva y detallada cada uno de los elementos vertebradores de la RPT del Ayuntamiento de Tacoronte.

Sexta.- Estructura organizativa.

La estructura organizativa del personal del Ayuntamiento de Tacoronte se exhibe en el organigrama que consta en la documentación obrante en el expediente. En él, se han dibujado todos aquellos puestos de trabajo que se estiman convenientes para asegurar el buen funcionamiento de la Administración. Por un lado, la mayoría de estos puestos están ocupados en la actualidad y se vinculan consecuentemente con una plaza de la Plantilla de personal. Por otro lado, también se han creado puestos ex – novo cuyas plazas no se han dotado presupuestariamente a la fecha del presente informe, hecho que hacer constatar la voluntad del Consistorio de ir aumentando paulatinamente los efectivos con los que cuenta la Corporación.

En consecuencia, la elaboración del organigrama se erige en una expresión inequívoca de la potestad discrecional y de autoorganización de la Administración. Así, una vez identificadas las necesidades y los problemas efectivos a los que debe hacer frente el Ayuntamiento, se ha procedido a articular la distribución del personal de forma determinada, con el propósito último de garantizar la prestación más eficiente y adecuada posible del servicio público a la ciudadanía. Ahora bien, ello no puede interpretarse como una habilitación para confeccionar la RPT —y, en particular, el organigrama— de manera arbitraria o exenta de condicionamiento alguno, pues el principio de legalidad actúa como límite de la potestad general de autoorganización de la Administración pública y, en consecuencia, de la aprobación de las RPT. En este sentido, el control sobre la finalidad de la actuación administrativa se erige en un instrumento de notable relevancia para la fiscalización de ese amplísimo margen de libertad decisoria, resultando indudable que el control efectivo de la discrecionalidad inherente a las RPT se verá posibilitado y reforzado tanto por el procedimiento seguido para su elaboración como por la propia naturaleza jurídica de dichas figuras.

Séptima.- Manual de valoración.

El manual de valoración es uno de los elementos clave en cualquier RPT. Engarzando con el artículo 92.2 LRBRL, “Las retribuciones complementarias se atenderán, asimismo, a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto de los funcionarios públicos”. A su vez, el artículo 4.2 RDRFAL dispone que “El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por la Corporación se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el número 1 de este artículo”. Por lo tanto, la cuantificación de las retribuciones complementarias de los empleados públicos requiere inexorablemente de un previo proceso de valoración de los puestos de trabajo, ya que de lo contrario incurriríamos en una determinación salarial arbitraria al carecer la misma de motivación objetiva y fundamentada tanto en términos técnicos como jurídicos. En este sentido, existe numerosa jurisprudencia del Tribunal Supremo que reitera la obligatoriedad de contar con una adecuada valoración de cada uno de los puestos de trabajo, como por ejemplo la STS de 21 de mayo de 2019.

Así las cosas, y con base en lo preceptuado en los artículos 3 y 4 del RDRFAL, del estudio del manual se desprende que se han tenido en cuenta los siguientes criterios legales para fijar el nivel de complemento de destino y complemento específico del puesto: 1) Complemento de destino: especialización; responsabilidad; competencia; mando o jefatura; y complejidad territorial o funcional. 2) Complemento específico: especial dificultad técnica; responsabilidad; dedicación; incompatibilidad; y condiciones en que se desarrolla el trabajo.

Con todo, a partir del ejercicio de la potestad discrecional y de autoorganización de la Administración, se han empleado una serie de factores para definir ambos complementos con el fin último de objetivar el sistema retributivo atendiendo a criterios de valoración que respeten los mandatos básicos del legislador previstos en los artículos 23 y 24 LMRFP, artículos 3y 4 RDRFAL y artículos 23 y 24 TREBEP. Ahora bien, el funcionario que suscribe el presente informe considera conveniente realizar dos apreciaciones.

En primer lugar, con respecto al Complemento de Destino, hay que esgrimir que el nivel que se le otorgue a cada puesto deberá emplazarse dentro de los umbrales otorgados por la Disposición Transitoria Sexta 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 mecenazgo.

*En segundo lugar, por lo que respecta a los factores empleados para la cuantificación económica del complemento específico de los puestos de trabajo, resulta necesario detenerse en el análisis del factor **JORNADA**, pues, a juicio del informante, de él se deriva uno de los aspectos más controvertidos del Manual de Valoración y el elemento que actúa como detonante de la elaboración de la disposición transitoria tercera del mismo.*

Según el Manual, este factor valora la dedicación y las condiciones en las que se desarrolla el trabajo, dividiéndose en un total de cuatro grados con una puntuación que oscila entre 0 y 3 puntos. En comparación, otros factores —como el 8 INF «Utilización de herramientas complejas», el 11 IND «Emite informes en el desempeño» o el 13 SPV «Supervisa a otros empleados públicos»— alcanzan puntuaciones máximas de 12, 20 y 9 puntos, respectivamente.

De ello se desprende que el factor JOR «Modificaciones en la jornada de trabajo» es, junto con otros, uno de los que presenta una menor valoración dentro del sistema. En otras palabras, el Manual no retribuye de forma proporcionada aquellos puestos que requieren jornadas con dedicación especial o absoluta, ni aquellos que incluyen trabajo nocturno. Sin embargo, y a través de la Disposición Transitoria Tercera, el propio Manual tipifica, de manera transitoria, un Factor de Nocturnidad con la finalidad de valorar de manera más adecuada la jornada de aquellos empleados públicos que desempeñan puestos con nocturnidad.

El artículo 4.1 RDRFAL—dictado en desarrollo del artículo 93 LRBRL, y del artículo 23 LMRFP— dispone que el complemento específico tiene por finalidad retribuir las condiciones particulares de determinados puestos de trabajo, atendiendo, entre otros factores, a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, peligrosidad o penosidad, sin que en ningún caso pueda asignarse más de un complemento específico a cada puesto, aun cuando en su fijación puedan valorarse conjuntamente varias de dichas circunstancias.

La jurisprudencia contencioso-administrativa ha abordado de forma reiterada la naturaleza jurídica del denominado “factor de nocturnidad” y su encaje en el sistema retributivo del personal de la Policía Local. En este sentido, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 2.ª) n.º 896/2001, de 20 de diciembre, declara que la prestación del servicio policial tiene carácter permanente y se desarrolla necesariamente durante las veinticuatro horas del día, lo que exige una organización del trabajo mediante turnos rotatorios que incluyen de manera ordinaria el turno nocturno. En consecuencia, el trabajo nocturno forma parte de la jornada normal de los agentes y constituye una circunstancia de especial dedicación que ha de ser valorada en la fijación del complemento específico.

La citada sentencia añade que la retribución del trabajo nocturno como servicio extraordinario supondría una doble valoración de un mismo concepto retributivo y vulneraría la prohibición establecida en el artículo 23.3.d) LMRFP, al configurar una gratificación fija en su cuantía y periódica en su devengo. Asimismo, pone de relieve que la inexistencia de repercusión económica en los cambios de turno evidencia que la nocturnidad ya se encuentra integrada en la retribución ordinaria a través del complemento específico.

En idéntico sentido se pronuncia la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 2.ª) n.º 403/2002, de 24 de abril, que considera que el trabajo realizado en horario nocturno y en días festivos, que afecta de manera general a la plantilla salvo cambios puntuales de turno sin incidencia retributiva, se integra en la jornada ordinaria de los agentes de la Policía Local y se retribuye mediante el complemento específico, en atención a las condiciones de especial disponibilidad y penosidad inherentes al puesto de trabajo.

