



## **EXTRACTO DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA, CON CARÁCTER URGENTE, CELEBRADA POR LA JUNTA DE GOBIERNO LOCAL, EL DÍA ONCE DE MARZO DE DOS MIL VEINTIDÓS.**

### **PUNTO 1.- RATIFICACIÓN DE LA URGENCIA DE LA SESIÓN.**

*La Junta de Gobierno Local, ratifica la urgencia de esta Sesión.*

### **PUNTO 2.- EXPEDIENTE RELATIVO A LA MODIFICACIÓN PUNTUAL DE LA VIGENTE RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEL PERSONAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA.**

*Visto el expediente nº 2022/4163, del Servicio de Recursos Humanos, relativo a modificación puntual de la vigente Relación de Puestos de Trabajo del personal del Excmo. Ayuntamiento de San Cristóbal de La Laguna; resulta:*

**1º.-** *Mediante acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 22 de marzo de 2016 (B.O.P. Nº 52 de 29 de abril de 2016, y rectificación de errores advertidos en texto publicado en el B.O.P. Nº 92 de 1 de agosto de 2016), se aprobó la vigente Relación de Puestos de Trabajo del Excmo. Ayuntamiento de San Cristóbal de La Laguna.*

**2º.-** *En el B.O.P. de fecha 14 de septiembre de 2020 se publica el acuerdo de la Junta de Gobierno Local adoptado en sesión extraordinaria, con carácter urgente, el día 24 de julio de 2020, sobre modificación de la Relación de Puestos vigente antes mencionada.*

*Así mismo en el B.O.P. de fecha 6 de enero de 2021, se publica el acuerdo de la Junta de Gobierno Local adoptado en sesión ordinaria del día 15 de diciembre de 2020, sobre modificación puntual de la Relación de Puestos vigente.*

*Del mismo modo en el B.O.P. de fecha 18 de junio de 2021, se publica el acuerdo de la Junta de Gobierno Local adoptado el 8 de junio del 2021, de modificación puntual.*

**3º.-** *Consta en el expediente resolución de inicio del Sr. Concejal Teniente de Alcalde de Servicios Municipales, Presidencia y Planificación del expediente para la modificación parcial de la vigente relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento de San Cristóbal de La Laguna de fecha 21 de junio de 2021, con la finalidad de adaptarla a las necesidades actuales, lo que se está realizando*

paulatinamente con los diferentes expedientes de modificación puntual para que dicha modificación no se demore en el tiempo, tal y como es el caso del presente expediente.

**4°.-** Se ha elaborado Memoria Explicativa de las distintas propuestas de las Áreas y sus correspondientes Concejalías, de las cuales sólo se han llevado a Mesa de Negociación aquellos puestos indispensables susceptibles de modificación o creación dando lugar a la modificación puntual de la R.P.T. del presente expediente, quedando el resto de los puestos propuestos para tratar su estudio en las Mesas de Trabajo que se van realizando con el objeto de la modificación global de la Relación de Puestos de Trabajo, como reestructuración conjunta de la misma.

**5°.-** Respecto de la financiación de la presente modificación de R.P.T., podemos distinguir:

Las modificaciones realizadas en los puestos que tratan sobre adecuación al ordenamiento jurídico, adaptando puestos existentes a la normativa vigente, y a las necesidades reales de la organización, es decir con coste cero.

En cuanto a los puestos de "nueva creación" se crean sin modificación presupuestaria, ya que han sido dotados en el presupuesto vigente de 2022, figurando en la correspondiente plantilla.

**6°.-** Así mismo, constan en el expediente la certificación del Secretario de la Mesa General de Negociación Conjunta, donde se acredita la preceptiva negociación con la representación sindical de este Ayuntamiento, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 37 y 38 del R. D.L.5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

**7°.-** El artículo 74 del mencionado R.D.L. 5/2015 señala "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".

**8°.-** Ha sido emitido informe de la Asesoría Jurídica de fecha 9 de febrero de 2022, donde en el punto Tercero se hacen dos observaciones a la Junta de Gobierno, en relación a la primera se ha realizado la corrección observada en el

*nombre del Área, dejando en la titulación de los puestos la palabra equivalente porque lo que implica es la adecuación al nuevo Plan Bolonia : y en cuanto a la segunda respecto de la motivación requerida de los puestos singularizados en el Área de Alcaldía/Presidencia está contemplada en la Memoria de dichos puestos realizada por el Área correspondiente.*

*En lo que se refiere a la tramitación del expediente:*

*En el punto 2.1, mediante certificación del Secretario de la Mesa General de Negociación se constata la celebración de la Mesa donde se ha tratado la presente modificación de relación de puestos que es el trámite necesario para el presente expediente.*

*En relación al punto 2.2 indicando falta de motivación por que no constan las memorias para dichos puestos, ya se había informado para cada uno de ellos en el informe de Recursos Humanos la justificación de la modificación dado que en el caso de los tres primeros puestos señalados( 020003049, 020007002 y 020008004, se ha llevado a cabo la regularización en RPT de situación de personal laboral, y una vez vacantes los puestos señalados en la actual Relación de Puestos con L\* 5 se está llevando a cabo lo indicado con esa clave que es " puesto a funcionarizar" con la presente modificación.*

*En cuanto al puesto 020008002 "Jefe de Sección Contrato de Servicios" está motivado en el propio informe-propuesta que se trata de la igualdad con el resto de los puestos que tienen las mismas características en la actual Relación de Puestos de Trabajo.*

*En lo referente al apartados 2.3 ya se ha indicado en el informe de este Servicio que las modificaciones en los puestos tienen coste cero y por tanto ninguna repercusión en cuanto al cumplimiento de los principios invocados por la Asesoría Jurídica.*

*Por último en lo referente al punto 2.4 del informe, ya el Servicio de Recursos Humanos en su informe había indicado que estarían pendientes de su dotación en el presupuesto que acaba de entrar en vigor para el ejercicio 2022, en el cuál alguno de esos puestos figuran con dotación y otros figuran sin ella, en ningún caso se ha roto las reglas de gastos de personal contempladas en la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado porque con la presente modificación de RPT no se va a realizar modificación del presupuesto actual 2022, que conllevaría la tramitación de su expediente correspondiente.*

**9°.-** El artículo 74 del mencionado R.D.L. 5/2015 señala "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".

**10°.-** Corresponde a la Junta de Gobierno Local, la aprobación de la modificación de la Relación de la Puestos de Trabajo, conforme dispone el artículo 15.2, e) del Reglamento Orgánico de esta Corporación Municipal (BOP de 27 de mayo de 2009).

**11°.-** El Servicio de Recursos Humanos del Área de Presidencia y Planificación, emite el correspondiente informe que se encuentra incorporado al expediente.

**12°.-** Al amparo de las diligencias remitidas por el Jefe de Servicio de RRHH en funciones de Director del Área de Presidencia y Planificación de fechas 7 y 8 de marzo de 2022, se emite nota de conformidad en virtud de lo dispuesto en el art 3.3. d) del R.D. 128/2008 de 16 de marzo.

La Junta de Gobierno Local, por unanimidad, y de conformidad con lo propuesto, **ACUERDA:**

**Primero.-** Aprobar la modificación puntual de la vigente Relación de Puestos de Trabajo de esta Corporación Municipal, para los siguientes puestos y conforme al siguiente contenido:

## **I CREACIÓN DE PUESTOS**

### **AREA DE ALCALDÍA/PRESIDENCIA**

- Creación de 2 puestos singularizados de los que se incluye la Memoria correspondiente en el expediente:

Puesto nº **010001016** denominado Técnico Colaborador del Área de Alcaldía/Presidencia.

- . Complemento de destino: 28
- . Complemento específico: 83,33
- . Vinculo: Funcionario de carrera.
- . Grupo y Subgrupo: A;A1

. *Requisitos para su desempeño:*

- *Administración de procedencia: AI*
- *Adscripción escala/ subescala: Administración General/ Técnico o equivalente.*

. *Mérito preferente: Licenciado en Derecho o equivalente*

. *Forma de provisión: Concurso.*

. *Localización: La Laguna*

*Funciones: Le corresponde ejercer, en su caso bajo la supervisión del Responsable de la Unidad Técnica de Apoyo de Alcaldía, con carácter enunciativo y no limitativo, las siguientes funciones:*

a) *Las tareas generales de gestión, estudio y propuesta de carácter administrativo de nivel superior.*

b) *Contribuir a la organización y dirección de las funciones y actividades atribuidas y desarrolladas por las secciones, negociados, unidades administrativas y personal adscrito.*

c) *Administrar y gestionar los recursos materiales y bienes afectos para la realización de los cometidos y funciones asignados.*

d) *Elaboración de anteproyectos de planes y programas relativos a las competencias del Área, así como su ejecución, de conformidad con las instrucciones dictadas.*

e) *Impulso, tramitación e instrucción de los expedientes administrativos que le correspondan y le asigne el responsable de la Unidad Técnica de Apoyo a la Alcaldía (Responsable UTAA).*

f) *En régimen de colaboración:*

f.1.- *Estudio, informe, asesoramiento y propuesta de resolución de actos y acuerdos, que deban realizar en materia competencia del Área y/o que hayan de realizarse por la Alcaldía.*

f.2.- *Apoyo administrativo al Responsable de UTAA sustituyendo a este en los casos de vacante, licencia o enfermedad.*

*Puesto nº 010001017 denominado Técnico de Apoyo en la Gestión Administrativa del Área de Presidencia.*

*Complemento de destino: 26.*

- Complemento específico: 83,33.
- Vínculo: Funcionario de carrera.
- Grupo y Subgrupo: A; A2.
- Requisitos para su desempeño:
  - Administración de procedencia: AI.
  - Adscripción escala / subescala: Administración General /De Gestión o equivalente.

