

MUNICIPIOS

Ayuntamiento de Canet d'en Berenguer

- 2024/17481 *Anuncio del Ayuntamiento de Canet d'en Berenguer sobre la aprobación de la reclasificación de distintos puestos de la relación de puestos de trabajo.*

ANUNCIO

De conformidad con el acuerdo de Mesa de Negociación celebrada en sesión ordinaria de 9 de diciembre de 2024 en el cual tanto la parte económica como la parte social aceptaron las propuestas planteadas de la modificación de la RPT, el Pleno del Ayuntamiento de Canet d'en Berenguer, en la sesión celebrada el 12 de diciembre de 2024 adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

[VER ANEXO](#)

Lo que se hace público para general conocimiento y a los efectos oportunos.

Canet d'en Berenguer, 13 de diciembre de 2024.—El alcalde-presidente,
Pere Joan Antoni Chordà.



Ajuntament de Canet d'en Berenguer

ANEXO

Por el Concejal delegado de Personal se plantea la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) reclasificando varios puestos de la Organización. La RPT no es un instrumento inmutable y está en continua adaptación a la realidad municipal. Además, la limitación existente al incremento de la masa retributiva en el sector público hace que una de las opciones más ágiles y eficientes sea la reclasificación de las plazas para adaptarlas a las necesidades inherentes a la entidad.

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

Primera. El artículo 15.1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (LMRFP), aún vigente, establece que las RPT son el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios, y en la que se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto. Comprenderán, conjunta o separadamente, los puestos de trabajo del personal funcionario de cada centro gestor, el número y las características de los que puedan ser ocupados por personal eventual así como aquellos otros que puedan desempeñarse por personal laboral, indicando, en todo caso, la denominación, tipo y sistema de provisión de los mismos; los requisitos exigidos para su desempeño; el nivel de complemento de destino y, en su caso, el complemento específico que corresponda a los mismos, cuando hayan de ser desempeñados por personal funcionario, o la categoría profesional y régimen jurídico aplicable cuando sean desempeñados por personal laboral.

Así mismo, la letra d) del artículo 15.1 LMRFP estipula que «*la creación, modificación, refundición, y supresión de puestos de trabajo se realizará a través de las relaciones de puestos de trabajo*». En este sentido, la STSJ de Murcia, Sala de lo Contencioso, del 21 de mayo de 2010 (nº resolución 20446/2010), la RPT 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.

En la Comunidad Valenciana, el artículo 47 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana (LFPV) nos indica: “*1. La relación de puestos de trabajo es el instrumento técnico a través del cual las administraciones públicas, los organismos públicos, los consorcios y las universidades públicas, organizan, racionalizan y ordenan su personal para una eficaz prestación del servicio público. Su contenido se elaborará en función de las necesidades del servicio, deberán ser objetivadas y justificadas en virtud del análisis previo de los puestos de trabajo y los perfiles de competencias profesionales, debiendo quedar explícitas las razones objetivas que la sostienen desde el punto de vista del interés público*”.



Ajuntament de Canet d'en Berenguer

Es decir, que a través de la RPT se pueden adoptar las medidas oportunas para adecuar la plantilla de personal a las necesidades reales del Ayuntamiento en ejercicio de su potestad de autoorganización, lo que puede conllevar tanto la creación de las nuevas plazas que resulten necesarias, la amortización de otras que no se adapten a las necesidades reales, o la modificación de las plazas existentes que no se adapten a la realidad de las funciones desempeñadas o de las condiciones en que se desempeñen éstas. Si bien, todo ello se ha de dimensionar atendiendo a la capacidad presupuestaria del Ayuntamiento, al respeto de los derechos de los trabajadores existentes en la plantilla y, en general, al cumplimiento de la legalidad vigente.

Por tanto, es posible la transformación de los puestos para cumplir necesidades organizativas, siendo necesario que en el expediente que se tramite se motive las causas de la modificación de la RPT y las necesidades a cubrir que haya determinado dicha alteración.

Segundo. Los puestos de trabajo, una vez creados, pueden ser modificados si se modifican las características de las tareas asignadas o si se modifican las nuevas ocupaciones que se vayan adquiriendo. La modificación de las nuevas características del puesto de trabajo debe quedar reflejada en la RPT, y para ello, procederá lo que se denomina reclasificación del puesto de trabajo.

Esta reclasificación del puesto de trabajo o modificación de la RPT, debe ser objeto de negociación colectiva, y su procedimiento será el mismo que para la aprobación de la RPT.

