

INFORME

D. Eduardo de Linares Galindo, mayor de edad, con domicilio en Málaga Calle Marín García 9. 5ª planta con Documento Nacional de Identidad número .2.567.3043-Y actuando en representación de la CONSULTORÍA INTEGRAL DE LA EMPRESA Y EL MUNICIPIO S.L (Ciem SL) con CIF.B-92509330 en su calidad d Administrador de la misma. En relación al contrato de realización del SERVICIO DE ELABORACIÓN DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE LA LÍNEA DE LA CONCEPCIÓN, habiendo sido requerido para un pronunciamiento acerca de nuevamente la aportación de mayor motivación de la ya incluida en las memorias, así como en el informe anterior sobre la creación de puestos, por medio de la presente DIGO:

.- PRIMERO: SOBRE LA CREACION DE PUESTOS ADMINISTRATIVOS:

Como ya se ha comentado en informes anteriores con respecto a las plazas de nueva creación de administrativos, será la Mesa de Negociación la que determinará, en un futuro, en qué Áreas existen Auxiliares que desarrollan funciones Administrativas. También consta que la conversión afectaría sólo a un 50% de las plazas, según lo acordado, como declaración de intenciones.

Hay que destacar que el puesto de auxiliar administrativo es una figura cuyas funciones, para determinadas áreas o servicios, son insuficientes por la simplicidad de las mismas. Según el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, en su art. 169.1 dice como sigue:

1. Corresponde a los funcionarios de la Escala de Administración General el desempeño de funciones comunes al ejercicio de la actividad administrativa. En consecuencia, los puestos de trabajo predominantemente burocráticos habrán de ser desempeñados por funcionarios técnicos, de gestión, administrativos o auxiliares de Administración General.

d) Pertenecerán a la Subescala Auxiliar de Administración General, los funcionarios que realicen tareas de mecanografía, taquigrafía, despacho de correspondencia, cálculo sencillo, manejo de máquinas, archivo de documentos y otros similares.

Por lo que consideramos la necesidad de crear la figura del administrativo en aquellas áreas/servicios que se considere oportuno en el momento que se considere oportuno, que

trasciende la presente RPT.

Con respecto a la solicitud de ahondar en la motivación de aquellos puestos administrativos de nueva creación que sí efectivamente han sido determinados y concretados de forma expresa en el documento en determinados servicios, vamos a ir justificando la creación de los mismos de forma individual. En concreto se han creado 17 puestos/plazas en distintos servicios.

- Con respecto al área de servicios generales, concretamente en la sección de alcaldía se han creado dos plazas de administrativo, ello se debe a las funciones que tiene atribuidas relacionadas con el servicio en cuestión que son propias del mismo tales como la organización de Actos protocolarios organizados por Alcaldía, control de la Caja fija, pago de facturas y justificación mensual de la misma, entre otras. Además como se detalla en la memoria de la RPT son funciones que se están llevando a cabo por personal del ayuntamiento de inferior categoría. Del análisis de las competencias propias de la sección unidas a las funciones y responsabilidades que se incardinan dentro de los puestos, creemos que la correcta gestión del mismo va a requerir antes que después la dotación de trabajo de la escala administrativa, de trámite y colaboración y no de la auxiliar. También se ha creado una plaza en el servicio de personal, en concreto, colaborando con dos secciones, personal y prevención de riesgos laborales, se ha creado este puesto debido a la gran carga de trabajo que se ha acreditado en dicho servicio, al amplio número de expediente administrativos que se gestionan teniendo puestos del grupo A, pero muy poco personal que desarrolle labores administrativa de colaboración con los mismos y de tramitación e impulso.
- Haciendo referencia al área de hacienda, se han creado varios puestos, igualmente por estar ante un área que general multitud de expediente y tareas administrativas que llevan implícitas unas labores de tramitación muy elevadas, y que consideramos no deben descansar sobre la escala auxiliar, sino sobre la administrativa. Así dentro del servicio de intervención al igual que en el servicio de tesorería, se ha creado una plaza de administrativo (para cada servicio) debido a la sobrecarga de labores administrativas existente en el área en cuestión, lo cual implica que haya personal del ayuntamiento que esté llevando a cabo las funciones de dicho puesto sin serlo.
- Otro de los servicios dentro de esta área en la que se han creado 3 plazas de

administrativo es el servicio de gestión tributaria debido a la complejidad de la materia que implica cierta especialización, entendemos que las funciones son más propias de la figura del administrativo. Además consideramos una labor fundamental que puede provocar un retorno del dinero invertido en este personal mediante la correcta gestión y agilización de las labores del servicio, evitando la posibilidad de prescripción de deudas tributarias o caducidad de expedientes.