*.Merito preferente: formación en materia económica.*

- Forma de provisión: Concurso.
- Jornada: Normal.
- Localización: La Laguna.
- Funciones:

*Le corresponde ejercer, en su caso, bajo la supervisión de los puestos de nivel superior, las que la legislación básica de régimen local atribuye al Subgrupo de pertenencia, con excepción de aquellas expresamente reservadas a otros funcionarios, además, con carácter indicativo y no limitativo, de las siguientes:*

- a) Estudio, cálculo y seguimiento de propuestas del Área de Alcaldía.*
- b) Las propias que para su subgrupo le encomienden el Responsable de la Unidad y el Técnico Colaborador.*
- c) Colaborar con las tareas dirigidas a la organización y dirección de las funciones y actividades atribuidas y desarrolladas por las secciones, negociados, unidades administrativas y personal adscrito.*
- d) Administrar y gestionar los recursos materiales y bienes afectos para la realización de los cometidos y funciones asignados.*
- e) Contribuir en la elaboración de anteproyectos de planes y programas relativos a las competencias del Área, así como su propuesta y ejecución, de conformidad con las instrucciones dictadas.*
- f) Impulso, tramitación e instrucción de los expedientes administrativos que le correspondan o le asigne el responsable de la Unidad Técnica de Apoyo a la Alcaldía (Responsable UTAA) y el Técnico Colaborador del Área.*

g) En régimen de colaboración, contribuir al estudio, informe, asesoramiento y propuesta de resolución de actos y acuerdos, que deban realizar en materia competencia del Área y/o que hayan de realizarse por la Alcaldía.

Puesto n° **020003049** denominado auxiliar Administrativo Registro e Información L5\*, como consecuencia de regularización situación del personal laboral.

**Área de Obras e Infraestructuras.-**

- Denominación: TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN GENERAL
- Número de puesto: **060002051**
- Complemento de destino: 24.
- Complemento específico: 48,77
- Vínculo: Funcionario de carrera.
- Grupo y Subgrupo: A; A1.
- Requisitos para su desempeño:
  - Administración de procedencia: Propia.
  - Adscripción escala / subescala: Administración General / Mérito de preferente: Formación en materia económica o jurídica.
- Forma de provisión: Concurso.
- Jornada: Normal.
- Localización: La Laguna.
- Funciones:

Les corresponde ejercer bajo la supervisión del Director del Área y el Jefe de Servicio, las siguientes funciones:

a) Elaboración de anteproyectos de planes y programas así como su ejecución, de conformidad con las instrucciones dictadas.

b) Impulso, tramitación e instrucción de los expedientes administrativos relativos al servicio.

c) Estudio, informe, asesoramiento y propuesta de resolución de actos y acuerdos, que deban realizar en materia de señalización y ocupación de vías públicas y tramitación de procedimientos de expropiación, etc.

d) Instrucción de los expedientes de contratación en materia del servicio.

e) *Apoyo administrativo al Director del Área y al Jefe de Servicio.*

- Denominación: TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN GENERAL*
- Número de puesto: 060002052*
- Complemento de destino: 24.*
- Complemento específico: 48,77*
- Vínculo: Funcionario de carrera.*
- Grupo y Subgrupo: A; A1.*
- Requisitos para su desempeño:-*

*-Administración de procedencia: Propia.*

*- Adscripción escala / subescala: Administración General / Mérito de preferente: Formación en materia económica o jurídica.*

- Forma de provisión: Concurso.*
- Jornada: Normal.*
- Localización: La Laguna.*
- Funciones:*

*Les corresponde ejercer bajo la supervisión del Director del Área y el Jefe de Servicio, las siguientes funciones:*

*a) Elaboración de anteproyectos de planes y programas así como su ejecución, de conformidad con las instrucciones dictadas.*

*b) Impulso, tramitación e instrucción de los expedientes administrativos relativos al servicio.*

*c) Estudio, informe, asesoramiento y propuesta de resolución de actos y acuerdos, que deban realizar en materia de señalización y ocupación de vías públicas y tramitación de procedimientos de expropiación, etc.*

*d) Instrucción de los expedientes de contratación en materia del servicio.*

*e) Apoyo administrativo al Director del Área y al Jefe de Servicio.*

## **II MODIFICACIÓN SINGULAR EN PUESTOS EXISTENTES**

### **Área de Seguridad Ciudadana:**

*Puesto n°050001290 denominado Asesor Técnico en materia de informática, adaptándolo a las circunstancias actuales de organización del Área:*

-Titulación: Ingeniería Superior Informática / o Grado en Informática.

-Modificación del apartado a) de las funciones:

Donde dice:

*"Organización y dirección de las funciones y actividades atribuidas y desarrolladas por personal adscrito con carácter presencial las 24 horas",*

Debe decir:

*"Organización y dirección de las funciones y actividades atribuidas y desarrolladas por personal adscrito con carácter de disponible fuera de la jornada normal de trabajo".*

#### **Área de Presidencia:**

- Puesto n° 020007002 y puesto n° 020008004 denominados auxiliar administrativo en Servicio de Contratación, se pasan de laboral a funcionarios para su correcta cobertura, dado que son puestos laborales a funcionarizar.

o **020007002**- Auxiliar administrativo C2 C.D. 14 C.E. 34,84

o **020008004**- Auxiliar Administrativo C2 C.D. 14 C.E. 34,84

o Puesto n° **020008002** denominado Jefe de Sección Contrato de Servicios, que en Administración de procedencia tiene Administración Local debiendo ser Administración Propia, al igual que el resto de las Jefaturas de Sección.

o Del mismo modo para una correcta homogeneidad de los puestos el puesto n° **020005004** denominado Jefe de Sección de Régimen y Registro de Personal en lugar de Administración Indistinta debe ser Administración Propia.

#### **Área de Medio Ambiente y Servicios Municipales.-**

Se incluye en el expediente Memoria justificativa de la modificación puntual de los siguientes puestos:

- Puesto n° **090001001** denominado Jefe de Servicio Medio Ambiente y Servicios Municipales cuya forma de provisión es Libre Designación , cambiándola a Concurso de Méritos, con Mérito preferente: Al menos 2 años de experiencia en un puesto de trabajo de características similares.

- Puesto n° **090001101** denominado Técnico de Medioambiente cambiar denominación a Técnico de medioambiente y transición energética.

Modificar titulación: Ingeniero /a industrial, Ambientólogo (Grado en ciencias ambientales), Ingeniero/a agrónomo.

Añadiendo a las funciones que ya se establecen en la RPT:

. Planteamiento y supervisión de la estrategia de transición energética municipal.

. Apoyo técnico a la gestión de subvenciones vinculadas con la transición energética.

. Supervisión de la redacción de proyectos.

. Dirección de obras e instalaciones relacionadas con transición energética.

- Puesto nº **090001075** denominado Inspector Veterinario:

Teniendo la forma de provisión Concurso de Méritos:

Incluir en Mérito preferente: Al menos 1 año de experiencia en materia de protección y bienestar animal.

**Segundo.-** Publicar el presente acuerdo, de aprobación de la modificación puntual de la vigente Relación de Puestos de Trabajo del Excmo. Ayuntamiento de San Cristóbal de La Laguna, en el B.O.P. de Santa Cruz de Tenerife.

### **PUNTO 3.- EXPEDIENTE RELATIVO A LA MODIFICACIÓN DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO CONFORME A LO ACORDADO POR LA JUNTA DE GOBIERNO LOCAL DE FECHA 20 DE OCTUBRE DE 2021, EN RELACIÓN AL ACUERDO SECTORIAL COMPLEMENTARIO DE LAS CONDICIONES LABORALES Y ECONÓMICAS DE LA POLICÍA LOCAL.**

Visto el acuerdo adoptado en la Junta de Gobierno Local celebrada el día 20 de octubre de 2021, la tratar en el punto 2 del orden del día el Acuerdo sectorial complementario de las condiciones laborales y económicas de la policía local del Ayuntamiento de San Cristóbal de La Laguna, suscrito el día 30 de septiembre de 2021 en los siguientes términos:<sup>1</sup>

*“DOCUMENTO REFUNDIDO II PARA ACUERDO SECTORIAL COMPLEMENTARIO DE LAS CONDICIONES LABORALES Y ECONÓMICAS DE LA POLICÍA LOCAL DEL AYUNTAMIENTO DE SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA.*

---

<sup>1</sup> Intervinieron y firmaron ese Acuerdo la representación de la Corporación municipal y la de todas las fuerzas sindicales con representación en la Policía Local.

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

*Sin perjuicio de las otras condiciones de trabajo ya reguladas y establecidas, se hace preciso establecer un marco normativo y obligacional, en las relaciones que vinculan al personal funcionario que presta servicios en la Policía Local del Ayuntamiento de La Laguna, que respalde los derechos y deberes que le competan a cada una de las partes, todo ello en el ámbito de la normativa vigente.*

*Con ocasión del análisis y valoración de los puestos del Área de Seguridad Ciudadana en el proceso de actualización de la relación de puestos de trabajo, destacó la existencia de una sobrecarga de trabajo en los puestos de la policía local, con origen, entre otras circunstancias, en los efectos que la aplicación del Real Decreto 1449/2018 produjo, minorando los efectivos de la plantilla, agravado en la crisis sanitaria sobrevenida desde comienzos del año 2020, y también en lo que la crisis migratoria en su conjunto afecta a nuestro municipio.*

*Durante las reuniones realizadas y como reflejo de las mismas, la policía local presentó escrito de fecha 26 de marzo del presente año planteando, entre otras mejoras concretas, el establecimiento de una productividad anual sobre el especial rendimiento, actividad extraordinaria e iniciativa de la Policía Local, el trasvase retributivo desde el actual complemento variable de productividad.*

*De modo especial, durante este periodo negociador ha estado presente en las mesas de trabajo las determinaciones limitativas de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para este ejercicio 2021, así como las expresadas circunstancias que en las funciones de la Policía Local de este Ayuntamiento ha tenido la aplicación de la normativa de 2018, reductora de la edad de jubilación en favor de los policías locales, la crisis sanitaria producida por COVID-19, así como la gestión de los efectos que en este municipio produce la crisis migratoria.*