Cuando los puestos de trabajo que se propone su reclasificación estén ocupados por empleados, y siempre que dichos empleados cumplan con las nuevas características que recoja la modificación de la RPT, quedarán integrados en los mismos, sin que sea necesario la realización de un procedimiento de promoción interna, y teniendo derecho a las nuevas retribuciones por disponer de los criterios de valoración del puesto de trabajo.

Sin embargo, si los empleados no tuvieran la titulación académica necesaria para ocupar el puesto de trabajo, tras la reclasificación del mismo, podrían seguir ocupando el mismo puesto, pero quedarían como no integrados, y dado que entre los criterios de valoración del puesto estaría el de la titulación, no podría retribuirse al empleado conforme a los nuevos criterios retributivos.

Tercero. Nos adherimos al criterio de que la creación de nuevos puestos de trabajo por una entidad local a través de la modificación de la RPT, constituye una manifestación de la capacidad de autoorganización administrativa de las corporaciones locales y puede generar incrementos retributivos superiores al límite previsto en la LPGE; si bien, puesto que se trata de una excepción a la norma, deberá interpretarse de manera restrictiva y justificarse en todo caso su necesidad, como así lo exige el artículo 90 LRBRL, cuando dispone que las plantillas deberán responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia y



Ajuntament de Canet d'en Berenguer

establecerse de acuerdo con la ordenación general de la economía, sin que los gastos de personal puedan rebasar los límites que se fijen con carácter general.

Por su parte, el artículo 126 del texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril (TRRL), limita la posibilidad de ampliación de las plantillas de personal a los supuestos en que el incremento del gasto quede compensado mediante la reducción de otras unidades o capítulos de gastos corrientes no ampliables, o cuando el incremento de las dotaciones sea consecuencia del establecimiento o ampliación de servicios de carácter obligatorio que resulten impuestos por disposiciones legales.

En cualquier caso, la creación de nuevas plazas en plantilla no está limitada por la tasa de reposición de efectivos, cuya finalidad es determinar el número de plazas vacantes de la plantilla que se pueden incorporar a la oferta de empleo del ejercicio, para poder proceder a su provisión definitiva.

Quinto. Será competencia del Pleno la reclasificación de puestos de trabajo o modificación de la RPT conforme al artículo 22.2.i) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local (LBRL) y se requerirá, de conformidad con el artículo 47 de la LBRL, la mayoría simple de los miembros presentes de la Corporación local.

Visto cuanto antecede, se propone la adopción del siguiente acuerdo:

Primero.- Reclasificar las plazas que seguidamente se indican en el sentido y con las funciones que se señalan:

A) Plaza inicial:

Puesto	Escala	Subescala	Régimen laboral	Grupo	Nivel
Oficial de la Policía Local	Administración especial	Servicios especiales	Funcionarial	B	24

Dicha plaza sería reclasificada con las siguientes características:

Puesto	Escala	Subescala	Régimen laboral	Grupo	Nivel
Intendente de la Policía Local	Administración especial	Servicios especiales	Funcionarial	A2	26

Dicha modificación de la Relación de Puestos de Trabajo se hace con el fin de atender las necesidades organizativas y de funcionamiento del cuerpo de la Policía Local, que derivarán en una ampliación y mejora del servicio al ciudadano. Debe tenerse en cuenta que se ha producido un incremento de la población y que hay más



Ajuntament de Canet d'en Berenguer

centros educativos, sin olvidar que Canet 'en Berenguer es un municipio turístico, por estas razones es necesario incrementar la plantilla con más personal técnico que pueda desarrollar planes.

Tendrá las funciones contenidas en el art. 53 de la Ley Orgánica 2/86, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y del Decreto 19/2003, de 4 de marzo, del Consell de la Generalitat, por el que se regula la Norma-Marco sobre Estructura, Organización y Funcionamiento de los Cuerpos de Policía Local de la Comunidad Valenciana:

- a) Proteger a las autoridades de las Corporaciones Locales y vigilar o custodiar sus edificios, bienes e instalaciones.
- b) Ordenar, señalizar y dirigir el tráfico en el casco urbano, de acuerdo con lo establecido en las normas de circulación.
- c) Instruir atestados por accidentes de circulación dentro del casco urbano.
- d) Actuar de Policía Administrativa, en lo relativo a Ordenanzas, Bandos y demás disposiciones municipales dentro del ámbito de su competencia.
- e) Participar en las funciones de Policía Judicial en la forma establecida en el artículo 29.2 de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo.
- f) Prestar auxilio en caso de accidente, catástrofe o calamidad pública, participando, en la forma prevista en las leyes, en la ejecución de los Planes de Protección Civil.
- g) Efectuar cuantas actuaciones tiendan a evitar la comisión de actos delictivos en el marco de colaboración establecido en las Juntas de Seguridad.
- h) Vigilar los espacios públicos y colaborar con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, en el mantenimiento del orden en grandes concentraciones humanas, cuando sean requeridos para ello.
- i) Colaborar con la unidad adscrita de la Policía en la Comunidad Autónoma, en sus funciones propias, cuando sean requeridos para ello.
- j) Cooperar en la resolución de conflictos privados cuando sean requeridos para ello.
- k) Cuantas otras les sean atribuidas en la legislación aplicable a las Policías Locales.

Además, y en su calidad de Jefe de la Policía Local, ostentará la máxima representación del Cuerpo de Policía Local, ejercerá el mando inmediato y operativo sobre todas las unidades y servicios en que se organice, y ejercerá las funciones que reglamentariamente o por Decreto de la Alcaldía se le asignen. En todo caso, ejercerá las siguientes funciones:

- a) Designar al personal que ha de integrar cada una de las unidades y servicios.
- b) Dirigir y coordinar la actuación y funcionamiento de todos los servicios del Cuerpo, inspeccionando cuantas veces considere las unidades y dependencias del mismo.
- c) Elevar a la Alcaldía los informes y propuestas de organización y mejora de los servicios del Cuerpo, facilitando los datos precisos para la elaboración de los



Ajuntament de Canet d'en Berenguer

presupuestos y evaluando las necesidades de los recursos humanos y materiales para formular las correspondientes propuestas.

- d) Proponer a la Alcaldía la iniciación de procedimientos disciplinarios a sus miembros.
- e) Proponer a la Alcaldía la concesión de distinciones al personal.
- f) Hacer propuestas a la Alcaldía para la formación profesional del personal del Cuerpo.
- g) Formar parte de la Junta Local de Seguridad Ciudadana y de la Junta o Comisión Local de Protección Civil.
- h) Presidir la Junta de Mandos de su respectiva plantilla.
- i) Acompañar, en calidad de máximo representante de la Policía Local, a la Corporación en aquellos actos públicos a que concurra ésta y sea requerido para ello.
- j) Mantener comunicación con las Jefaturas de los demás Cuerpos de Seguridad y de otras Policías Locales, así como con la Jefatura Provincial de Tráfico, Instituto Valenciano de Seguridad Pública, y los órganos de Protección Civil, para una eficaz colaboración en materia de seguridad y protección ciudadanas.
- k) Elaborar la Memoria Anual del Cuerpo de Policía Local.

B) Plaza inicial:

Puesto	Escala	Subescala	Régimen laboral	Grupo	Nivel
Administrativo/a	Administración general	Administrativa	Funcionarial	C1	22

Dicha plaza sería reclasificada con las siguientes características:

Puesto	Escala	Subescala	Régimen laboral	Grupo	Nivel
Técnico/a medio de Juventud, Infancia, Cultura y normalización lingüística	Administración general	Técnica	Funcionarial	A2/A1	24

Dicha modificación de la Relación de Puestos de Trabajo surge como consecuencia de la falta de personal en esas áreas de gestión, bien por la jubilación del funcionario que se encargaba de las cuestiones relativas a la normalización lingüística, bien por el incremento de actividades en el resto de materias, lo que hace necesario consolidar dichas áreas mediante la adscripción de personal idóneo para su desempeño. Además, el equipo de gobierno adquirió el compromiso de proteger y de incentivar el uso de la lengua valenciana como lengua materna.



Ajuntament de Canet d'en Berenguer

Y tendrá las siguientes funciones:

- Estudiar y detectar las necesidades en materia de juventud e infancia dentro de su ámbito territorial, para realizar la planificación y ejecución de las actividades y de las políticas de juventud a desarrollar.
- Elaborar e implementar los planes locales en materia de políticas de juventud y de infancia, gestionando los servicios necesarios para su ejecución.
- Colaborar con la evaluación y el seguimiento de los programas y las actuaciones transversales en el ámbito de la juventud y de la infancia.
- Fomentar la participación de los jóvenes en la esfera educativa, política, cultural, social, y económica de su municipio.
- Programación, campañas, análisis y atención al público en su materia.
- Organizar eventos juveniles (Navidad, Semana Santa, verano), programas de formación a través de cursos homologados por el IVAJ, campamentos, viajes, talleres, entre otras actividades que promuevan la participación de los jóvenes.
- Orientar, asesorar y facilitar información a los jóvenes en los diversos ámbitos de su interés.
- Realizar y controlar los trabajos de traducción de todos los documentos oficiales que lo requieren.
- Estudiar la introducción y proponer nuevos procedimientos administrativos y operativos que mejoren la eficacia de su área de responsabilidad.
- Gestionar las subvenciones de asociaciones municipales.
- Apoyar a las tareas de control de las actividades establecidas
- Realizar determinados informes, estudios y memorias referentes a su área de responsabilidad.