Desde esta perspectiva, resulta esencial distinguir entre los conceptos de complemento retributivo y gratificación. Conforme a los artículos 24 del TREBEP y 23 LMRFP, las gratificaciones están destinadas a retribuir servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo, carecen de carácter fijo y periódico y solo se devengan cuando efectivamente se realizan tales servicios. Por el contrario, los complementos retributivos —en particular el complemento específico— remuneran las condiciones singulares del puesto de trabajo o la forma habitual de prestación del servicio dentro de la jornada ordinaria. Aplicando dicha distinción, el denominado “plus de nocturnidad” no retribuye servicios extraordinarios ajenos a la jornada habitual, sino que compensan circunstancias estructurales del puesto de trabajo, en la medida en que la prestación de servicios nocturnos y en días festivos forma parte de la jornada ordinaria y regular de los agentes, derivada de la organización del servicio mediante turnos rotatorios. Por ello, tales conceptos no tienen naturaleza de gratificación, sino de complemento retributivo vinculado a las condiciones del puesto de trabajo.

En definitiva, el trabajo nocturno y en festivos forma parte de la jornada ordinaria de los agentes, no pudiendo calificarse como servicio extraordinario a efectos retributivos. La compensación económica de la nocturnidad y la festividad debe articularse, conforme a la normativa vigente y a la doctrina jurisprudencial, a través del complemento específico, en cuanto retribuye las condiciones de especial dedicación, disponibilidad, penosidad o peligrosidad del puesto de trabajo. Por consiguiente, en el factor JORNADA debería ya valorarse y retribuirse económicamente las especificidades de aquellas jornadas con dedicación especial o absoluta y con horarios nocturnos, sin tener que recurrir a la creación transitoria de un Factor de Nocturnidad ajeno a los factores que configuran el complemento específico del puesto de trabajo.

Octava.- Disposiciones adicional primera y segunda. *Promoción y carrera profesional, especial referencia a los puestos de coordinadores y responsables de servicios.*

Atendiendo a la idiosincrasia de las funciones que se reservan a los puestos de coordinadores y responsables de servicios, estos deberían reservarse taxativamente al cuerpo funcionarial de la Corporación Local, encontrando sólido respaldo en diversos preceptos de nuestro ordenamiento jurídico. A título meramente ejemplificativo, pueden citarse los artículos 169.1 TRRL, 15.1.c) LMRFP y 9 TREBEP, entre otros.

En este contexto, la Disposición Transitoria Segunda TREBEP debe interpretarse como un mandato del legislador dirigido a salvaguardar el principio de seguridad jurídica, permitiendo que el personal laboral que, con anterioridad a la entrada en vigor de dicha norma, fue contratado para el desempeño de funciones reservadas al personal funcionario pueda continuar ocupando tales puestos y ejerciendo dichas funciones. Dicha previsión normativa tiene carácter excepcional y transitorio, y no puede entenderse como una habilitación general para desnaturalizar el régimen jurídico propio de los puestos funcionariales.

Cuestión distinta es la creación ex novo de puestos de trabajo con funciones propias de cuerpos o escalas funcionariales y la previsión de que los mismos puedan ser ocupados indistintamente por personal funcionario o laboral. Tal configuración de puestos de trabajo no encuentra amparo en la Disposición Transitoria Segunda del TREBEP, cuyo espíritu y finalidad no es legitimar la creación de puestos de naturaleza híbrida o “barrada”, sino, precisamente, corregir una situación de ilegalidad preexistente mediante la articulación de los correspondientes procesos de funcionarización del personal laboral afectado.

Esta interpretación resulta coherente con la doctrina jurisprudencial, entre otras, la establecida por la Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de julio de 2007 (Rec. 182/2005), que rechaza la creación y mantenimiento de puestos con funciones reservadas al personal funcionario susceptibles de ser desempeñados por personal laboral, al margen de los cauces legalmente previstos. En palabras del Tribunal: “Una cosa es que la norma disponga el mantenimiento del personal laboral preexistente a la reforma legal sin menoscabo de sus expectativas de promoción profesional, y que se articulen vías para favorecer el acceso del citado personal laboral a la condición de funcionario, y otra muy distinta es que la aplicación de tales medidas paliativas llegue a desnaturalizar o a contradecir abiertamente el sentido de la reforma. Y esto es lo que sucede si, con el fin de no defraudar las expectativas de promoción profesional del personal laboral, se reserva a este personal un puesto como el (...), negando con ello el acceso al mismo de quienes ostentan la condición de funcionario, cuando es un hecho no cuestionado que el contenido y las funciones de dicha plaza se acomodan a la formación específica de un determinado cuerpo de funcionarios”.

Así las cosas, si bien la redacción que se ha dado a la Disposición Adicional Segunda al establecer que “Los puestos de Coordinadores creados ex novo por la RPT se reservan a la tipología de empleado público que establezca el ordenamiento jurídico” no es contraria a derecho, no habría existido impedimento alguno para tipificar directamente que dichos puestos serán ocupados, en todo caso, por personal funcionario.

Novena.- Disposición transitoria quinta. Retribuciones del Personal Laboral.

De acuerdo con la ley, las retribuciones del personal laboral deben venir determinadas por el Convenio Colectivo, otorgando el legislador un amplio margen a los órganos de negociación colectiva para definir los conceptos retributivos que vertebrarán la nómina del personal laboral. Asimismo, y en pro de los principios de igualdad y de equiparación retributiva que encarna la presente RPT para retribuir los puestos de trabajo según las funciones desempeñadas y no la naturaleza jurídica de la relación laboral, nada hubiera obstado a que el Convenio Colectivo incorporara los conceptos retributivos propios de los funcionarios para pagar al personal laboral. Sin embargo, esta disposición secunda –transitoriamente– la absorción de las subidas retributivas que supondrá la aprobación de la RPT a través de los actuales conceptos retributivos del Convenio Colectivo del año 2011.

Esta situación plantea diversas realidades de difícil encaje jurídico. En primer lugar, no parece coherente utilizar los conceptos “específico” y “destino” para valorar la totalidad de los puestos de trabajo y, sin embargo, mantener otros conceptos distintos como núcleos centrales de la nómina de esta tipología de empleado público. La propia disposición establece que “a tal efecto, se creará o actualizará un concepto retributivo que incorpore, para cada puesto de trabajo, los posibles incrementos retributivos que pudieran corresponder”.

En consecuencia, todo apunta a que se pretende utilizar el actual complemento de equiparación, previsto en el Convenio, para absorber la valoración realizada a través de los complementos, específico y de destino. Conforme al artículo 32 del Convenio, el complemento de equiparación “está destinado a mantener de manera efectiva el principio de equiparación retributiva entre el personal laboral y el funcionario de referencia y, en caso de no existir, se estudiaría en su momento”. Este complemento, por tanto, garantiza que el personal laboral perciba la misma retribución que el funcionario que desempeña idénticas funciones, absorbiendo la eventual diferencia salarial entre ambos.

Ahora bien, atendiendo a la propia naturaleza del complemento, resulta imprescindible la existencia de un funcionario que desempeñe funciones idénticas respecto del cual pueda articularse dicha equiparación. Por lo tanto, para su correcta aplicación se requieren, de forma acumulativa, dos presupuestos:

- 1. Una valoración objetiva de los puestos de trabajo y de sus funciones —lo que se instrumenta a través de la RPT—.*
- 2. La existencia de personal funcionario que desempeñe funciones idénticas a las del personal laboral con el que se pretende establecer la equiparación.*

Sin embargo, en la Plantilla actual de este Ayuntamiento no existe personal funcionario adscrito al área de obras y servicios (peones, oficiales de 1ª, oficiales de 2ª, etc.), siendo todos los efectivos personal laboral. En consecuencia, quiebra el segundo requisito imprescindible para la aplicación adecuada del complemento de equiparación, generándose una situación de incertidumbre jurídica respecto del sistema retributivo aplicable al personal de obras y servicios, puesto que no debería utilizarse el complemento de equiparación como mecanismo para absorber el incremento retributivo derivado de la RPT. Nuevamente, la solución más sencilla, igualitaria y jurídicamente adecuada habría sido la modificación del convenio colectivo, sustituyendo los actuales conceptos retributivos por la estructura retributiva propia del personal funcionario, garantizándose en todo caso que al desempeño de funciones iguales correspondan retribuciones equivalentes.

Décima.- Disposición transitoria primera. Complemento Personal Transitorio.