*En efecto, a la escasez de efectivo producida por la aplicación del Real Decreto 1449/2018 así como las dificultades existentes para la provisión de la totalidad de los efectos previstos en la relación de puestos de trabajo, produjo una minoración paulatina y la falta real de los efectivos de la plantilla produciendo el agotamiento acumulado en la plantilla por la sobrecarga continuada sobre el trabajo habitual que no ha dejado de incrementarse, lo que ha generado la necesidad de reordenar la disponibilidad y los periodos de*

*libranza compensatoria que afecten a los servicios, para posibilitar así el descanso adecuado a estas nuevas circunstancias y la buena prestación de los servicios atribuidos a la policía local. Resultado de ello, una vez estudiadas las consecuencias de las expresadas circunstancias sobre la necesaria actualización de los puestos y la efectiva sobrecarga de trabajo que en la actualidad soportan, procede adaptar la estructura organizativa en garantía de la prestación de los servicios ordinarios, de las actividades a celebrar en el municipio, y de las contingencias que pudieran surgir, generando a su vez condiciones particulares añadidas a la dedicación con el efecto temporal sobre el complemento específico.*

*En definitiva, el mantenimiento de los intereses generales que la policía garantiza, justifica y exige la mayor dedicación que supone la escasez de plantilla hasta que sean cubiertos todos los puestos de la policía local vacantes en la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento, la crisis sanitaria y la crisis migratoria. Una dedicación, con fundamento en esas causas, que justifica el establecimiento de una parte variable de este complemento específico.*

*La Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de régimen Local, en su artículo 92, relativo a los funcionarios al servicio de la Administración Local, dispone que “Los funcionarios al servicio de la Administración local se rigen, en lo no dispuesto en esta Ley, por la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, por la restante legislación del Estado en materia de función pública, así como por la legislación de las Comunidades Autónomas y las propias de su ámbito, en los términos del artículo 149.1.18ª de la Constitución”.*

*El artículo 33.1 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público por su parte dispone que, “la negociación colectiva de las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos estará sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia”.*

*El sistema retributivo de los funcionarios públicos está constituido por: retribuciones básicas (sueldo, antigüedad y pagas extraordinarias) y retribuciones complementarias (complemento de destino, complemento específico y complemento de productividad).*

*El complemento específico de cada puesto de trabajo se establece en la relación de puestos de trabajo y no es el mismo para los puestos del mismo*

*nivel ni para los asignados a un cuerpo, escala o titulación, pero tampoco se trata de un complemento personal sino de carácter objetivo de modo que todos los puestos en que concurran las mismas circunstancias determinantes de este tipo de complemento y con la misma intensidad deben tenerlo con igual dotación, sin embargo no es lícito atribuirlo de la misma manera a todos los funcionarios de una entidad o cuerpo, escala o categoría sin justificación alguna confundiendo con las retribuciones básicas (STS 11 septiembre 1993).*

*No es posible atribuir más de un complemento específico a un puesto de trabajo, aunque concurra más de una condición particular en el mismo.*

*El art. 37 EBEP, regula las materias de objeto de negociación.*

*Por último, el artículo 38.4, establece que “los Pactos y Acuerdos totales o parciales, deberán determinar las partes que los conciertan, el ámbito personal, funcional, territorial y temporal, así como la forma, plazo de preaviso y condiciones de denuncia de los mismos”, que se completa con lo establecido en el punto 5 que dice “Se establecerán Comisiones Paritarias de seguimiento de los Pactos y Acuerdos con la composición y funciones que las partes determinen”.*

*El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por la Corporación se efectúe una valoración del puesto de trabajo. Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación, al aprobar la relación de puestos de trabajo, determinará aquéllos a los que corresponde un complemento específico, señalando su respectiva cuantía. Así y en su caso, podrán acordar las partes determinar en la relación de puestos de trabajo los puestos susceptibles de percibir la parte variable del complemento específico.*

*Por ello, las partes firmantes convienen en suscribir este Acuerdo de mutua satisfacción y promover la paz social hasta enero de 2024.*

## **CAPÍTULO PRIMERO**

### **DISPOSICIONES GENERALES.**

#### **ARTÍCULO 1. Intervinientes.**

*Intervienen en el presente acuerdo como partes, el Ayuntamiento de La Laguna, y la representación sindical de los funcionarios al servicio de éste. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimadas para negociar el presente acuerdo en los términos indicados en el artículo 33 del EBEP.*

*Los firmantes intervinientes quieren expresar que, desde un primer momento, ha existido voluntad de mejora integral del servicio siempre dentro de la legalidad, y también han considerado que en los próximos años, al menos hasta poder conocer las previsiones de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2024, se requiere de los empleados públicos limitaciones y esfuerzos en favor de la ciudadanía y en consonancia con los efectos económicos derivados de la actual crisis sanitaria. Conscientes de ello y de la necesidad de un pacto social en beneficio de los intereses generales de la comunidad vecinal lagunera, los firmantes de este acuerdo establecen para el resto del año 2021 y los ejercicios de 2022 y 2023 un periodo de búsqueda permanente de soluciones y consenso en los conflictos que pudieran surgir.*

#### *ARTÍCULO 2. Ámbito personal y funcional.*

*El presente acuerdo regulará las condiciones de trabajo entre el Ayuntamiento de La Laguna y el personal funcionario de la Policía Local del Ayuntamiento únicamente en lo contenido en dicho acuerdo y marco presupuestario para el variable específico, quedando permanentes las restantes medidas sumadas a las otras condiciones y derechos contenidas en el Acuerdo Corporación-Funcionarios y demás disposiciones de aplicación anteriormente acordadas.*

*El ámbito funcional está determinado por la totalidad de los servicios, actividades y competencias que ejerza la plantilla de la Policía Local de La Laguna por disposición normativa o por la voluntad de los órganos de gobierno del mismo, de acuerdo con lo establecido en la LO 2/1986, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, del artículo 25.f de la Ley reguladora de las Bases del Régimen Local, y demás disposiciones de aplicación.*

#### *ARTÍCULO 3. Ámbito territorial y temporal.*

*El ámbito territorial del acuerdo abarcará el que corresponda al ejercicio de las competencias legalmente atribuidas al Ayuntamiento de La Laguna.*

*El acuerdo, que será publicado en el Boletín Oficial de la Provincia, entrará en vigor el día 01 de enero de 2022, con efectos económicos y de aplicación desde entonces, independientemente de la fecha de homologación e inscripción por la Oficina Pública, en su caso, permaneciendo vigente en tanto se mantengan las circunstancias que exijan a la plantilla de la Policía Local una mayor dedicación por los motivos de falta de efectivos, hasta que sean cubiertos todos los puestos de la policía local vacantes en la relación de puestos de trabajo*

*del Ayuntamiento, por la crisis sanitaria, la crisis migratoria, y las causas que han dado lugar a este complemento.*

*Las cantidades destinadas a la parte variable del complemento específico se irán incorporando al específico general según lo posibilite la normativa reguladora de las retribuciones de los empleados públicos de manera directa o gradual. No obstante, si no hubiera resultado incorporado, esta parte variable del complemento específico ampliará su contenido y vigencia prorrogándose tácitamente en igual condición hasta que quede integrado plenamente en la parte fija del complemento específico.*

#### *ARTÍCULO 4. Prórroga y revisión del acuerdo.*

*Este acuerdo se entenderá automáticamente prorrogado.*

*El presente acuerdo podrá ser revisado a instancia de las partes. Durante el tiempo que medie entre la fecha de revisión y la entrada en vigor de los aspectos discordantes en el nuevo acuerdo, este continuará vigente.*

*La solicitud de revisión deberá formularse por escrito dirigida a la otra parte concertante y, si procede legalmente a la Autoridad competente.*

*El Acuerdo Corporación-Funcionarios vigente en estos momentos, será de aplicación en todo aquello que no esté regulado en el presente acuerdo.*

#### *ARTÍCULO 5. Comisión de seguimiento e interpretación.*

*Las partes firmantes del presente Acuerdo constituirán una Comisión Paritaria con las funciones de interpretación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del presente Acuerdo Sectorial.*

*Estará formada por un representante de cada organización sindical firmante del acuerdo e igual número en representación de la Corporación municipal, y podrá ser convocada por cualquiera de sus miembros con la finalidad de someter a su consideración cualquier duda o conflicto que surja sobre su fiel cumplimiento. Entre los miembros de la citada comisión se designará un Secretario que levanta acta de las reuniones y resoluciones mantenidas.*

*Las reuniones se celebrarán siempre, previa convocatoria de cualquiera de las partes, con al menos cuarenta y ocho horas de antelación, con especificación concreta de los temas a tratar en cada caso. En el supuesto de urgencia motivada, el plazo podrá reducirse a veinticuatro horas.*

*ARTÍCULO 6. Actualización del complemento de destino.*

*1.- Actualizar los niveles de complemento de destino no modificados con ocasión de anteriores modificaciones de la relación de puestos de trabajo, lo que de modo efectivo supone para gran parte de los empleados públicos municipales que ocupan los puestos de la policía local una condición desfavorable en cuanto a su derecho al grado personal respecto de otros policías de municipios de esta comunidad autónoma.*

*El incremento en el nivel de complemento de destino no deberá afectar al mantenimiento de la estructura jerárquica de la policía local, y será realizado conforme a lo establecido en el Anexo I de este acuerdo.*

*2.- Los nuevos importes atribuidos a éste complemento de destino se verán disminuidos del importe del actual complemento variable de productividad que correspondiera percibir por cada empleado público según la asignación realizada, conforme a lo establecido en el Acuerdo de Regulación del sistema de evaluación aprobado por la Junta de Gobierno Local de este Ayuntamiento el 24 de mayo de 2019.*

*ARTÍCULO 7. Aplicación de la parte variable del complemento específico.*

*1.- Se constituirá un grupo o equipo multidisciplinar con voluntarios de la plantilla de la policía local, con disponibilidad para el servicio con el objetivo de posibilitar su actuación ante las situaciones legales de catástrofes naturales y emergencia, activándose cuando éstas sean declaradas, según lo previsto en el Plan Territorial de Emergencias de Protección Civil de la Comunidad Autónoma de Canarias.*

*A efectos del presente acuerdo y en base a la normativa vigente, se define la emergencia o catástrofe natural, como una situación o acontecimiento que altera o interrumpe sustancialmente el funcionamiento de una comunidad o sociedad por ocasionar gran cantidad de víctimas, daños e impactos materiales, cuya atención supera los medios disponibles de la propia comunidad.*

*2.- Durante el periodo de integración de los policías en el equipo o grupo, la compensación por la disponibilidad y consiguiente dedicación, se llevará a efecto mediante el incremento del complemento específico con una cantidad variable que se abonará en doce pagas anuales, y conforme al siguiente desglose:*

2.1.- Durante el año 2022, la cantidad de doscientos cincuenta (250,00) euros de forma mensual. De manera que resultaría la cantidad anual de tres mil (3.000,00) euros;

2.2.- Durante el año 2023, la cantidad de trescientos cincuenta (350,00) euros de forma mensual. De manera que resultaría la cantidad anual de cuatro mil doscientos (4.200,00) euros.