C) Plaza inicial:

Puesto	Escala	Subescala	Régimen laboral	Grupo	Nivel
Ordenanza	Administración general	Subalterna	Funcionario	AP	14

Dicha plaza sería reclasificada con las siguientes características:

Puesto	Escala	Subescala	Régimen laboral	Grupo	Nivel
Auxiliar administrativo/a	Administración general	Auxiliar	Funcionario	C2/C1	18

Dicha modificación de la Relación de Puestos de Trabajo es debido, en primer lugar, a que el desempeño de los puestos de trabajo de ordenanzas y conserjes está



Ajuntament de Canet d'en Berenguer

encomendado a Gescanet y, en segundo lugar, a la necesidad del Ayuntamiento de proveerse de personal administrativo para atender las necesidades de atención al ciudadano en cualquier área.

Y tendrá las funciones comunes y propias del tipo de puesto en la RPT municipal:

- Elaborar y tramitar documentos administrativos.
- Realizar y supervisar trabajos administrativos de su ámbito competencial.
- Controlar la cumplimentación de expedientes y otros asuntos.
- Realizar las operaciones complementarias que se necesitan habitualmente para ejecutar las actividades de su especialidad o puesto.
- Planificar, distribuir, temporalizar los objetivos y tareas designadas a su unidad.
- Detectar factores de incidencia negativa en el servicio e informar y proponer las medidas correctoras.
- Colaborar en la aportación de datos, realización de informes y tramitación de expedientes.
- Tramitar y realizar el seguimiento de los expedientes administrativos, así como de los contactos con terceros que estos requieran.
- Clasificar y gestionar la información y los documentos administrativos del ámbito, así como elaborar bases de datos y documentos de trabajo facilitadores para la tarea encomendada.
- Atender al público.
- Ejercer funciones propias de su puesto de trabajo entre las diferentes Áreas adscritas al Ayuntamiento de Canet d'en Berenguer, según las necesidades de servicio.

Segundo.- Modificar las plazas que seguidamente se indican en el sentido que se señala:

1) Plaza Encargado General:

Puesto	Escala	Subescala	Régimen laboral	Grupo	Nivel
Encargado general	Administración especial	Personal de oficios	Laboral	C1	22

Dicha plaza se modifica de la siguiente forma:

Puesto	Escala	Subescala	Régimen laboral	Grupo	Nivel
Encargado general	Administración especial	Personal de oficios	Laboral	B	22



Ajuntament de Canet d'en Berenguer

Dicha modificación de la Relación de Puestos de Trabajo es debido al incremento de funciones y responsabilidades que ha experimentado este puesto de trabajo tales como responsabilizarse de que el personal cumplan las medidas de seguridad en el trabajo, estar localizable y disponible con la obligación de incorporarse al servicio en caso de emergencias, supervisar la ejecución de los trabajos dando indicaciones la forma de realizarlos para conseguir el rendimiento adecuado, tanto en materiales como de mano de obra así como la realización de trabajos administrativos de apoyo que resultan necesarios para la realización de su función, como solicitudes de compra, administración de personal, partes de trabajo, etc. Todo ello supone una tecnificación de este puesto de trabajo, totalmente necesaria para responder a una adecuada estructura organizativa.

2) Plaza Encargado:

Puesto	Escala	Subescala	Régimen laboral	Grupo	Nivel
Encargado	Administración especial	Personal de oficios	Laboral	C2	20

Dicha plaza se modifica de la siguiente forma:

Puesto	Escala	Subescala	Régimen laboral	Grupo	Nivel
Encargado	Administración especial	Personal de oficios	Laboral	C1/C2	20

Dicha modificación de la Relación de Puestos de Trabajo es debido al incremento de funciones y responsabilidades que ha experimentado este puesto de trabajo tales como responsabilizarse de la buena ejecución de los trabajos que realiza el personal municipal, así como el de las empresas externas que se contraten.