El Complemento Personal Transitorio (en adelante, CPT) tiene como finalidad exclusiva garantizar el mantenimiento del nivel retributivo que viniera percibiendo el personal afectado en aquellos supuestos en los que, como consecuencia de la aprobación o modificación de la RPT y de la consiguiente valoración de los puestos, pudiera producirse una minoración de sus retribuciones. Su establecimiento responde, por tanto, a una finalidad estrictamente compensatoria y transitoria, orientada a evitar perjuicios económicos derivados de procesos de ordenación y racionalización de los recursos humanos.

El CPT cuenta con un amplio y consolidado respaldo normativo y jurisprudencial. A título ejemplificativo, cabe citar la Disposición Transitoria Décima LMRFP, la Disposición Transitoria Primera RDRFAL, así como la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023. Desde el punto de vista jurisprudencial, pueden destacarse, entre otras, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 1 de febrero de 2012 y diversas resoluciones del Tribunal Supremo, como la Sentencia de 27 de abril de 2009, en las que se declara conforme a Derecho la utilización del CPT como consecuencia de la aprobación o modificación de una RPT y de las eventuales minoraciones retributivas que ello pueda comportar para los empleados públicos afectados. En concreto, en esta Sentencia, el Tribunal Supremo aducía que “la finalidad del CPT es respetar el nivel retributivo como derecho adquirido del funcionario y tiene por objeto compensar la depreciación del poder adquisitivo de dichos funcionarios”.

A su vez, el CPT presenta carácter estrictamente transitorio y absorbible. En este sentido, dicho complemento debe ser objeto de absorción por cualquier mejora retributiva futura que se produzca, ya derive de incrementos generales, revalorizaciones del puesto o mejoras individuales. Esta absorción ha de operar de forma progresiva, consolidándose como definitiva en el momento en que las mejoras salariales superen la diferencia retributiva inicial que dio lugar al reconocimiento del complemento.

La configuración del CPT en estos términos resulta plenamente coherente con su naturaleza compensatoria y con la doctrina jurisprudencial consolidada, que rechaza su consideración como un complemento permanente o consolidable, al tiempo que lo vincula directamente a la evolución futura de las retribuciones del puesto.

Por lo que respecta al personal laboral, resulta imprescindible atender a lo dispuesto en el artículo 26 TRET, en particular a sus apartados 3 y 5. Dichos preceptos establecen que la estructura salarial se determinará mediante la negociación colectiva o, en su defecto, a través del contrato individual de trabajo, debiendo comprender el salario base y, en su caso, los complementos salariales fijados en atención a circunstancias personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa. Asimismo, se prevé expresamente que el carácter consolidable o no de los complementos salariales deberá ser objeto de pacto, no teniendo carácter consolidable, salvo acuerdo en contrario, aquellos vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

Igualmente, el citado artículo 26 contempla el principio de compensación y absorción, en virtud del cual esta operará cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y en cómputo anual, resulten más favorables para los trabajadores que los fijados en el marco normativo o convencional de referencia.

Desde esta perspectiva, la aplicación del CPT al personal laboral exige, de manera ineludible, su previsión expresa en el correspondiente Convenio Colectivo, tanto en lo relativo a su existencia como a su régimen jurídico, incluyendo su carácter transitorio y absorbible.

Examinado el Convenio Colectivo actualmente vigente en el Ayuntamiento de Tacoronte, no se aprecia la existencia ni regulación de un Complemento Personal Transitorio. En consecuencia, para que dicho complemento pueda, si así se precisase, ser reconocido y abonado al personal laboral, resultará necesario que, a través del oportuno proceso de negociación colectiva, se proceda a su incorporación expresa en el Convenio Colectivo de aplicación, determinando sus condiciones, alcance y régimen de absorción.

Undécima.- Disposición Transitoria Segunda. Adscripción Provisional.

Al no haberse aprobado hasta la fecha en este Consistorio una RPT, no han existido, en sentido estricto, puestos de trabajo previamente definidos, diferenciados y debidamente singularizados, sino únicamente plazas vinculadas a cuerpos, escalas o categorías. En consecuencia, una vez se proceda a la aprobación de la RPT, resulta imprescindible articular un mecanismo jurídico que permita vincular cada plaza con un puesto de trabajo concreto, lo que se materializa a través de los sistemas de provisión de puestos de trabajo previstos en el ordenamiento jurídico.

Con carácter general, el acceso de los empleados públicos a los puestos de trabajo se produce mediante el sistema ordinario del concurso. No obstante, el artículo 81.3 TREBEP establece que, en supuestos de urgente e inaplazable necesidad, los puestos de trabajo podrán proveerse con carácter provisional, con la obligación de proceder a su convocatoria pública en el plazo que determinen las normas de aplicación. De ello se desprende que el legislador admite, con carácter excepcional, la adscripción provisional a los puestos de trabajo, sin que dicha adscripción tenga naturaleza definitiva.

La jurisprudencia del Tribunal Supremo ha avalado la legalidad de la adscripción provisional siempre que concurren determinados requisitos. Así, la Sentencia del Tribunal Supremo de 4 de marzo de 2013 (recurso de casación nº 865/2011) considera conforme a Derecho esta modalidad de provisión siempre que: I) tenga carácter transitorio; II) su utilización se ampare en alguno de los supuestos legalmente previstos; III) responda a la necesidad de garantizar el normal funcionamiento de los servicios públicos; y IV) se respete el derecho del funcionario a percibir, al menos, el complemento de destino correspondiente a su grado personal consolidado.

Ciertamente, ni el artículo 63 RGI ni el artículo 46 de la Ley de la Función Pública Canaria contemplan expresamente el supuesto específico que aquí se analiza, consistente en la aprobación por primera vez de la RPT de una Administración Pública. Sin embargo, la adscripción provisional de los empleados públicos a los puestos de trabajo que vienen desempeñando de facto se erige como la única solución jurídicamente viable para garantizar la continuidad y el normal funcionamiento de los servicios municipales.

En efecto, si tras la aprobación de la RPT fuera necesario tramitar de manera inmediata procedimientos de provisión definitiva mediante concurso para la totalidad de los puestos de trabajo creados ex novo, la actividad ordinaria del Ayuntamiento se vería gravemente comprometida, con el consiguiente riesgo de paralización de los servicios públicos esenciales.

Por todo lo anterior, y atendiendo a la situación excepcional concurrente, resulta razonable y proporcionado proceder a la adscripción provisional de cada empleado público al puesto de trabajo que actualmente viene desempeñando, con el compromiso expreso por parte de la Corporación de convocar y resolver los correspondientes concursos de méritos en un plazo máximo de un año desde la aprobación de la RPT, conforme al criterio temporal establecido en el artículo 29 bis LMRFP, procediendo así a la adscripción definitiva de la totalidad de la plantilla a puestos de trabajo debidamente definidos y singularizados.

Decimosegunda.- Disposición Transitoria Cuarta. Acumulación Temporal de Funciones.

El TREBEP, en su artículo 73.2, prevé la posibilidad de que las Administraciones Públicas asignen a su personal funciones, tareas o responsabilidades distintas de las correspondientes al puesto que desempeñen, siempre que resulten adecuadas a su clasificación, grado o categoría y que las necesidades del servicio lo justifiquen, sin merma de sus retribuciones.

Asimismo, el RGI regula en su artículo 66 la figura de la atribución temporal de funciones. Conforme a dicho precepto, en casos excepcionales podrán atribuirse a los funcionarios, en comisión de servicios, funciones especiales no asignadas específicamente a los puestos incluidos en RPT, así como tareas que, por su mayor volumen o por razones coyunturales, no puedan ser atendidas con suficiencia por quienes las tienen encomendadas con carácter permanente. En estos supuestos, el funcionario continuará percibiendo las retribuciones correspondientes a su puesto de origen, sin perjuicio de las indemnizaciones por razón del servicio que, en su caso, procedan.