3.- Sin perjuicio de la vocación de permanencia, a partir del año 2024, y hasta que el incremento del complemento específico sea fijo, conforme a lo establecido en los Presupuestos Generales del Estado, los siguientes años se harán conforme a las cantidades previstas para el año 2023, aplicándoseles la actualización legal que corresponda. Si fuera posible por la normativa reguladora de las retribuciones de los empleados públicos en la Ley de Presupuesto Generales del Estado para 2024, se incorporará al sistema retributivo de la policía local de este Ayuntamiento con carácter fijo y permanente.

#### *ARTÍCULO 8.- Días de compensación por equiparación festiva.*

*En relación con la equiparación de horarios en relación con el personal de tareas administrativas del resto del Ayuntamiento se reconocerán:*

*- Cuatro días (4) compensatorios que se tramitarán conforme al mismo procedimiento de gestión que los días de asuntos particulares.*

*- El disfrute de estos días deberá hacerse dentro de los turnos de mañanas, tardes o noches de lunes a domingo, en función de lo establecido en el vigente Acuerdo Corporación-Funcionarios, en razón de los porcentajes establecidos sobre ausencias, al efecto.*

*- Estos días no serán de aplicación a quienes no estén sujetos a turnicidad ni a quienes desempeñen tareas administrativas, que se regirán por el mismo régimen de permisos y descansos que el resto de los empleados públicos municipales.*

*- El personal que esté desempeñando sus servicios en tareas administrativas será la misma que la del resto de los empleados públicos municipales.*

#### *DISPOSICIONES ADICIONALES.*

*Primera. - No obstante, lo anterior, serán de aplicación a la Policía Local, todas aquellas mejoras existentes o de aplicación en el Acuerdo General, así como las resoluciones, normas o leyes y pactos de mejora de las*

*condiciones generales relacionadas, condiciones económicas y sociales que esta Administración acuerde con el resto de los empleados públicos o establecidos en su Acuerdo General.*

*Así mismo se tomará siempre como condición más favorable, cualquier decisión o disposición legal que mejore las condiciones económicas y sociales o laborales contenidas en el presente Acuerdo.*

*Segunda. - Los efectos económicos del presente acuerdo entrarán en vigor a partir del 01 de enero de 2022, por lo que la Corporación promoverá su aprobación y posterior publicación en el Boletín Oficial de la Provincia para su validación efectiva, y todas las cantidades que en él figuran habrán de ser previstas, presupuestadas y revisadas anualmente aplicándoseles las previsiones de las leyes presupuestarias.*

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA.**

*A la finalización y aprobación del presente Acuerdo junto con el resto de Acuerdos y Convenios en éste Ayuntamiento, en el plazo de un mes se procederá a iniciar por los Órganos competentes cuantas actuaciones sean necesarias para la aplicación efectiva del presente acuerdo, los trabajos y negociaciones para la revisión y adecuación de la relación de puestos de trabajo a efectos de regularizar y trasladar los contenidos de este Acuerdo y cualquier otra situación conveniente de su competencia a dicho instrumento organizativo, fijándose un calendario de negociación a tal efecto.*

#### **DISPOSICIÓN DEROGATORIA.**

*A la aprobación y entrada en vigor del presente Acuerdo Sectorial, quedan derogados cuantos acuerdos, decretos y resoluciones existentes le afecten y contradigan al presente Acuerdo.*

#### **DISPOSICIÓN FINAL.**

*En relación a todo lo anteriormente acordado, se incorporará inexorablemente al expediente, previo a la convocatoria de la mesa de funcionarios y/o mesa de empleados públicos, informe de viabilidad emitido por la Secretaría Técnica del órgano municipal competente para su aprobación y por la Intervención Municipal en cuanto a la viabilidad jurídica y económica del Acuerdo. De tales informes será entregada copia a la totalidad de secciones sindicales con representación dentro de la plantilla de la Policía Local.*

*Las partes firmantes del presente Acuerdo se comprometen a respetar todos y cada uno de los artículos expuestos, concibiéndose como un*

*todo orgánico no divisible, no pudiendo aplicarse parte/s de lo acordado desechando el resto, y debe ser aplicado y observado en su integridad.*

*El expresado acuerdo deberá ser editado por el Ayuntamiento con expresión de los sindicatos objeto de la negociación sectorial, a fin de ser distribuido para su conocimiento entre todo el personal afectado.*

*\* \* \**

#### *ANEXO I*

##### *DENOMINACIÓN DE LOS PUESTOS AFECTADOS:*

###### *1.- POLICÍA: Grupo C1*

*COMPLEMENTO DE DESTINO ACTUAL: 18 que corresponde a un importe de 432,32 €/mes*

*NUEVO COMPLEMENTO DE DESTINO: 20 que corresponde a un importe de 481,48 €/mes*

*Supone una diferencia de 49,16 € mensuales X 14 = 688,24€ de traspaso anual.*

###### *2.- OFICIAL DE POLICÍA: Grupo C1*

*COMPLEMENTO DE DESTINO ACTUAL: 20 que corresponde a un importe de 481,48 €/mes*

*NUEVO COMPLEMENTO DE DESTINO: 22 que corresponde a un importe de 558,28€/mes*

*Supone una diferencia de 76,80 € mensuales x14 = 1.075,20€ de traspaso anual.*

###### *3.-SUBINSPECTOR/A DE POLICÍA: Grupo A2*

*COMPLEMENTO DE DESTINO ACTUAL: 22 que corresponde a un importe de 558,28 €/mes*

*NUEVO COMPLEMENTO DE DESTINO: 24 que corresponde a un importe de 638,29 €/mes*

*Supone una diferencia de 80,01 € mensuales X14- 1.120,14 € de traspaso anual.*

###### *4.- INSPECTOR/A DE POLICÍA: Grupo A2*

*COMPLEMENTO DE DESTINO ACTUAL: 24 que corresponde a un importe de 638,29 €/mes*

*NUEVO COMPLEMENTO DE DESTINO: 26 que corresponde a un importe de 764,54 €/mes*

*Supone una diferencia de 126,25 € mensuales X14 1.767,50 € de traspaso anual.*

*5.- SUBCOMISARIO/A DE POLICÍA: Grupo A1*

*COMPLEMENTO DE DESTINO ACTUAL: 25 que corresponde a un importe de 678,31 €/mes*

*NUEVO COMPLEMENTO DE DESTINO: 27 que corresponde a un importe de 871,43 €/mes.*

*Supone una diferencia de 193,12 € mensuales X14 = 2.317'44 € de traspaso anual.*

*\* \* \**

## *ANEXO II*

*1º.- La constitución de este grupo o equipo multidisciplinar con los efectivos de la policía local lo es para posibilitar su actuación ante las situaciones legales de catástrofes naturales y emergencia, activándose cuando éstas sean declaradas, conforme a lo establecido en artículo 7.*

*2º.- Formarán parte del equipo multidisciplinar todos los voluntarios que así lo deseen de la plantilla de la policía local, asegurando la participación de todos los miembros del equipo, de modo que no se repita la activación de ningún agente, tanto en cuanto, todos los miembros que lo integran, no hayan sido activados previamente.*

*3º.- La prestación efectiva para el servicio, salvo en periodo de licencia o similar, se realizará mediante la determinación de equipos rotatorios. La Jefatura previamente a cualquier activación computará y reorganizará todos los recursos disponibles a efectos de organizar y decidir las verdaderas necesidades de la incidencia a afrontar y de la necesidad de activar dicha disponibilidad de resultar necesario o inadecuado.*

*4º.- En su caso, a través de la Comisión de Seguimiento e Interpretación serán determinadas las condiciones, circunstancias y efectos relativos a la prestación de los servicios a que se refiere este Acuerdo.*

5°.- *La situación de baja por accidente o enfermedad laboral, común o incapacidad transitoria, darán derecho a la percepción de la parte variable del complemento específico sin pérdida alguna, según lo dispuesto en el art. 21 del Acuerdo Corporación-Funcionarios.*

*La totalidad del periodo en situación de incapacidad laboral del funcionario de policía municipal, tanto por contingencias comunes y/o profesionales (enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo o enfermedad profesional) dará derecho a la percepción de dicho complemento sin pérdida retributiva alguna.*

6°.- *Con respeto a lo establecido en el apartado 5° anterior, no se devengará la parte variable del complemento específico cuando el abono de retribuciones no esté siendo realizado por el Ayuntamiento.*

7°.- *La activación de los miembros del equipo multidisciplinar será compatible, en todo caso, con el reconocimiento por parte de la Administración de cuantas horas, fuera de la jornada normal de trabajo, se realicen por los integrantes del equipo, una vez incorporados al servicio, conforme a lo estipulado sobre servicios extraordinarios.”*

Resulta:

1°.- Constan en el expediente, entre otros, los siguientes documentos:

A.- El expresado Acuerdo sectorial complementario de las condiciones laborales y económicas de la policía local del Ayuntamiento de San Cristóbal de La Laguna, suscrito el día 30 de septiembre de 2021.