- Otro de las áreas es la de seguridad ciudadana, en la cual se ha creado un puesto de administrativo ya que entendemos que las funciones que se llevan a cabo en dicha área son más propias de un administrativo por la complejidad de la misma en el cual se encuentra adscrito, como es la realización de informes, tramitación de expedientes sancionadores etc. Debe haber personal administrativo, igual que en el caso anterior, para la correcta gestión y tramitación de los expedientes, evitando caducidades o prescripciones.
- En cuanto al área de desarrollo y promoción a la ciudadanía, concretamente en el servicio de deportes se han creado dos plazas ya que no hay puestos intermedios que puedan realizar las funciones administrativas propias del mismo y que, el hecho de que las asuma un auxiliar administrativo puede ser insuficiente. Hay un amplio número de personal que presta el servicio, pero muy poco personal que lleve a cabo la gestión de los expedientes administrativos propios del servicio, como el control administrativo de los ingresos y los gastos, alquileres de instalaciones, etc...
- En relación al área de bienestar social, en el servicio de sanidad, se ha creado un puesto de administrativo que ha de realizar las labores de tramitación y colaboración de los expedientes de su servicio. Adviértase que no había ningún administrativo adscrito a este servicio y que el auxiliar administrativo no debería llevar a cabo funciones propias de una escala superior. Al igual que ocurre en el área anterior, no hay puestos intermedios que puedan realizar las labores en materia administrativa de mayor complejidad entendiendo que un auxiliar administrativo no debe asumir esas tareas.
- Haciendo referencia al área de desarrollo económico municipal, en la sección de mercado, se ha creado un puesto de administrativo ya que el que existía se ha renombrado como responsable para gestionar y coordinar la sección, quedando las funciones propias del mismo desiertas y siendo necesarias que sean desempeñadas

por dicho puesto por la materia en cuestión.

- Por último, en el área de urbanismo y medio ambiente, en concreto, en el servicio de urbanismo, se han creado 5 plazas de administrativo ya que la complejidad de la materia conlleva que las funciones que se llevan a cabo requieran mayor especialización siendo estas propias de la figura del administrativo. Se han creado en disciplina y en intervención dado que se ha acreditado la ausencia de estos puestos provocaba en muchos casos que fueran los propios técnicos de grupo A, los que desarrollaran funciones de esta escala administrativa. Ello implicaba necesariamente que si desarrollaban parte de su jornada haciendo labores administrativas, no podían atender todo el trabajo técnico porque en los expedientes se creaba un cuello de botella muy importante. Por ello entendemos prioritario el hecho de que se proceda a dotar de personal de la escala administrativa de forma suficiente a esta área.

Por todo lo anteriormente expuesto, entendemos que queda sobradamente acreditada la necesidad de dicha figura en cada uno de las áreas/servicios mencionados.

.- SEGUNDO: MOTIVACION DE LA CREACION DE PUESTOS BASADO EN LA EXISTENCIA DE INDEFINIDOS NO FIJOS DENTRO DE CADA ÁREA/SERVICIO DE DESTINO:

Como ya se comentó en el informe de fecha 19/10/2017, hay una serie de puestos que se crean, entendemos en aplicación de la normativa, hecho que determina la existencia de motivación a nuestro parecer. Es más quien considere que NO habría que crear los puestos entendemos que deberá basarlos en derecho, dado que la otra solución jurídicamente viable tendría que ser el despido. Sólo podemos no crear el puesto porque lo consideremos innecesario, y si es así, no podrá seguir desempeñándose dado que es un puesto inexistente con un ocupante en fraude de ley.

En el ayuntamiento de la Línea hay (como en la gran mayoría de administraciones locales) un gran número de contratos indefinidos en fraude de Ley.

Con excepción de las vacantes, no pueden existir plazas que son atendidas por trabajadores para el desempeño de un puesto de trabajo, y no se encuentren incluidas y dotadas

económicamente en la Plantilla orgánica de ordenación presupuestaria y previamente en la RPT. Por este motivo, es obligatorio que el Ayuntamiento regularice esta situación, mediante la inclusión -como hemos dicho- tanto de los puestos de trabajo en la RPT, como de las plazas existentes en la organización, porque no se trata de crearlas ex novo, sino de incluirlas en la Plantilla de Personal como una simple regularización de la misma.