Sobre esta cuestión se ha pronunciado el Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, en sentencia de 19 de diciembre de 2000 (recurso nº 169/1998), al señalar que la atribución de un nuevo proyecto a una Jefatura de Negociado no vulnera derecho alguno del funcionario afectado, pues este no ostenta un derecho subjetivo a determinadas funciones concretas, sino al puesto que desempeña. Corresponde a la Administración, en ejercicio de su potestad de autoorganización, asignar funciones dentro de la unidad administrativa cuando concurren las circunstancias previstas en el artículo 66.1 RGI.

De los preceptos citados y de la doctrina jurisprudencial consolidada se desprende que la atribución temporal de funciones distintas debe reunir los siguientes requisitos:

- 1. Carácter excepcional y temporal. Debe responder a situaciones especiales o coyunturales debidamente justificadas por necesidades del servicio. En todo caso, su duración ha de ser limitada en el tiempo, con carácter máximo de un año.*
- 2. Adecuación del funcionario designado. El empleado al que se atribuyan las funciones deberá reunir los requisitos exigidos para el desempeño del puesto de que se trate, particularmente en cuanto a titulación y grupo o subgrupo de clasificación profesional previstos en la RPT o instrumento equivalente. En este sentido, la sentencia del TSJ de Castilla-La Mancha de 22 de enero de 2009 (recurso nº 147/2007) recuerda que es principio esencial de cualquier comisión de servicios que el funcionario designado pertenezca al cuerpo, grupo o categoría habilitante para el desempeño del puesto.*
- 3. Derecho a compensación económica cuando proceda. El desempeño efectivo de funciones correspondientes a un puesto con mayores retribuciones complementarias puede generar el derecho a una compensación económica, en aplicación del principio que prohíbe el enriquecimiento injusto de la Administración. Para ello debe existir un acto formal de atribución, o al menos una autorización, consentimiento o encargo efectivo por parte del superior competente.*

En consecuencia, conforme a la normativa expuesta, es posible asignar temporalmente a funcionarios del subgrupo A2 determinadas funciones propias de puestos clasificados en el subgrupo A1, siempre que tales funciones sean adecuadas a su clasificación, titulación y capacitación profesional, concurren necesidades del servicio —como, por ejemplo, la ausencia temporal del titular— y se prevea la correspondiente compensación económica cuando proceda.

No se trata, por tanto, de una delegación de funciones realizada por el funcionario ausente, sino de una decisión organizativa que corresponde al Presidente de la Entidad Local, en su condición de Jefe de Personal. Dado que se trata de una potestad discrecional, la decisión debe adoptarse de forma motivada, conforme al artículo 35 LPAC, con sucinta referencia a los hechos y fundamentos de derecho que la justifican.

En cuanto a la retribución de la acumulación temporal de funciones, cabe distinguir:

- Si la atribución es permanente o estructural, deberá procederse a la modificación de la RPT, previa valoración del puesto, adecuando los complementos correspondientes (destino y específico).*

- *Si la atribución es esporádica o coyuntural, y comporta un especial rendimiento o actividad extraordinaria objetivamente apreciable, podrá retribuirse mediante la asignación de un complemento de productividad, dentro de los límites globales establecidos y conforme a las normas internas aprobadas por el Pleno. En ausencia de regulación específica, corresponderá al Alcalde adoptar la decisión, de forma motivada y atendiendo a las circunstancias concurrentes.*

La jurisprudencia viene reconociendo que el empleado público que desempeña temporalmente funciones superiores tiene derecho a una compensación económica, aplicando la doctrina del enriquecimiento injusto. Aunque el funcionario continúe percibiendo las retribuciones de su puesto de origen, podrá tener derecho a una compensación —habitualmente canalizada a través del complemento de productividad— cuyo importe puede equivaler a la diferencia entre los complementos del puesto efectivamente desempeñado y los del puesto de origen.

Decimotercera.- Fichas valorativas de los puestos de trabajo.

Con base en su potestad de autoorganización, el Ayuntamiento goza de un amplio margen de discrecionalidad para determinar los factores y el sistema de valoración de los puestos de trabajo. No obstante, además de las cuestiones que ya se han ido mencionando a lo largo del presente informe, quien suscribe considera oportuno dejar constancia de una valoración general sobre el método finalmente empleado.

En términos generales, todos los puestos han sido evaluados siguiendo un mismo patrón: los puntos del complemento específico y de destino se han definido en función del grupo o subgrupo de clasificación profesional al que pertenece el trabajador. En la práctica, todos los puestos del subgrupo A1 comparten idéntico complemento específico y de destino; lo mismo sucede con los A2, y así sucesivamente con todos los subgrupos (con la excepción de los delineantes dentro del subgrupo C1/Grupo III, quienes gozan de una mejor valoración que el resto de personal del mismo subgrupo de equivalencia). Igual criterio se ha aplicado respecto de los grupos profesionales del personal laboral.

Esta metodología desvirtúa una de las finalidades esenciales de la RPT, que es la valoración individualizada de los puestos en atención a las funciones efectivamente desempeñadas. Resulta difícilmente justificable que, por ejemplo, un aparejador y un trabajador social —aunque ambos pertenezcan al subgrupo A2— deban obtener exactamente la misma puntuación en todos los factores que integran el complemento específico y el de destino. Las funciones, la responsabilidad, la penosidad, la dedicación o la complejidad técnica pueden diferir sustancialmente entre uno y otro puesto.

Del mismo modo, ni siquiera dentro de una misma escala o categoría profesional debería presuponerse una identidad absoluta de funciones. Así, entre los administrativos (C1 o grupo III laboral) pueden existir puestos con intensa atención al público y otros con tareas eminentemente internas, sin interacción directa con la ciudadanía. Sin embargo, todos los puestos han sido valorados de forma homogénea, mediante la aplicación de una ficha modelo común por grupos y subgrupos, sin atender a las singularidades funcionales de cada puesto.

La consecuencia directa de este planteamiento es que los puestos no han sido objeto de una verdadera valoración técnica e individualizada, que es precisamente lo que debe perseguir una RPT. Además, este sistema desdibuja la propia lógica del régimen retributivo previsto por la normativa, que distingue justamente entre retribuciones básicas y complementarias por el motivo que aquí se está desgranando. Las retribuciones básicas atienden a lo que el funcionario es —su pertenencia a un determinado grupo o subgrupo—, razón por la cual todos los A1 perciben el mismo sueldo base fijado por la Leyes de Presupuestos Generales del Estado. Por el contrario, las retribuciones complementarias se vinculan a lo que se hace, es decir, a las condiciones particulares del puesto de trabajo: responsabilidad, especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, entre otras.

En definitiva, es perfectamente posible que dos puestos adscritos a un mismo subgrupo presenten diferencias funcionales relevantes, de modo que uno comporte mayores exigencias o responsabilidad que otro, lo que debería traducirse en distintos niveles de complemento específico o de destino. Sin embargo, esta lógica resulta claramente erosionada en la RPT del Ayuntamiento de Tacoronte, al haberse optado por un sistema de homogeneización retributiva basado casi exclusivamente en el grupo de clasificación profesional.

Decimocuarta.- Aspecto económico. Masa salarial y límites.

Hay que tener en cuenta que existe una limitación al incremento de las retribuciones, dado que el art. 19.dos de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 -LPGE 2022-, dispone que en el año 2022, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2021, 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.

En consecuencia, las retribuciones no pueden incrementarse más del 2% para cada uno de los puestos de trabajo salvo por lo que se refiere a la antigüedad. Teniendo en cuenta que, como indica el apartado ocho del citado artículo 19 LPGE 2022, los acuerdos, convenios o pactos que impliquen crecimientos retributivos superiores a los fijados en este artículo deberán experimentar la oportuna adecuación, deviniendo inaplicables las cláusulas que se opongan al mismo.

No obstante, la norma permite incrementos superiores pero para puestos de trabajo concretos, dado que el apartado siete del artículo 19 LPGE 2022 establece que lo dispuesto en los apartados anteriores debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo.