B.- Acuerdo expresado Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación de la Policía Local, celebrada el día 11 de octubre de 2021.

C.- Acuerdo de la Mesa General de Negociación, celebrada el día 20 de octubre de 2021, otorgando su aprobación unánime.

D.-<sup>2</sup> Informe de fecha 20 de octubre de 2021 de la Secretaría Técnica, mostrando la conformidad a la idoneidad del proyecto para acuerdo sectorial.

---

<sup>2</sup> Estos informes de la Intervención General y de la Secretaría Técnica, cumplimentan lo previsto en la Disposición Final del Acuerdo suscrito el 30 de septiembre de 2021.

El Área de Presidencia y Planificación trasladó a esos órganos informantes diligencia referida a las actuaciones anteriores relacionadas con el Acuerdo suscrito. En la diligencia se mencionaba y trasladaba fichero adjunto comprensivo de actuaciones obrantes en esta Área, entre ellas las sesiones de la mesa general de negociación habilitando las reuniones sectoriales sobre policía local, encuentros y mesas de trabajo. (...).

E.- Comunicado de la Intervención General, de la misma fecha, indicando que *no procede en este momento procedimental realizar función de control interno alguna.*

F.- El mencionado acuerdo de la Junta de Gobierno Local celebrada el día 20 de octubre de 2021, que conformando el adoptado en las Mesas negociadoras, desplegó efectos sobre la vigente relación de puestos de trabajo,<sup>3</sup> del mismo modo que supuso la necesidad de aclarar su convivencia con el actual Acuerdo Corporación-Funcionarios.<sup>4</sup>

G.- Informe de la Dirección de la Asesoría Jurídica de fecha 21 de octubre de 2021, expresando que si bien no existe causa para informarlo desfavorablemente, el informe es innecesario en esta fase máxime cuando el mismo ha sido tomado y es plenamente eficaz.

H.- Como continuidad de ese Acuerdo de la Junta de Gobierno Local, en relación con los efectos sobre la relación de puestos de trabajo y sobre el Acuerdo Corporación-Funcionarios consta, entre otras actuaciones, el Acuerdo de la Mesa General de Negociación, celebrada el día 27 de diciembre de 2021 en los siguientes términos:

*Modificación parcial de la RPT, subida dos niveles complemento de destino Policía Local, trasvasando importe del Complemento variable de productividad.*

I.- También consta acuerdo adoptado el día 19 de enero de 2022 por la de Comisión de Seguimiento e Interpretación, o Comisión Mixta Paritaria, estableciendo " *Lo establecido en el artículo 4 del Acuerdo Corporación Funcionarios se interpreta en el sentido de que, las Jornadas de horario especial del Personal Administrativo, se aplicará al personal de la Policía Local, que no realiza tareas administrativas, mediante la acumulación en cuatro (4) días compensatorios, que en aplicación del artículo 8 del acuerdo Sectorial Complementario aprobado por la Junta de Gobierno Local, el 20 de octubre de 2021, se tramitarán conforme al mismo procedimiento de gestión que los días de asuntos particulares.* "

\*

Así, existiendo las actuaciones mencionadas, lo sometido ahora a informe, es tanto el contenido del texto de Acuerdo concertado en el seno de una

---

<sup>3</sup> Aprobada en la Junta de Gobierno Local de 22 de marzo de 2016, y publicada en el B.O.P. n° 52 de 29 de abril de 2016.

<sup>4</sup> Está publicado en el Boletín Oficial de esta Provincia número 22, el día 20 de febrero de 2002.

negociación, en su momento aprobado en tramitación sucesiva por la Junta de Gobierno Local, en su sesión de 20 de octubre, y los actos posteriores que se proponen derivados de ese Acuerdo, en lo que a través de la relación de puestos de trabajo afecta a materia retributiva, y en lo que a través del Acuerdo Corporación-Funcionarios afecta a *días compensatorios por equiparación de festiva* de la policía local con el personal adscrito a tareas exclusivamente administrativas.

**2°.-** Lo anterior se fundamenta en las siguientes consideraciones jurídicas:

1.- El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, considerar en especial el artículo 38 y sus concordantes cuando establece, sobre los pactos y acuerdos:

*1. En el seno de las Mesas de Negociación correspondientes, los representantes de las Administraciones Públicas podrán concertar Pactos y Acuerdos con la representación de las organizaciones sindicales legitimadas a tales efectos, para la determinación de condiciones de trabajo de los funcionarios de dichas Administraciones.*

*2. Los Pactos se celebrarán sobre materias que se correspondan estrictamente con el ámbito competencial del órgano administrativo que lo suscriba y se aplicarán directamente al personal del ámbito correspondiente.*

*3. Los Acuerdos versarán sobre materias competencia de los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas. Para su validez y eficacia será necesaria su aprobación expresa y formal por estos órganos. Cuando tales Acuerdos hayan sido ratificados y afecten a temas que pueden ser decididos de forma definitiva por los órganos de gobierno, el contenido de los mismos será directamente aplicable al personal incluido en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de que a efectos formales se requiera la modificación o derogación, en su caso, de la normativa reglamentaria correspondiente.*

*Si los Acuerdos ratificados tratan sobre materias sometidas a reserva de ley que, en consecuencia, sólo pueden ser determinadas definitivamente por las Cortes Generales o las asambleas legislativas de las comunidades autónomas, su contenido carecerá de eficacia directa. No obstante, en este supuesto, el órgano de gobierno respectivo que tenga iniciativa legislativa procederá a la elaboración, aprobación y remisión a las Cortes Generales o asambleas legislativas de las comunidades autónomas del correspondiente proyecto de ley conforme al contenido del Acuerdo y en el plazo que se hubiera acordado.*

*Cuando exista falta de ratificación de un Acuerdo o, en su caso, una negativa expresa a incorporar lo acordado en el proyecto de ley correspondiente, se deberá iniciar la renegociación de las materias tratadas en el plazo de un mes, si así lo solicitara al menos la mayoría de una de las partes.*

*4. Los Pactos y Acuerdos deberán determinar las partes que los conciertan, el ámbito personal, funcional, territorial y temporal, así como la forma, plazo de preaviso y condiciones de denuncia de los mismos.*

*5. Se establecerán Comisiones Paritarias de seguimiento de los Pactos y Acuerdos con la composición y funciones que las partes determinen.*

*6. Los Pactos celebrados y los Acuerdos, una vez ratificados, deberán ser remitidos a la Oficina Pública que cada Administración competente determine y la Autoridad respectiva ordenará su publicación en el Boletín Oficial que corresponda en función del ámbito territorial.*

*7. En el supuesto de que no se produzca acuerdo en la negociación o en la renegociación prevista en el último párrafo del apartado 3 del presente artículo y una vez agotados, en su caso, los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos, corresponderá a los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas establecer las condiciones de trabajo de los funcionarios con las excepciones contempladas en los apartados 11, 12 y 13 del presente artículo.*

*8. Los Pactos y Acuerdos que, de conformidad con lo establecido en el artículo 37, contengan materias y condiciones generales de trabajo comunes al personal funcionario y laboral, tendrán la consideración y efectos previstos en este artículo para los funcionarios y en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para el personal laboral.*

*9. Los Pactos y Acuerdos en sus respectivos ámbitos y en relación con las competencias de cada Administración Pública, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre las negociaciones de distinto ámbito y los criterios de primacía y complementariedad entre las diferentes unidades negociadoras.*

*10. Se garantiza el cumplimiento de los Pactos y Acuerdos, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de*

*Pactos y Acuerdos ya firmados, en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.*

*En este supuesto, las Administraciones Públicas deberán informar a las organizaciones sindicales de las causas de la suspensión o modificación.*

*A los efectos de lo previsto en este apartado, se entenderá, entre otras, que concurre causa grave de interés público derivada de la alteración sustancial de las circunstancias económicas cuando las Administraciones Públicas deban adoptar medidas o planes de ajuste, de reequilibrio de las cuentas públicas o de carácter económico financiero para asegurar la estabilidad presupuestaria o la corrección del déficit público.*

*11. Salvo acuerdo en contrario, los Pactos y Acuerdos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de una de las partes.*

*12. La vigencia del contenido de los Pactos y Acuerdos una vez concluida su duración, se producirá en los términos que los mismos hubieren establecido.*

*13. Los Pactos y Acuerdos que sucedan a otros anteriores los derogan en su integridad, salvo los aspectos que expresamente se acuerde mantener.*

**\***

**II.-** Del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local, considerar:

**A.-** El artículo 3º, cuando regula el complemento de destino:

*1. Los intervalos de los niveles de puestos de trabajo de los funcionarios de Administración Local serán los que en cada momento se establezcan para los funcionarios de la Administración del Estado.*

*2. Dentro de los límites máximo y mínimo señalados, el Pleno de la Corporación asignará nivel a cada puesto de trabajo atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto.*

*3. En ningún caso los funcionarios de Administración Local podrán obtener puestos de trabajo no incluidos en los niveles del intervalo correspondiente al grupo de titulación en que figure clasificada su Escala, Subescala, clase o categoría.*

4. Los complementos de destino asignados por la Corporación deberán figurar en el presupuesto anual de la misma con la cuantía que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada nivel.

5. Los funcionarios sólo podrán consolidar grados incluidos en el intervalo correspondiente al grupo en que figure clasificada su Escala, Subescala, clase o categoría, de conformidad con lo establecido en el artículo 21 de la Ley de Medidas para la reforma de la Función Pública, y de acuerdo con lo establecido en el presente Real Decreto.

**B.-** Y, el artículo 4º, cuando el complemento específico indica:

1. El complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

2. 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.

3. Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación, al aprobar la relación de puestos de trabajo, determinará aquéllos a los que corresponde un complemento específico, señalando su respectiva cuantía.

4. La cantidad global destinada a la asignación de complementos específicos figurará en el presupuesto y no podrá exceder del límite máximo expresado en el artículo 7.2, a), de esta norma.”