Hay que tener en cuenta, asimismo, que la relación jurídica, bajo la modalidad contractual que ostentan los trabajadores -tienen la condición de “indefinidos no fijos”-, no supone otra cosa que la existencia de puestos de trabajo que se desempeñan, en realidad, de forma interina hasta su cobertura reglamentaria, ya que, como es sabido, el contrato indefinido no consolida la “fijeza”, que sólo puede alcanzarse mediante procesos selectivos que el Ayuntamiento se encuentra obligado a realizar mediante la provisión regular de los puestos de trabajo, a través del procedimiento selectivo correspondiente y conforme a la regulación contenida en el art. 55 y ss del RDLeg 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público -TREBEP-.

Son exponentes de estas cuestiones, la Sentencia del TS de 20 de enero de 1998, dictada en recurso de casación para la unificación de doctrina, que recoge la actual doctrina jurisprudencial (Sentencias del TS de 19 de junio de 2002; de 30 de mayo de 2007; de 4 de febrero de 2010; de 23 de octubre de 2013; de 24 de junio de 2014; y de 7 de julio de 2014), en la que los efectos de esta contratación de “indefinidos y no fijos” en Plantilla se extinguen mediante la cobertura reglamentaria de la plaza; es decir, que la administración debe necesariamente proveer dichos puestos a través de los procedimientos selección mencionados, y como requisito legal previo, existir en la RPT.

*Para ello, el Ayuntamiento, **debe incluir**, con carácter previo, las plazas en Plantilla y sus correspondientes puestos de trabajo en la RPT, toda vez que no se trata de incorporar nuevo personal, sino regularizar una situación que a priori es necesaria y obligatoria, que no creemos que vaya en contra de las restricciones y limitaciones previstas en LPGE, si bien la posibilidad de realizar la Oferta de Empleo Público -OEP- de estas plazas, que tienen la misma condición que las de “interinidad por vacante”, deberán sujetarse a los términos y condiciones que el resto de plazas que se encuentren vacantes en la organización, según las limitaciones que plantea el*

citado precepto. Por tanto, la ejecución de la OEP de dichas plazas estará supeditada y condicionada a los preceptos de la actual y sucesivas LPGE, si bien, y con independencia de poder o no ofertarlas, las citadas plazas deberán ser regularizadas y sus puestos de trabajo incluidos necesariamente en la RPT.

Acudiendo a la jurisprudencia nuevamente podemos encontrar un caso muy esclarecedor: TSJ Castilla y León (Valladolid) Sala de lo Contencioso-Administrativo, sec. 1ª, S 20-3-2012, nº 547/2012, rec. 157/2011 Pte: Castro García, Santos Honorio de:

Desde luego que el reconocimiento de esa situación a los recurrentes, que es calificada de "indefinida discontinua para cada curso escolar", pero que en cualquier caso está condicionada a que subsistan las necesidades educativas especiales que se están cubriendo y a que no se proceda a su cobertura reglamentaria, a juicio de esta Sala no puede erigirse como causa que impida a la Administración aprobar o modificar la RPT, incluyendo o no en ella los puestos que después son adscritos a las actoras, pues que con esta forma de proceder lo que en realidad está haciendo es regularizar una situación que era hasta cierto punto un tanto irregular, valorando, en el ejercicio de su potestad de autorganización, que las necesidades que se estaban cubriendo por la vía de la contratación temporal y mediante una relación laboral indefinida discontinua, aún cuando inicialmente se ampararan las contrataciones eventuales, devienen ahora en necesidades permanentes que justifican la creación de puestos ya de naturaleza estructural; lo que es más que suficiente para acordar la creación de tales puestos como estructurales y su inclusión en la RPT.

Ese aumento progresivo del número de contrataciones temporales llegó a conformar una situación jurídica y social insostenible. Era necesaria una nueva RPT que aglutinase a ese grupo numeroso de contrataciones temporales. Es decir, existía un elevado número de contrataciones que por sus características diferenciadas y peculiares había que pasarles a puestos de carácter estructural y permanente, transformándose en puestos de la RPT de centros docentes de la Consejería de Educación, que con el tiempo fuesen ocupados por personal laboral fijo para dar mayor estabilidad a los centros docentes... "

Y por último la misma idea se apunta en la Memoria Justificativa de la RPT : " Transcurrido el tiempo, debido a los cambios producidos en el sistema educativo y a la mayor demanda social de calidad en la enseñanza, se hace imprescindible afrontar una nueva reforma de las actuales plantillas de puestos de trabajo para adaptarlas a dichos cambios. Durante todos estos años ha ido aumentando progresivamente las contrataciones temporales fuera de la RPT para satisfacer esa progresiva demanda educativa. Concretamente este año, para el curso 2009-10, se han contratado 277 profesionales de diferentes categorías, para los centros docentes.