Por ello, si bien es cierto que no se pueden realizar pactos que impliquen incrementos retributivos superiores a los establecidos en la norma para todo el personal, sí se admiten incrementos retributivos singulares y excepcionales, y esta situación de singularidad y excepcionalidad debe venir necesariamente justificada por el contenido de los puestos de trabajo, la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo.

En este sentido, la Sentencia del TS de 13 de octubre 2009 prescribe que “lo realizado ha sido una adecuación de las retribuciones a las características de cada puesto de trabajo, que es una de las funciones propias de la relación de puestos de trabajo, y por tanto, aunque afecte a la totalidad de la plantilla, el acuerdo impugnado no es contrario a las citadas normas presupuestarias”. Por lo tanto, tiene cabida legal que, tratándose de la primera RPT del Ayuntamiento, se permita acogerse a la excepción del apartado 7 del artículo 19 LPGE 2022 y entender que nos situamos frente a una adecuación retributiva singular y excepcional, permitiéndose que exista una subida superior al 2%.

Decimoquinta.- Alegaciones presentadas en trámite de audiencia.

En el marco del procedimiento de aprobación de la RPT del Ayuntamiento, y con la finalidad de reforzar los principios de transparencia, participación y publicidad que deben regir la actuación administrativa, se ha concedido un trámite de audiencia a todo el personal municipal por un plazo de tres (3) días hábiles, comprendido entre los días 11 y 13 de marzo de 2026. Durante dicho trámite se han presentado un total de treinta y ocho (38) alegaciones.

Las alegaciones formuladas pueden clasificarse en dos grandes grupos: por un lado, aquellas cuya razón de ser responde a la existencia de errores materiales o formales en la documentación; y, por otro, aquellas cuyo contenido se refiere a cuestiones de fondo relativas a la valoración o configuración de los puestos de trabajo, a juicio de las personas interesadas.

1. Alegaciones relativas a errores materiales o formales.

Dentro de este primer grupo se encuentran las siguientes alegaciones:

*1.º Alegación presentada por Dña. Natividad Yanes Álamo, con DNI nº 54*****2H, de fecha 11 de marzo de 2026, con nº de registro 2026-E-RC-2345, en la que solicita la subsanación de la RPT en relación con los trienios reconocidos y abonados en su nómina, pero que no aparecen actualizados en su ficha.*

2.º Alegación presentada por Dña. Ana Dolores Ramos Acosta, con DNI nº 45*****6J, de fecha 11 de marzo de 2026, con nº de registro 2026-E-RE-3754, en la que solicita la subsanación de la RPT en relación con su antigüedad laboral y el número de trienios reconocidos.

3.º Alegación presentada por Dña. Flora Ruíz Farraiz, con DNI nº 52*****4J, de fecha 11 de marzo de 2026, con nº de registro 2026-E-RC-3760, en la que solicita igualmente la subsanación de la RPT respecto a su antigüedad laboral y el número de trienios reconocidos.

En relación con este tipo de alegaciones, y una vez verificada por el Departamento de Recursos Humanos la existencia de los eventuales errores materiales o formales señalados, procede su estimación, debiendo actualizarse en consecuencia la documentación correspondiente.

No obstante, conviene precisar que, en sentido estricto, los documentos que integran y vertebran la RPT—esto es, el cuadro general de la RPT, las fichas valorativas, las fichas descriptivas y el Manual de Valoración— no recogen datos individualizados relativos a la antigüedad ni a los trienios del personal empleado público. Dicha información figura en documentación de carácter auxiliar o de gestión presupuestaria que, si bien resulta relevante a efectos administrativos y retributivos, no forma parte propiamente del expediente de aprobación de la RPT.

2. Alegaciones relativas a cuestiones de fondo.

Por otro lado, se han presentado alegaciones cuyo contenido hace referencia a cuestiones de fondo relacionadas con la valoración de los puestos de trabajo o con determinados elementos de la configuración organizativa. Entre ellas se encuentran las siguientes:

1.º Alegación presentada por Dña. Clara Sánchez S., con DNI nº 43*****8T, de fecha 11 de marzo de 2026, con nº de registro 2026-E-RC-2377, en la que solicita la revisión de la RPT mediante el incremento de la puntuación asignada al complemento específico y al complemento de destino conforme a las alegaciones formuladas.

2.º Alegación presentada por Dña. Andrea García Acevedo, con DNI nº 42*****0E, de fecha 11 de marzo de 2026, con nº de registro 2026-E-RE-3766, en la que, haciendo referencia al personal del Registro General, se solicita que en la valoración de los puestos se tenga en cuenta la interacción constante con la ciudadanía, así como la imposibilidad de desempeñar el puesto mediante teletrabajo debido a sus características funcionales.

3.º Alegación presentada por Dña. María Nieves Arvelo Perdomo, con DNI nº 78*****1S, de fecha 11 de marzo de 2026, con nº de registro 2026-E-RC-2378, en la que solicita la revisión de la puntuación asignada a su puesto de trabajo, con el consiguiente incremento del complemento específico y del complemento de destino.

4.º Alegación presentada por D. Ignacio Estévez Afonso, con DNI nº 78*****9J, de fecha 11 de marzo de 2026, con nº de registro 2026-E-RE-3783, en la que solicita, por una parte, la corrección de un aspecto formal relativo a la forma de acceso a su plaza, indicando que la misma fue mediante concurso-oposición, y, por otra, la revisión de los complementos específico y de destino conforme a las alegaciones formuladas.

5.º Alegación presentada por Dña. Juana María Mora Martín, con DNI nº 45*****7Q, de fecha 11 de marzo de 2026, con nº de registro 2026-E-RE-3797, en la que solicita la revisión de la puntuación asignada en su ficha valorativa y la adecuación del complemento específico conforme a lo expuesto en su alegación.

6.º Alegación presentada por D. Moisés Ramos Ramos, con DNI nº 43*****8C, de fecha 12 de marzo de 2026, con nº de registro 2026-E-RC-2421, en la que solicita la revisión de la RPT al figurar su puesto como Ordenanza Notificador, interesando su equiparación funcional con los puestos encuadrados en el grupo C2.

7.º Alegación presentada por Dña. Lorena Esther González Hernández, con DNI nº 43*****8H, de fecha 12 de marzo de 2026, con nº de registro 2026-E-RC-2425, en la que propone la inclusión en el Área de Bienestar Social de un puesto de mando intermedio con funciones de coordinación, correspondiente a la ficha descriptiva denominada “Coordinador/a de Bienestar Social”, encuadrado en el grupo retributivo A2 y con responsabilidad sobre personal a su cargo.

8.º Alegación presentada por D. Jesús David Reyes González, con DNI nº 43*****1V, de fecha 12 de marzo de 2026, con nº de registro 2026-E-RC-2427, en la que solicita la revisión de la valoración de su puesto de trabajo, especialmente en lo relativo a las relaciones externas con la organización y al volumen aproximado de ciudadanía atendida diariamente.

9.º Alegación presentada por D. Alberto Andrés Díaz González, con DNI nº 45*****4S, de fecha 12 de marzo de 2026, con nº de registro 2026-E-RE-3828, en la que solicita la revisión de la RPT mediante la reubicación de su puesto de trabajo en un área distinta, atendiendo a las funciones que actualmente desempeña.

10º Alegación presentada por Dña. Noemí Alonso Martín, con DNI nº 78*****6N de fecha 12 de marzo de 2026, con nº de registro 2026-E-RE- 3874, en la que solicita que “se proceda a subsanar la RPT ya que incluye entre sus funciones la supervisión de puestos (como el de Auxiliar de Clínica) que no figuraban como personal adscrito a esta Escuela Infantil ni en mi convocatoria de oposición, ni en la estructura orgánica vigente (BOP 126/2019). Incrementando esta adscripción y solicitando factores de Responsabilidad (RES) y Mando (JEF) sean recalificados al grado máximo (5) y se proceda reconocerla como Dirección y Supervisión de Recursos Humanos de ámbito municipal si le son añadidos personal externo y perfiles no docentes”.