\*

**III.-** Del Acuerdo Corporación Funcionarios los artículos tercero y cuarto, cuando disponen:

*Artículo 3º: Comisión de Seguimiento e Interpretación.- Dentro del mes siguiente a la entrada en vigor del presente Acuerdo, se constituirá una Comisión Mixta Paritaria, integrada por un representante por cada organización sindical que esté presente en la Junta de Personal e igual número de representantes por parte de la Corporación. Serán funciones específicas de esta Comisión, la interpretación del Acuerdo en aquellas cuestiones en las que surjan dudas o*

*divergencias de interpretación y, la vigilancia del cumplimiento de lo pactado. La Comisión intervendrá preceptivamente en los supuestos señalados anteriormente, dejando a salvo la libertad de las partes, una vez agotada esa vía, para proceder en consecuencia. Tendrán capacidad de convocatoria de la Comisión: la Corporación, la Junta de Personal y/o las organizaciones sindicales representadas en éste último Organismo. Las reuniones se celebrarán siempre previa convocatoria de cualquiera de las partes, por escrito, con una antelación mínima de 72 horas y con especificación concreta de los temas a debatir, fecha, lugar y hora, levantándose acta de cada sesión que se celebre.*

*Capítulo II: Normas de organización. Artículo 4º: Jornada laboral y horario de trabajo. **Personal Administrativo:***

*(...) Habrá un margen de entrada de quince minutos, que se computará como jornada efectiva a los asistentes al trabajo. (...)*

*Serán jornadas de horario reducido de 7:30 a 13:30 o de 8:00 a 14:00 horas, los meses de julio, agosto y septiembre. El lunes de Carnaval de 8,00 a 12,00 horas. El miércoles de Carnaval de 9,00 a 14,00 horas. El día 22 de mayo, festividad de Santa Rita de Casia, patrona de los Funcionarios de Administración Local, permanecerán cerradas las oficinas públicas a excepción del Negociado de Registro General e Información que tendrá un horario de 9,00 a 13,00 horas. En el caso de coincidir con sábado o domingo, dicha festividad se trasladará al viernes anterior. El día 27 de julio, día en que se conmemora la fundación de la Ciudad de San Cristóbal de La Laguna, la jornada laboral será de 8,00 a 12,00 horas. El 15 de septiembre, día posterior a la festividad del Stmo. Cristo de La Laguna, la jornada laboral será de 9,00 a 14,00 horas. El 29 de septiembre, festividad de San Miguel Arcángel, la jornada laboral será de 8,00 a 12,00 horas. Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las dependencias municipales, con excepción del Registro General e Información que se abrirán de 9,00 a 13,00 horas. El personal adscrito a este Negociado que preste servicios esos días se les compensará con la dispensa de trabajo un día hábil que le será autorizado en función de las necesidades del servicio.*

*= = =*

**3º.-** En su relación, la Junta de Gobierno Local, en sesión extraordinaria, con carácter urgente, celebrada el día 24 de febrero de 2011, en el punto 4 del orden del día, acordó:

*“Visto el expediente relativo a la modificación del acuerdo Corporación Funcionarios, respecto a la jornada, horario y vacaciones del personal funcionario de los diferentes empleos de la Policía Local de esta Corporación, resulta.”<sup>5</sup>*

*Tercero.- Características básicas: el horario de trabajo efectivo anual del personal de la Policía Local será la establecida por la legislación estatal/autonómica vigente con un promedio de trabajo máximo anual de 1.820 horas. La jornada diaria será de 8 horas 30 minutos. A este respecto, ha de considerarse que el modelo horario denominado “5x3”, supone el desglose siguiente: a) 1.565 horas y 30 minutos de trabajo efectivo, una vez deducidos los 22 días hábiles de vacaciones, y los días 24 y 31 de diciembre, así como las tres fiestas locales. 6878 Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife núm. 37, lunes 7 de marzo de 2011 b) 52 horas de horario efectivo de trabajo, para completar la jornada anual que tiene asignado el resto del personal de la Corporación, que anualmente se destinará a la formación, previo a la reglamentación de la distribución de su uso. (...)”.*

En resumen, lo dispuesto aplicación de los horarios reducidos y días de cierre de oficinas. para el personal administrativo requiere que sea aclarado cómo resulta compensable para los efectivos de la policía local, aunque únicamente lo sea por consideración del principio de igualdad de los empleados públicos municipales. Resulta de ello:

Empleados en tareas administrativas	Empleados en tareas de policía local				
Días y horarios reducidos	Días de compensación				
<table border="1"> <tr> <td data-bbox="229 1554 772 1653"><i>El día 22 de mayo, festividad de Santa Rita.</i></td> </tr> <tr> <td data-bbox="229 1653 772 1751"><i>El lunes de Carnaval, de 8,00 a 12,00 horas.</i></td> </tr> <tr> <td data-bbox="229 1751 772 1850"><i>El miércoles de Carnaval, de 9,00 a 14,00 horas.</i></td> </tr> <tr> <td data-bbox="229 1850 772 1948"><i>El día 27 de julio, de 8,00 a 12,00 horas.</i></td> </tr> </table>	<i>El día 22 de mayo, festividad de Santa Rita.</i>	<i>El lunes de Carnaval, de 8,00 a 12,00 horas.</i>	<i>El miércoles de Carnaval, de 9,00 a 14,00 horas.</i>	<i>El día 27 de julio, de 8,00 a 12,00 horas.</i>	<p><i>Cuatro días (4) compensatorios que se tramitarán conforme al mismo procedimiento de gestión que los días de asuntos particulares.</i></p> <p><i>- El disfrute de estos días deberá hacerse dentro de los turnos de mañanas, tardes o</i></p>
<i>El día 22 de mayo, festividad de Santa Rita.</i>					
<i>El lunes de Carnaval, de 8,00 a 12,00 horas.</i>					
<i>El miércoles de Carnaval, de 9,00 a 14,00 horas.</i>					
<i>El día 27 de julio, de 8,00 a 12,00 horas.</i>					

<sup>5</sup> Aparece publicado en el B.O.P. núm. 37, del lunes 7 de marzo de 2011

<i>El 15 de septiembre, de 9,00 a 14,00 horas.</i>	<i>noches de lunes a domingo, en función de lo establecido en el vigente Acuerdo Corporación-Funcionarios, en razón de los porcentajes establecidos sobre ausencias, al efecto.</i>
<i>El 29 de septiembre, de 8,00 a 12,00 horas.</i>	

**4°.-** Consta en el expediente informe emitido por la Asesoría Jurídica, de fecha 30 de diciembre de 2021.

**5°.-** Corresponde a la Junta de Gobierno Local, la aprobación de la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo, conforme dispone el artículo 15.2,e) del Reglamento Orgánico Municipal (BOP de 27 de mayo de 2009).

**6°.-** Figura comunicado de la Intervención Municipal donde advierte de que debe hacerse una modificación presupuestaria para el trasvase de las retribuciones complementarias correspondientes a la productividad. Dicha modificación se hará en el momento en que se cuantifique la asignación correspondiente al colectivo de la policía, según el Acuerdo de evaluación para la asignación del complemento variable de productividad publicado en BOP de 19 de junio de 2019.

**7°.-** El Servicio de Recursos Humanos del Área de Presidencia y Planificación, emite el correspondiente informe que se encuentra incorporado al expediente.

**8°.-** Al amparo de las diligencias remitidas por el Jefe de Servicio de RRHH en funciones de Director del Área de Presidencia y Planificación de fechas 7 y 8 de marzo de 2022, se emite nota de conformidad en virtud de lo dispuesto en el art 3.3. d) del R.D. 128/2008 de 16 de marzo, teniendo en cuenta que pudiera ser necesario para su ejecutividad presupuestaria una previa modificación derivada del trasvase de retribuciones complementarias conforme a lo expuesto en la propuesta de resolución de fecha 7 de marzo y comunicado de Intervención de 4 de marzo de 2022 en cumplimiento del R.D. 424/2017.

La Junta de Gobierno Local, por unanimidad, y de conformidad con lo propuesto, **ACUERDA:**

**Primero.-** Modificar la relación de puestos de trabajo conforme a lo acordado por la Junta de Gobierno Local en la sesión de 20 de octubre de 2021 resultando para los puestos que se indican en los anexos I y II, la modificación de la relación de puestos de trabajo conforme a lo aprobado en la Mesa General de Negociación de fecha 27 de diciembre de 2021, en los siguientes términos:

**A.-** Complemento de destino Anexo I:

*DENOMINACIÓN DE LOS PUESTOS AFECTADOS:*

*1.- POLICÍA: Grupo C1*

*COMPLEMENTO DE DESTINO ACTUAL: 18*

*NUEVO COMPLEMENTO DE DESTINO: 20*

*2.- OFICIAL DE POLICÍA: Grupo C1*

*COMPLEMENTO DE DESTINO ACTUAL: 20*

*NUEVO COMPLEMENTO DE DESTINO: 22*

*3.- SUBINSPECTOR/A DE POLICÍA: Grupo A2*

*COMPLEMENTO DE DESTINO ACTUAL: 22*

*NUEVO COMPLEMENTO DE DESTINO: 24*

*4.- INSPECTOR/A DE POLICÍA: Grupo A2  
COMPLEMENTO DE DESTINO ACTUAL: 24  
NUEVO COMPLEMENTO DE DESTINO: 26*

*5.- SUBCOMISARIO/A DE POLICÍA: Grupo A1  
COMPLEMENTO DE DESTINO ACTUAL: 25  
NUEVO COMPLEMENTO DE DESTINO: 27*

**B.-** Complemento específico Anexo II:

Los puestos del Área de Seguridad Ciudadana susceptibles de percibir el complemento específico variable:

Puestos denominados policía n° 050001050 al n° 050001257 ambos incluidos y del puesto n° 050001307 al n° 050001346 ambos incluidos.

Puestos denominados oficial de policía n° 050001026 al 050001049 ambos incluidos y con la misma denominación el puesto n° 050001304.