Entendemos que de todas estas contrataciones temporales existe un grupo bastante numeroso que por sus características diferenciadas y peculiares habría que pasarle a puestos de carácter estructural y permanente. Es decir que dichas contrataciones deben transformarse en puestos de RPT y estar ocupadas en un futuro por personal laboral fijo. No obstante, hay que indicar que de las 277 contrataciones fuera de RPT realizadas

hasta el momento para el curso 2009-10 (tanto para profesionales para atender a alumnos con necesidades educativas especiales -ACNEES- como para otras categorías) solo van a pasar a puestos estructurales de RPT 224. ".

Por todo ello, y partiendo de que se cuestiona la inclusión y la configuración de varios puestos de trabajo, las actoras deberían haber acreditado los hechos que avalan su tesis, lo que atendida la dialéctica de este litigio necesariamente habría de consistir en la demostración de que las necesidades que los puestos están llamados a cubrir no son de carácter estructural, sino que son debidas situaciones transitorias o a circunstancias de la producción y que por ello no estaría justificada su inclusión en la RPT; mas resulta que sobre ello ninguna prueba llegan siquiera a proponer.

Como podemos ver, aún en otra administración, estamos ante idéntico caso, el propio hecho de haber devenido en indefinido por el transcurso del tiempo es motivación y prueba suficiente de su carácter estructural, y dado el mismo, no cabe otra sino incluirlo en la RPT.

Por otro lado, haciendo una RPT hay que incluir TODOS LOS PUESTOS, de forma que si no se incluyen (crean) estos puestos es tanto como poder decir que se pueden y se deben amortizar expuesto y despedir al ocupante. Dado que no se acreditara la necesidad de crear el puesto, y dado que no se puede mantener un puesto no reflejado en RPT pero ocupado por un indefinido, así como no se podría mantener la condición de a extinguir (condición admitida en la administración sólo cuando el ocupante es funcionario o laboral fijo) sólo quedaría un resultado que entiendo no es el deseado por ninguna de las partes y que seguro provocaría el colapso de los servicios donde se prestaban.

Por todo lo anterior, entendemos que los puestos creados a partir de su existencia como proveniente de temporal tienen su motivación directa de la aplicación de las normas en la materia, tanto en lo administrativo como en lo laboral.

A modo de resumen, vamos a detallar las áreas/servicios en los cuales se han creado estos puestos.

DENOMINACIÓN ACTUAL	DENOMINACIÓN PROPUESTA	Relación laboral actual del puesto
ÁREA DE SERVICIOS GENERALES		
SERVICIOS GENERALES		
SECCIÓN ALCALDÍA		
LABORALES (DE PUESTO TEMPORAL)	Redactor (2)	L.T

SECCIÓN PROCESO DE DATOS		
LABORALES (DE PUESTO TEMPORAL)	Técnico Informático (Nuevo)	FUN
SECRETARÍA		
LABORALES (DE PUESTO TEMPORAL)	Responsable registro	L.T
ÁREA DE HACIENDA		
GESTIÓN TRIBUTARIA		
SECCIÓN GESTIÓN TRIBUTARIA		
LABORALES (DE PUESTO TEMPORAL)	Administrativo	L.T
ÁREA DE ATENCIÓN CIUDADANA		
SIMAC		
LABORALES (DE PUESTO TEMPORAL)	Responsable simac	L.T
ÁREA DE DESARROLLO Y PROMOCIÓN DE LA CIUDADANÍA		
EDUCACIÓN		
LABORALES (DE PUESTO TEMPORAL)	Operario de limpieza de edificios (16)	L.T
LABORALES (DE PUESTO TEMPORAL)	Oficiales jardineros (2)	L.T
LABORALES (DE PUESTO TEMPORAL)	Oficial de mantenimiento (3)	L.T
ACTOS PÚBLICOS Y CULTURA		
SECCIÓN ACTOS PÚBLICOS		
LABORALES (DE PUESTO TEMPORAL)	Oficial.	L.T
LABORALES (DE PUESTO TEMPORAL)	Responsable de sala	L.T
SECCIÓN CULTURA		
LABORALES (DE PUESTO TEMPORAL)	Aux. Biblioteca	L.T
LABORALES (DE PUESTO TEMPORAL)	Director de banda	L.T
ÁREA BIENESTAR SOCIAL		
SERVICIOS SOCIALES		
LABORALES (DE PUESTO TEMPORAL)	Aux. Admin.	L.T
LABORALES (DE PUESTO TEMPORAL)	Cocinero (2)	L.T
LABORALES (DE PUESTO TEMPORAL)	Cuidador (5)	L.T
LABORALES (DE PUESTO TEMPORAL)	Enfermero	L.T
LABORALES (DE PUESTO TEMPORAL)	Educador social	L.T