11º Alegación presentada por Dña. Nieves Sandra Pérez Gómez, con DNI nº 42*****5Y de fecha 13 de marzo de 2026, con nº de registro 2026-E-RC- 2429, en la que solicita que “se proceda a subsanar la RPT teniendo en cuenta en el complemento los traslados que se realizan en actividades fuera del centro educativo”.

12º Alegación presentada por Dña. Priscila Afonso Alonso, con DNI nº 43*****9S de fecha 13 de marzo de 2026, con nº de registro 2026-E-RC- 2430, en la que solicita “que se proceda a subsanar la RPT revisando la puntuación asignada en la ficha valorativa conforme a las alegaciones formuladas”.

13º Alegación presentada por Dña. Candelaria Fernández Dávila, con DNI nº 43*****3J de fecha 13 de marzo de 2026, con nº de registro 2026-E-RC- 2431, en la que solicita “que se proceda a subsanar la RPT revisando la puntuación asignada en la ficha valorativa conforme a las alegaciones formuladas”.

14º Alegación presentada por Dña. Natividad Yanes Álamo, con DNI nº 54*****2H de fecha 13 de marzo de 2026, con nº de registro 2026-E-RC- 2432, en la que solicita que se proceda a subsanar la RPT en la “que solicita que se proceda a subsanar la RPT en el punto de la ficha relativo a la emisión de informes”.

15º Alegación presentada por Dña. Tenesara Acosta Hernández, con DNI nº 78*****5F de fecha 13 de marzo de 2026, con nº de registro 2026-E-RC- 2434, en la que solicita “que se proceda a subsanar la RPT en el punto de la ficha relativo a la emisión de informes”.

16º Alegación presentada por Dña. Eva María Trujillo Fuentes, con DNI nº 78*****8N de fecha 13 de marzo de 2026, con nº de registro 2026-E-RC- 2435, en la que solicita “que se proceda a subsanar la RPT en el punto de la ficha relativo a la emisión de informes”.

17º Alegación presentada por Dña. Paula Guanche González, con DNI nº 78*****4K de fecha 13 de marzo de 2026, con nº de registro 2026-E-RC- 2442, en la que solicita “que se proceda a subsanar la RPT en relación al control del absentismo escolar ya que dicha función la realizan actualmente dos empleados pertenecientes al Grupo I”.

18º Alegación presentada por Dña. Ana María Correa García, con DNI nº 78*****4F de fecha 13 de marzo de 2026, con nº de registro 2026-E-RC- 2444, en la que solicita que “se proceda a subsanar la RPT en relación al control del absentismo escolar ya que dicha función la realizan actualmente dos empleados pertenecientes al Grupo I”.

19º Alegación presentada por Dña. Milagros Pulido Gaspar, con DNI nº 42*****7N de fecha 13 de marzo de 2026, con nº de registro 2026-E-RC- 2449, en la que solicita “que se proceda a subsanar la RPT en relación al control del absentismo escolar ya que dicha función la realizan actualmente dos empleados pertenecientes al Grupo I”.

*20º Alegación presentada por Dña. Patricia Blanch Dorta, con DNI nº 54*****7L de fecha 13 de marzo de 2026, con nº de registro 2026-E-RC- 2451, en la que solicita “que se proceda a subsanar la RPT en el punto relativo a la realización de actividades fuera del centro (celebraciones) y la utilización de herramientas pesadas (calderos) y a altas temperaturas”.*

*21º Alegación presentada por Dña. Mª Alicia Díaz Pérez, con DNI nº 43*****9H de fecha 13 de marzo de 2026, con nº de registro 2026-E-RC- 2452, en la que solicita “que se proceda a subsanar la RPT en relación al control del absentismo escolar ya que dicha función la realizan actualmente dos empleados pertenecientes al Grupo I”.*

*22º Alegación presentada por Dña. Elba María Gutiérrez Ortega, con DNI nº 78*****8P de fecha 13 de marzo de 2026, con nº de registro 2026-E-RC- 2454, en la que solicita “que se proceda a subsanar la RPT en el punto de la ficha relativo a realizar actividades y eventos organizativos en el exterior”.*

*23º Alegación presentada por D. José Antonio González Toste, con DNI nº 78*****0C de fecha 13 de marzo de 2026, con nº de registro 2026-E-RC- 2435, en la que solicita “que se proceda a subsanar la RPT en relación en relación a su antigüedad laboral y el número de trienios reconocidos, que se aclare si prevalece la ficha descriptiva o el organigrama en relación al superior jerárquico. En las funciones propias del puesto de trabajo desempeñado, en concreto en el primer párrafo dice “...y en su caso bajo la coordinación y supervisión de la persona que ocupe el puesto de Ingeniero Informático...”. Hay que indicar que no existe ninguna plaza de Ingeniero Informático en la RPT, por lo que ruego se proceda a eliminar ese texto., asimismo funciones indicadas en dicha ficha no se ajustan correctamente a las del puesto que ocupo como ingeniero técnico informático y que llevo desempeñando en esta administración desde el 12/07/2013”.*

*24º Alegación presentada por D. Nickolaus Patrick Weber Collins, con DNI nº X0*****5G de fecha 13 de marzo de 2026, con nº de registro 2026-E-RE- 3887 en la que solicita “que se proceda a subsanar la RPT en la denominación de la ficha descriptiva del puesto de trabajo y que las funciones específicas de las actuaciones musicales serán únicamente dentro del ámbito de la escuela de música”.*

*25º Alegación presentada por Dña. Brigita Ruzickova Ruzickova, con DNI nº 43*****6N de fecha 13 de marzo de 2026, con nº de registro 2026-E-RC- 2460, en la que solicita “que se proceda a subsanar la RPT en la denominación de la ficha descriptiva del puesto de trabajo y que las funciones específicas de las actuaciones musicales serán únicamente dentro del ámbito de la escuela de música”.*

*26º Alegación presentada por Dña. Mercedes Bacallado Marrero, con DNI nº 45*****6Z de fecha 13 de marzo de 2026, con nº de registro 2026-E-RC- 2461, en la que solicita “que se proceda a subsanar la RPT en la denominación de la ficha descriptiva del puesto de trabajo y que las funciones específicas de las actuaciones musicales serán únicamente dentro del ámbito de la escuela de música”.*

*27º Alegación presentada por D. Francisco Pablo Barreiro Oria, con DNI nº 42*****4S de fecha 13 de marzo de 2026, con nº de registro 2026-E-RC- 2465, en la que solicita “que se proceda a subsanar la RPT en la denominación de la ficha descriptiva del puesto de trabajo y que las funciones específicas de las actuaciones musicales serán únicamente dentro del ámbito de la escuela de música”.*

*28º Alegación presentada por D. Jorge Pérez Socas, con DNI nº 43*****1N de fecha 13 de marzo de 2026, con nº de registro 2026-E-RE- 3890, en la que solicita “que se proceda a subsanar la RPT en el punto de la valoración del complemento específico concretamente en los puntos de emisión de informes y funciones de inspección”.*

*29º Alegación presentada por Dña. Clara Sánchez Sánchez, con DNI nº 43*****8T de fecha 13 de marzo de 2026, con nº de registro 2026-E-RC- 2489, en la que reitera “que se proceda a subsanar la RPT incrementando la puntuación del Complemento específico y de destino conforme a las alegaciones presentadas (similares a las presentadas el día 11 añadiendo algunos datos (similar a las otras alegaciones y hace una referencia a que en el Complemento Específico se observa una reducción del cómputo anual de 587,30€)”.*

*30º Alegación presentada por Dña. María Nieves Arvelo Perdomo, con DNI nº 78*****1S de fecha 13 de marzo de 2026, con nº de registro 2026-E-RC- 2488, en la que reitera “que se proceda a subsanar la RPT incrementando la puntuación del Complemento específico y de destino conforme a las alegaciones presentadas. (Similar a las otras alegaciones y hace una referencia a que en el Complemento Específico se observa una reducción del cómputo anual de 587,30€)”.*