Puestos denominados Inspector-Inspectora de policía n° 050001004 al 050001010 ambos incluidos.

Puestos denominados Subinspector-Subinspectora de policía n° 050001011 al 050001025 ambos incluidos, y del puesto n° 050001300 al 050001302 ambos incluidos.

**Segundo.-** En relación con el artículo cuarto del Acuerdo Corporación-Funcionarios, la publicación del acuerdo de la Comisión de Seguimiento e Interpretación, o Comisión Mixta Paritaria, adoptado en reunión de fecha 19 de enero de 2022, concluyendo la interpretación en los siguientes términos:

*“Lo establecido en el artículo 4 del Acuerdo Corporación Funcionarios se interpreta en el sentido de que, **las Jornadas de horario especial del Personal Administrativo**, se aplicará al personal de la Policía Local, que no realiza tareas administrativas, mediante la acumulación en cuatro (4) días compensatorios, que en aplicación del artículo 8 del acuerdo Sectorial Complementario aprobado por la Junta de Gobierno Local, el 20 de octubre de 2021, se tramitarán conforme al mismo procedimiento de gestión que los días de asuntos particulares.”<sup>11</sup>*

<sup>11</sup> **Capítulo II: Normas de organización. Artículo 4º: Jornada laboral y horario de trabajo. Personal Administrativo:**

La jornada y horario laboral de los funcionarios del Excmo. Ayuntamiento de San Cristóbal de La Laguna será con carácter general de treinta y cinco horas semanales, de lunes a viernes de 7:30 a 14:30 o de 8:00 a 15:00, a excepción del personal adscrito al Negociado de Registro General e Información, que prestará servicios todos los sábados del mes, en horario de 9,00 a 13,00 horas, de forma rotativa. **Habrà un margen de entrada de quince minutos, que se computará como jornada efectiva a los asistentes al trabajo.** Se podrá disfrutar de una pausa en la jornada de trabajo por un período de treinta minutos computable como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la buena marcha de los servicios y deberá disfrutarse, preferentemente entre las 10,00 y las 12,00 horas. Se fijará un régimen de horario flexible, distribuido en una parte principal llamada tiempo fijo o estable, entre las 9,00 y las 14,00 horas y otra parte, hasta completar la jornada reglamentaria, denominada tiempo de flexibilidad del horario, que podrá cumplirse de lunes a viernes fuera del período de tiempo comprendido inmediatamente antes o después del denominado tiempo fijo o estable, en horario que asimismo se establezca con carácter general. Jornadas de horario especial:

Serán jornadas de horario reducido de 7:30 a 13:30 o de 8:00 a 14:00 horas, los meses de julio, agosto y septiembre. El lunes de Carnaval de 8,00 a 12,00 horas. El miércoles de Carnaval de 9,00 a 14,00 horas. El día 22 de mayo, festividad de Santa Rita de Casia, patrona de los Funcionarios de Administración Local, permanecerán cerradas las oficinas públicas a excepción del Negociado de Registro General e Información que tendrá un horario de 9,00 a 13,00 horas. En el caso de coincidir con sábado o domingo, dicha festividad se trasladará al viernes anterior. El día 27 de julio, día en que se conmemora la fundación de la Ciudad de San Cristóbal de La Laguna, la jornada laboral será de 8,00 a 12,00 horas. El 15 de septiembre, día posterior a la festividad del Stmo. Cristo de La Laguna, la jornada laboral será de 9,00 a 14,00 horas. El 29 de septiembre, festividad de San Miguel Arcángel, la jornada laboral será de 8,00 a 12,00 horas. Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las dependencias municipales, con excepción del Registro General e Información que se abrirán de 9,00 a 13,00 horas. El personal adscrito a este Negociado que preste servicios esos días se les compensará con la dispensa de trabajo un día hábil que le será autorizado en función de las necesidades del servicio.

Las reducciones de horarios de la jornada laboral que figuran en este Acuerdo serán aplicadas a los funcionarios/as de la **Policía Local**. Policías: Para la Policía Local, se mantendrá el siguiente sistema de turnos: Primer turno: de 6,00 a 18,00 horas (de 13,00 a 14,30 horas, pausa para el almuerzo). Segundo turno: de 8,00 a 20,00 horas (de 14,30 a 16,00 horas, pausa para el almuerzo). Tercer turno: de 9,00 a 21,00 horas (de 14,30 a 16,00 horas pausa para el almuerzo). Cuarto turno: de 20,30 a 6,30 horas. Como quiera que la jornada laboral de la Policía Local excede de lo acordado para el resto de los funcionarios (35 horas) y dado que los funcionarios de la Policía trabajan todos los fines de semana, se otorgará un día de descanso al mes entre lunes a domingo, según las necesidades del servicio. Cuando estén cubiertas las nuevas plazas de Policía será un fin de semana (sábado o domingo) distribuyéndose de la siguiente forma: Cada Unidad (turno) se dividirá en cuatro grupos: A, B, C, y D entendiéndose que cada grupo tiene que contar con personal adscrito a cada una de las Secciones: Atestados, Ecológica, Tráfico, Barrios, etc., como medida de previsión para cubrir las posibles demanda de servicio. Navidad: Personal Administrativo: Se establecen dos turnos de Navidad, distribuyéndose el mismo número de días laborables para cada uno de los turnos y serán los siguientes: Primer turno: los cuatro últimos días hábiles del año. Segundo turno: los cuatro primeros días hábiles del año. Policías: Primer turno: cuatro días hábiles de forma que se disfrute el día de Navidad. Segundo turno: cuatro días hábiles de forma que se disfrute el día 1 de enero. Tercer turno: cuatro días hábiles de forma que se disfrute el día 6 de enero. Los funcionarios de la Policía que los días 24 y 31 trabajen en el turno de noche, serán compensados con un día hábil que le será autorizado por el Jefe del Cuerpo en función de las necesidades del servicio. Semana Santa: Tres días hábiles por turno. Se entenderán como días hábiles para el colectivo de Policía, los días de servicio. A este colectivo se le concederá un día libre por día trabajado en fiestas nacionales, locales, autonómicas y festivos que figuren en el presente acuerdo, los cuales podrán acumularse siempre y cuando las necesidades del servicio no lo impidan.

## **ANEXO I**

### **DENOMINACIÓN DE LOS PUESTOS AFECTADOS:**

**1.- POLICÍA: Grupo C1**

*COMPLEMENTO DE DESTINO ACTUAL: 18 que corresponde a un importe de 432,32 €/mes*

*NUEVO COMPLEMENTO DE DESTINO: 20 que corresponde a un importe de 481,48 €/mes*

*Supone una diferencia de 49,16 € mensuales X 14 = 688,24€ de traspaso anual.*

*2.- OFICIAL DE POLICÍA: Grupo C1*

*COMPLEMENTO DE DESTINO ACTUAL: 20 que corresponde a un importe de 481,48 €/mes*

*NUEVO COMPLEMENTO DE DESTINO: 22 que corresponde a un importe de 558,28€/mes*

*Supone una diferencia de 76,80 € mensuales x14 = 1.075,20€ de traspaso anual.*

*3.-SUBINSPECTOR/A DE POLICÍA: Grupo A2*

*COMPLEMENTO DE DESTINO ACTUAL: 22 que corresponde a un importe de 558,28 €/mes*

*NUEVO COMPLEMENTO DE DESTINO: 24 que corresponde a un importe de 638,29 €/mes*

*Supone una diferencia de 80,01 € mensuales X14- 1.120,14 € de traspaso anual.*

*4.- INSPECTOR/A DE POLICÍA: Grupo A2*

*COMPLEMENTO DE DESTINO ACTUAL: 24 que corresponde a un importe de 638,29 €/mes*

*NUEVO COMPLEMENTO DE DESTINO: 26 que corresponde a un importe de 764,54 €/mes*

*Supone una diferencia de 126,25 € mensuales X14 1.767,50 € de traspaso anual.*

*5.- SUBCOMISARIO/A DE POLICÍA: Grupo A1*

*COMPLEMENTO DE DESTINO ACTUAL: 25 que corresponde a un importe de 678,31 €/mes*

*NUEVO COMPLEMENTO DE DESTINO: 27 que corresponde a un importe de 871,43 €/mes.*

*Supone una diferencia de 193,12 € mensuales X14 = 2.317'44 € de traspaso anual.*

## **ANEXO II**

*1º.- La constitución de este grupo o equipo multidisciplinar con los efectivos de la policía local lo es para posibilitar su actuación ante las situaciones legales de catástrofes naturales y emergencia, activándose cuando éstas sean declaradas, conforme a lo establecido en artículo 7.*

*2º.- Formarán parte del equipo multidisciplinar todos los voluntarios que así lo deseen de la plantilla de la policía local, asegurando la participación de todos los miembros del equipo, de modo que no se repita la activación de ningún agente, tanto en cuanto, todos los miembros que lo integran, no hayan sido activados previamente.*

*3º.- La prestación efectiva para el servicio, salvo en periodo de licencia o similar, se realizará mediante la determinación de equipos rotatorios. La Jefatura previamente a cualquier activación computará y reorganizará todos los recursos disponibles a efectos de organizar y decidir las verdaderas necesidades de la incidencia a afrontar y de la necesidad de activar dicha disponibilidad de resultar necesario o inadecuado.*

*4º.- En su caso, a través de la Comisión de Seguimiento e Interpretación serán determinadas las condiciones, circunstancias y efectos relativos a la prestación de los servicios a que se refiere este Acuerdo.*

*5º.- La situación de baja por accidente o enfermedad laboral, común o incapacidad transitoria, darán derecho a la percepción de la parte variable del complemento específico sin pérdida alguna, según lo dispuesto en el art. 21 del Acuerdo Corporación-Funcionarios.*

*La totalidad del periodo en situación de incapacidad laboral del funcionario de policía municipal, tanto por contingencias comunes y/o profesionales (enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo o enfermedad profesional) dará derecho a la percepción de dicho complemento sin pérdida retributiva alguna.*