*31º Alegación presentada por Dª Concepción Molina Hernández, con DNI nº 43*****6N de fecha 13 de marzo de 2026, con nº de registro 2026-E-RC- 2479, en la que solicita “que se proceda a subsanar la RPT en el punto de la ficha relativo a la exposición a situaciones potencialmente peligrosas relacionadas con el tipo de usuarios y que parte de la jornada se fuera de las dependencias municipales (tipo visitas domiciliarias, y reuniones con otras administraciones)”.*

*32º Alegación presentada por Dª Angélica Mª. Dorta Rodríguez, con DNI nº 43*****7L de fecha 13 de marzo de 2026, con nº de registro 2026-E-RC- 2480, en la que solicita “que se proceda a subsanar la RPT en el punto de la ficha relativo a la exposición a situaciones potencialmente peligrosas relacionadas con el tipo de usuarios y que parte de la jornada se fuera de las dependencias municipales (tipo visitas domiciliarias, y reuniones con otras administraciones)”.*

*33º Alegación presentada por Dª Gloria Esther Barrera González, con DNI nº 45*****3D de fecha 13 de marzo de 2026, con nº de registro 2026-E-RE- 3917 en la que solicita “que se proceda a subsanar la RPT incluyendo una serie de funciones que realiza de forma habitual en relación a la Oficina del Catastro”.*

*34º Alegación presentada por D. Santiago Javier González Flores, con DNI nº 45*****9W de fecha 13 de marzo de 2026, con nº de registro 2026-E-RE- 3923, en la que solicita “que se proceda a subsanar la RPT en relación a la ficha descriptiva del puesto de trabajo y se modifique para que coincida con la aportada el 30/10/2024”.*

*35º Alegación presentada por Dª María Margarita Díaz Martín, con DNI nº 78*****1J de fecha 13 de marzo de 2026, con nº de registro 2026-E-RE- 3928, en la que solicita “que se proceda a subsanar la RPT en relación a la ficha descriptiva que en la ficha descriptiva de su puesto se denomina Director/a Escuela de Música, y las funciones propias del puesto no se corresponden con las realizadas por lo que la valoración tampoco se ajusta a lo realizado”.*

*36º Alegación presentada por Dña. María Iglesias Dorta, con DNI nº 78*****9F de fecha 13 de marzo de 2026, con nº de registro 2026-E-RE- 3886 en la que solicita que se proceda a subsanar la RPT en el punto a la denominación del puesto, se añada en la ficha su una “s” a suprimir y que no posee una ficha descriptiva con sus funciones.*

*37ª Alegación presentada por Dña. María Sandra Hernández González, con DNI nº 43*****3P de fecha 13 de marzo de 2026, con nº de registro 2026-E-RE- 3896 en la que solicita que se proceda a subsanar la RPT en el punto a la denominación del puesto y que no posee una ficha descriptiva con sus funciones.*

En primer lugar, en relación con las alegaciones 7.ª y 9.ª, debe señalarse que la Corporación Local goza de un amplio margen de potestad discrecional para configurar el organigrama municipal que refleja la estructura organizativa del Ayuntamiento. En lo que respecta a la alegación 9.ª, la Administración puede adscribir un determinado puesto de trabajo al área o unidad administrativa que estime más adecuada en atención a las necesidades organizativas del servicio, siempre que las funciones atribuidas a dicho puesto se correspondan con las propias de la categoría profesional en la que se integra la plaza que ocupa el trabajador. Por su parte, en relación con la alegación 7.ª, y una vez verificado con el Departamento de Recursos Humanos que la denominación de la plaza obtenida por la trabajadora es “Gestora de Servicios Sociales”, así como que la misma desempeña de facto —percibiendo además un complemento por ello— funciones de coordinación del departamento, no se aprecia inconveniente en ubicar su puesto de trabajo en un nivel jerárquico superior al del resto de puestos de trabajadores/as sociales. Ello debería comportar, en su caso, la correspondiente adecuación de sus retribuciones complementarias en atención a las mayores responsabilidades asumidas.

En segundo lugar, con respecto a las alegaciones 1.ª a 5.ª, 8.ª y de 10.ª a 37.ª, tal y como se ha expuesto en diversas consideraciones jurídicas del presente informe, la Administración dispone de un amplio margen de discrecionalidad técnica para proceder a la valoración de los distintos puestos de trabajo mediante la aplicación de factores objetivos y homogéneos recogidos en el correspondiente Manual de Valoración. Asimismo, y según consta en el expediente administrativo, el proceso de valoración de los puestos de trabajo ha sido objeto de negociación en el seno de la Mesa General de Negociación, en cumplimiento de lo dispuesto en la normativa aplicable en materia de negociación colectiva en el ámbito del empleo público. En este sentido, este informante ya ha expuesto su criterio jurídico respecto al sistema de valoración adoptado en la consideración jurídica décimo tercera, en la que se advertía de la posible aparición de situaciones de injusticia material derivadas de la valoración homogénea de puestos encuadrados en una misma categoría profesional pero que, en la práctica, presentan diferencias relevantes en cuanto a funciones, responsabilidades o condiciones de desempeño.

En tercer lugar, y en relación con la alegación 6.ª, los puestos de trabajo incorporados al organigrama responden a la configuración y características propias de las plazas objeto de estabilización a las que se encuentran vinculados. En consecuencia, las funciones asignadas a dichos puestos se corresponden con las inherentes a la plaza de referencia. Todo ello se entiende sin perjuicio de que, con posterioridad, la Corporación pueda considerar oportuno efectuar una atribución temporal de funciones al empleado público correspondiente, a fin de que desempeñe otros cometidos propios de su categoría profesional, de conformidad con las necesidades organizativas del servicio.

Decimosexta.- Procedimiento a seguir y competencia orgánica.

En primer lugar, antes de desgranar el iter administrativo a seguir para aprobar la RPT por el órgano competente, deviene necesario clarificar la naturaleza jurídica de la RPT. En este sentido, engarzando con la Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de febrero de 2014, frente a la tradicional línea doctrinal de considerar la RPT como una disposición administrativa de carácter general, cambia la aproximación teórica para aseverar que “la función jurídica de la RPT no es la de ser norma de ordenación general y abstracta de situaciones futuras, sino la de ser un acto-condición, mediante el que, al establecer de modo presente y definitivo el perfil de cada puesto, este opera como condición y como supuesto de hecho de la aplicación al funcionario que en cada momento lo sirve de la norma rectora de los diversos aspectos del estatuto funcionarial. (...) Hemos así de conducir, rectificando expresamente nuestra jurisprudencia precedente, que la RPT debe considerarse a todos los efectos como acto administrativo, y que no procede para lo sucesivo distinguir entre plano sustantivo y procesal”. Para más inri, la posterior STS de 15 de septiembre de 2014 (rec. 209/2013) ratificaba que las RPT también tienen la condición de acto administrativo plúrimo, eliminando cualquier género de duda sobre la naturaleza jurídica de las mismas con independencia de la Administración Pública que impulsa su aprobación.

Así pues, este cambio jurisprudencial ostenta un relevante impacto en materia procedimental, ya que los trámites para su aprobación ya no son los que seguían cuando todavía tenía la consideración de disposición administrativa de carácter general. En este sentido, el procedimiento de aprobación de la RPT es el siguiente:

- 1. Por el Servicio Municipal correspondiente deberá redactarse el proyecto de elaboración y aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo.*
- 2. Con base en dicha información y a los informes que considere oportunos, por la Alcaldía se formulará propuesta de aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo para su tramitación.*
- 3. Dicha propuesta deberá ser objeto de negociación colectiva, citando a los representantes de trabajadores y del Ayuntamiento a tal efecto en sesión de Mesa General de Negociación.*
- 4. La propuesta deberá ser informada por la Intervención y la Secretaría General del Ayuntamiento, según lo dispuesto en el RDRFAL.*
- 5. Previo Dictamen de la Comisión Informativa correspondiente, compete al Pleno la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo, por mayoría simple, según lo dispuesto en el artículo 22.2.i) LRBRL.*
- 6. De acuerdo con el artículo 127 TRRL, la RPT debe ser objeto de remisión a la Administración del Estado y a la Comunidad Autónoma respectiva, dentro del plazo de treinta días, sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. Además, la RPT también será publicada en la Sede Electrónica del Ayuntamiento.*

Con base en lo expuesto,

Examinado el informe emitido por la Secretaría General, procede poner de manifiesto un reconocimiento expreso de que la propuesta de Relación de Puestos de Trabajo se ajusta, en términos generales, a la normativa aplicable y responde a la finalidad propia de este tipo de instrumentos.

Las observaciones que se formulan en el citado informe se centran en aspectos concretos recogidos en las consideraciones jurídicas séptima, novena y decimotercera, sin que de su contenido pueda desprenderse una afectación a la validez global del documento, tratándose, en todo caso, de cuestiones susceptibles de revisión o de ajuste en fases posteriores.

En este sentido, debe tenerse en cuenta que la Relación de Puestos de Trabajo constituye un instrumento de ordenación de carácter necesariamente dinámico, que no se agota con esta aprobación inicial, sino que debe ser objeto de adaptación progresiva conforme a la evolución de la organización y de las necesidades reales del servicio.

Por otro lado, concurre una evidente necesidad de proceder a su aprobación, habida cuenta de que el Ayuntamiento carece en la actualidad de este instrumento básico de ordenación del personal, lo que dificulta la adecuada estructuración de los servicios y la coherencia del sistema retributivo.

Asimismo, la aprobación de la RPT no sólo responde a criterios de oportunidad organizativa, sino también al cumplimiento de las previsiones contenidas en la normativa básica en materia de función pública, que impone a las Administraciones la obligación de estructurar su organización a través de este tipo de instrumentos.

En consecuencia, valorando conjuntamente la adecuación sustancial del documento, el carácter puntual y subsanable de las observaciones formuladas y la necesidad de avanzar en la ordenación del personal municipal, se considera procedente su aprobación, sin perjuicio de las revisiones que puedan llevarse a cabo en el futuro para su mejora y ajuste.

TURNO DE INTERVENCIONES:

La Sra. Alcaldesa le da la palabra a D. Tarsis Manuel Morales Martín, para que explique su enmienda.

A continuación, se celebra el primer turno de intervenciones en el que participa D^a. M^a. Noemí Campillo Portaña, D. Carlos Medina Dorta, D. José Antonio Caro Salas, D. José Daniel Díaz Armas, D. Eduardo Alejandro Dávila Pérez y D. Tarsis Manuel Morales Martín.

D. José Daniel Díaz Armas y D. Tarsis Manuel Morales Martín, solicitan intervenir por alusiones.

Finalizado el mismo, se realiza el segundo turno de palabra, interviniendo D. Benito Manuel Regalado Reyes, D. José Luis Almenara González, D. Carlos Medina Dorta, D. José Daniel Díaz Armas, D. Eduardo Alejandro Dávila Pérez y D. Tarsis Manuel Morales Martín.

*Acto seguido, se procede a la votación de la enmienda, que es aprobada por **DOCE VOTOS A FAVOR** de los Grupos Municipales SOCIALISTA, COALICIÓN CANARIA y POPULAR, **UN VOTO EN CONTRA** del Grupo Municipal MIXTO, correspondiente a **D^{ña}. M^a. NOEMÍ CAMPILLO PORTAÑA**; y, **OCHO ABSTENCIONES** de los Grupos Municipales NUEVAS CANARIAS y MIXTO, correspondientes a **D. CARLOS MEDINA DORTA, D^a. SANDRA M^a. RAMOS PÉREZ, D. JOSÉ LUIS ALMENARA GONZÁLEZ y D. BENITO MANUEL REGALADO REYES.***

La reproducción de las votaciones se puede consultar en el siguiente enlace:
<https://plenos.tacoronte.es/es/mopleno/34/2000>

Seguidamente, la Sra. Alcaldesa da la palabra a D. Tarsis Manuel Morales Martín, para explicar el punto enmendado.

Se ausenta del Salón de Sesiones D. Jesús Valeriano Acosta Trujillo, a las 9:42 horas, incorporándose a las 9:44 horas.

Al finalizar la intervención, por una cuestión de orden, D. Carlos Medina Dorta, pide al Secretario que informe, si la enmienda lleva informe de Secretaria e Intervención.

El Sr. Secretario le responde, que no ha habido tiempo para la emisión de los informes, pero si la enmienda pudiera trascender de defectos únicamente formales, se informaría posteriormente, si fuese el caso.

A continuación, se celebra el primer turno de intervenciones en el que participa D^a. M^a Noemí Campillo Portaña, D. Benito Manuel Regalado Reyes, D. José Luis Almenara González, D. Carlos Medina Dorta, D. José Antonio Caro Salas, D. José Daniel Díaz Armas, D. Eduardo Alejandro Dávila Pérez y D^a. M^a. Raquel Torres Pérez.

Se ausenta del Salón de Sesiones D. M^a. Noemí Campillo Portaña, a las 9:52 horas, incorporándose a las 9:55 horas.

Finalizado el mismo, se procede a realizar el segundo turno de palabra, interviniendo D^a. M^a Noemí Campillo Portaña, D. Benito Manuel Regalado Reyes, D. Carlos Medina Dorta, D. José Daniel Díaz Armas, D. Eduardo Alejandro Dávila Pérez y D. Tarsis Manuel Morales Martín.

D^a. M^a Noemí Campillo Portaña solicita alusiones, por las manifestaciones efectuadas hacía ella por D. Eduardo Alejandro Dávila Pérez.

La reproducción íntegra del debate se puede consultar en el siguiente enlace:
<https://plenos.tacoronte.es/es/mopleno/34/32>

*Deliberado suficientemente este asunto del Orden del Día, por **TRECE VOTOS A FAVOR** de los Grupos Municipales SOCIALISTA, COALICIÓN CANARIA, POPULAR y MIXTO, correspondiente a **D. BENITO MANUEL REGALADO REYES**, **TRES VOTOS EN CONTRA** del Grupo Municipal MIXTO, correspondientes a **D. CARLOS MEDINA DORTA, D^a. SANDRA M^a RAMOS PÉREZ y D^a. M^a. NOEMÍ CAMPILLO PORTAÑA**; y, **CINCO ABSTENCIONES** de los Grupos Municipales NUEVA CANARIAS y MIXTO, correspondiente a **D. JOSÉ LUIS ALMENARA GONZÁLEZ**, se adoptó el siguiente*

ACUERDO:

PRIMERO.- Aprobar la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Tacoronte, integrada por los siguientes documentos, y que constan en el expediente:

- Documento RPT.
- Fichas Descriptivas de los Puestos.
- Fichas de Valoración Individual.
- Estructura Orgánica.
- Manual de Valoración.

SEGUNDO.- *Autorizar y disponer el gasto derivado de la incidencia económica de la Relación de Puestos de Trabajo.*

TERCERO.- *Comunicar al Área de Personal y a la Intervención; y publicar en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife y en la sede electrónica del Ayuntamiento, a los efectos oportunos.*

La reproducción de las votaciones se puede consultar en el siguiente enlace:
<https://plenos.tacoronte.es/es/moplano/34/4930>”

A los efectos determinados en el artículo 206 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, se hace la advertencia de que la presente certificación se expide antes de ser aprobada el acta que contiene los acuerdos y a reservas de los términos que resulten de su aprobación.

Esta certificación se expide para que surta efectos donde proceda, de orden y con el visto bueno de la Sra. Alcaldesa-Presidenta, D^a. M^a Sandra Izquierdo Fernández, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 204 y 205 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, que aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

En la Ciudad de Tacoronte, a treinta de marzo de dos mil veintiséis.

EL SECRETARIO GENERAL.- V.^o B.^o: LA ALCALDESA-PRESIDENTA, María Sandra Izquierdo Fernández, , documento firmado electrónicamente.