6º.- *Con respeto a lo establecido en el apartado 5º anterior, no se devengará la parte variable del complemento específico cuando el abono de retribuciones no esté siendo realizado por el Ayuntamiento.*

7º.- *La activación de los miembros del equipo multidisciplinar será compatible, en todo caso, con el reconocimiento por parte de la Administración de cuantas horas, fuera de la jornada normal de trabajo, se realicen por los integrantes del equipo, una vez incorporados al servicio, conforme a lo estipulado sobre servicios extraordinarios.*”

**PUNTO 4.- EXPEDIENTE RELATIVO AL NOMBRAMIENTO DEL DIRECTOR TÉCNICO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO DE ACTIVIDADES MUSICALES, PARA LA PROVISIÓN DEL PUESTO DE DIRECTOR/A TÉCNICO/A DEL ORGANISMO AUTÓNOMO DE ACTIVIDADES MUSICALES (BOP N° 141 DE 24 DE NOVIEMBRE DE 2021).**

Visto el expediente conteniendo propuesta de la Alcaldía-Presidencia relativa al nombramiento del Director Técnico del Organismo Autónomo de Actividades Musicales, para la provisión del puesto de Director/a Técnico/a del Organismo Autónomo de Actividades Musicales (BOP n° 141 de 24 de noviembre de 2021) que transcrita literalmente, es como sigue:

**“PROPUESTA DE LA ALCALDÍA-PRESIDENCIA**

*Visto nuevamente el expediente número 2021038658, relativo a la creación de la plaza de Director/a Técnico/a del Organismo Autónomo de Actividades Musicales (OAAM), y teniendo en cuenta que:*

1º.- *Nuestro Ayuntamiento está incorporado al régimen denominado de Municipios de Gran Población, contemplado en el Título X de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local.*

2º.- *En el ejercicio de su autonomía municipal, a través del Reglamento Orgánico (en adelante, también ROM) aprobado en sesión plenaria el día 21 de julio de 2011 (publicado en el BOP del 27 de mayo), dentro de los denominados órganos directivos, estableció los/las Directores/as Técnico/as.*

3º.- *El precepto que los regula de manera más concreta, artículo 35, indica que: “Los/las Directores/as Técnicos/as. 1. Son los órganos directivos que desempeñan atribuciones en relación con un proyecto, programa de actuación o proceso concretos de la actividad administrativa, y les corresponden las funciones de planificación, coordinación y seguimiento respecto al ámbito de su nombramiento. 2. Con el objeto de dar cumplimiento a las funciones*

*encomendadas se les asignarán los recursos afectos al proyecto, programa o proceso que corresponda, incluidas las de dar instrucciones de servicio al personal adscrito al ámbito de la actividad administrativa en la que desarrolle su atribución. 3. De conformidad con lo previsto en el artículo 130.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local, su nombramiento recaerá en funcionarios de carrera de cualquiera de las Administraciones Públicas, a los que se exija para su ingreso el título de doctor, licenciado, ingeniero, arquitecto o equivalente, salvo que el Decreto de estructura del Área correspondiente prevea que, en atención a las características específicas del puesto directivo, su titular no reúna la condición de funcionario. En este último caso, los nombramientos habrán de efectuarse motivadamente y de acuerdo con criterios de competencia profesional y experiencia en el desempeño de puestos de responsabilidad en la gestión pública o privada. Así mismo, en atención a lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto Básico del Empleado Público su designación atenderá a principios de mérito y capacidad y a criterios de idoneidad, y se llevará a cabo mediante procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia. 4. Su nombramiento y cese corresponderá a la Junta de Gobierno Local a propuesta del/de la Alcalde/sa que, mediante Decreto de organización, determinará su adscripción orgánica y funcional.”*

*4°.- Nuestros tribunales, y por todos el Tribunal Constitucional en su sentencia 103/2013, evidencian el sometimiento de los órganos directivos al régimen de incompatibilidades contemplado en la Ley 53/1984, de incompatibilidades al servicio de la Administración pública, así como la exigencia de determinados requisitos de formación y experiencia en la función pública con la finalidad de mejorar la eficacia de la gestión administrativa, garantizando un nivel mínimo de profesionalización de los nombrados. En su relación, y conforme declara, la sentencia del Tribunal Supremo de 21 julio 2011 (RJ 2012\641) «(...) la última jurisprudencia de esta Sala se viene inclinando por un principio de suficiencia, en cuanto a la motivación de las profesiones que pueden acceder a un determinado puesto de trabajo, frente al criterio de exhaustividad de llamada a todas aquellas profesiones que teóricamente pudieran ser suficientes para un determinado puesto de trabajo por estar relacionadas con el mismo. En efecto, lo decisivo no es si existe alguna profesión que no se haya contemplado en la convocatoria, sino que las incluidas sean razonables y estén directamente relacionadas con el puesto a cubrir. (...) La sentencia de 23 de mayo de 2011 (cas. n° 2827/2009) continúa esa misma línea y afirma (...) que: «(...) Pues bien, pasando ya a la cuestión de los límites a la potestad de autoorganización propia de la Administración para configurar el perfil de los profesionales que pueden*

*acceder a determinados puestos de trabajo, la última jurisprudencia de esta Sala, (...) '(...) se viene inclinando pro el principio de suficiencia, en cuanto a la motivación de las profesiones que puedan acceder a un determinado puesto de trabajo, frente al criterio de exhaustividad de llamada a todas aquellas profesiones que teóricamente pudieran ser suficientes para un determinado puestos de trabajo por estar relacionadas con el mismo."*

*5°.- En virtud de Decreto nº 7095/2021 del Alcalde-Presidente de fecha 25 de agosto se resolvió entre otras cosas "Crear la siguiente Dirección Técnica, Director/a Técnico/a del Organismo Autónomo de Actividades Musicales".*

*6°.- El Ayuntamiento Pleno en sesión ordinaria celebrada el día 16 de septiembre del corriente año acordó entre otras cosas "Primero.- Modificar de la Plantilla Presupuestaria, en lo que afecta al Anexo VI del Capítulo I, del Presupuesto Municipal para la anualidad de 2021, de manera que figuren seis Direcciones Técnicas, en lugar de las cinco inicialmente previstas.*

*Segundo.- Establecer que el régimen retributivo de los Directores Técnicos sea el mismo que el de los Órganos Superiores Municipales y que el importe sea el de 50.183,98 € para la Dirección Técnica, Director/a Técnico/a del Organismo Autónomo de Actividades Musicales".*

*7°.- La Junta de Gobierno Local en sesión celebrada el día 9 de noviembre de 2021 acuerda entre otras cosas "Aprobar las Bases que regirán la convocatoria del procedimiento para la designación de un Director/a Técnico/a, personal directivo profesional, denominado Director/a Técnico/a para el Organismo Autónomo de Actividades Musicales, con sujeción a las Bases que figuran en el Anexo de este acuerdo y del cual forman parte integrante. Aprobar la convocatoria del procedimiento para la designación de un Director/a Técnico/a, personal directivo profesional, denominado Director/a Técnico/a para el Organismo Autónomo de Actividades Musicales, con sujeción a las Bases que figuran en el Anexo de este acuerdo"*

*8°.- En virtud de Resolución nº 35/2022 del 19 de enero de la Presidenta del organismo Autónomo de Actividades Musicales se resolvió "1.- Elevar el expediente al Área de Presidencia del Ayuntamiento de La Laguna (Recursos Humanos), a quien corresponde continuar su tramitación con el expediente, y se incluya el candidato propuesto por la Comisión de Valoración, nombrada por la Presidencia de este Organismo Autónomo de Actividades Musicales, que según acta emitida por dicha Comisión con fecha 14 de enero de 2022, determinó que el aspirante con el perfil que mejor se concilia a las exigencias o requisitos de las*

bases de la convocatoria, que combina amplia experiencia en actividades musicales, con cargos de Dirección y Gerencia, que se entienden necesarias e idóneas, para el puesto a desempeñar, es Don Fernando Luis Jiménez Vera con DNI \*\*8081\*\*.

2.- Trasladar al Alcalde- Presidente lo acordado por esta Presidencia del Organismo Autónomo de Actividades Musicales, y se proceda a designar por la Junta de Gobierno Local a Don Fernando Luis Jiménez Vera con DNI \*\*8081\*\* como Directo Técnico del Organismo Autónomo de Actividades Musicales, a propuesta del Alcalde- Presidente”.

9º.- Constan en el expediente documentos contables emitidos por el Órgano de gestión Económico-Financiero.

10º.- Obra en el expediente informe favorable emitido por la Intervención Municipal.

En cuanto a la competencia para resolver, corresponde a la Junta de Gobierno Local de conformidad con el artículo 15.2 f) del Reglamento Orgánico Municipal.

En su virtud, de conformidad con las bases de la convocatoria, propongo a la Junta de Gobierno Local la adopción del siguiente **ACUERDO**:

**Primero.-** Nombrar a don Fernando Luis Jiménez Vera con DNI \*\*8081\*\* como Directo Técnico del Organismo Autónomo de Actividades Musicales, para la provisión por del puesto de Director/a Técnico/a del Organismo Autónomo de Actividades Musicales (BOP n° 141 de 24 de noviembre de 2021). El desempeño del cargo está sometido a un régimen de dedicación exclusiva, siendo incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad retribuida, de conformidad con el artículo 16.1 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

**Segundo.-** El Plazo para tomar posesión será de tres (3) días hábiles, que empezará a computarse a partir de la publicación de este Acuerdo de la Junta de Gobierno Local, en el Tablón de Anuncios y en la página web de este Excmo. Ayuntamiento.

**Tercero.-** Publicar el presente acuerdo en el Tablón de Anuncios y en la página web de este Excmo. Ayuntamiento.

**Cuarto.-** Dar al expediente la tramitación sucesiva legalmente prevista.”.

*La Junta de Gobierno Local, por unanimidad, y de conformidad con lo propuesto, **ACUERDA**, aprobar en todo su contenido la transcrita propuesta.*