LABORALES (DE PUESTO TEMPORAL)	Psicólogo	L.T
SANIDAD		
LABORALES (DE PUESTO TEMPORAL)	Aux. Enfermería	L.T
ÁREA DE DESARROLLO ECONÓMICO MUNICIPAL		
MERCADOS Y CONSUMO		
LABORALES (DE PUESTO TEMPORAL)	Guarda (4)	L.T
ÁREA DE SERVICIOS OPERATIVOS E INFRAESTRUCTURA		
PLAYAS		
LABORALES (DE PUESTO TEMPORAL)	Coordinador servicios operativos	L.T
PARQUES Y JARDINES		
LABORALES (DE PUESTO TEMPORAL)	Jefe Servicio	L.T
LABORALES (DE PUESTO TEMPORAL)	Oficial jardinero (2)	L.T
LABORALES (DE PUESTO TEMPORAL)	Auxiliar jardinero (7)	L.T
MANTENIMIENTO URBANO		
LABORALES (DE PUESTO TEMPORAL)	Oficial (4)	L.T
LIMPIEZA VIARIA Y SERVICIOS OPERATIVOS		
LABORALES (DE PUESTO TEMPORAL)	Controlador de limpieza	L.T
LABORALES (DE PUESTO TEMPORAL)	Operario Limpieza (9)	L.T
LABORALES (DE PUESTO TEMPORAL)	Operario Limpieza (10)	L.T
LABORALES (DE PUESTO TEMPORAL)	Auxiliar de servicio (10)	L.T
LABORALES (DE PUESTO TEMPORAL)	Conserje	L.T
CEMENTERIO		
LABORALES (DE PUESTO TEMPORAL)	Aux. Admin.	L.T
LABORALES (DE PUESTO TEMPORAL)	Oficial cementerio (2)	L.T
NUEVA CREACIÓN	Oficial cementerio (6)	L.F
LABORALES (DE PUESTO TEMPORAL)	Operario cementerio (a extinguir)	L.T

La creación de dichos puestos son fundamentales ya que las funciones propias de los mismos se vienen llevando a cabo desde mucho tiempo atrás por personal del ayuntamiento y en caso

de no crearlos se quedarían desiertas o bien, se estaría actuando al margen de la normativa, siendo esta la manera de regularizar tal situación.

.- TERCERO: MOTIVACIÓN DEL NIVEL DE DESTINO PROPUESTO AL PUESTO DE POLICÍA LOCAL:

Haciendo referencia al informe realizado con fecha 18/10/2017 *en cual se motiva la subida de nivel para la policía local justifica que para la determinación del nivel del puesto de policía se ha procedido a valorar según el manual de valoración y con los niveles que se determinan y que se reproducen a continuación a fin de determinar mayor explicación a los mismos dentro de cada criterio legal:*

1.- Criterio de especialización

Se trata de la exigencia de especialización para el ejercicio del puesto de trabajo. Así, para valorar este criterio debe ser necesaria la exigencia de estudios de especialización o la habilitación para actividades profesionales o técnicas, de carácter complementario a la titulación académica exigida para la selección. O puede ser necesaria la actualización continua de conocimientos de carácter jurídico o técnico. O puede exigirse determinada cualificación profesional para la resolución de tareas de carácter superior.

NIVEL ALTO (+1) *Puestos que requieren titulaciones específicas, habilitaciones profesionales o técnicas y que las variaciones sobre la materia expresa son de mediana o gran entidad y frecuencia.*

Partiendo de la base de que estamos hablando de un puesto que está clasificado como de administración especial, lo que ya, el punto legal denota una especialización.

Dicho lo anterior, como se puede comprobar dentro de la ficha se le exige especializaciones como la licencia de armas, curso especializados como directamente desde la ley se recoge este hecho en el artículo 47 de la Ley de Coordinación,” Los cursos de ingreso, capacitación, actualización y especialización de los policías locales podrán realizarse en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía, escuelas concertadas y Escuelas Municipales de Policía Local.”

El trabajo de Policía Local exige una alta especialización, debido al hecho de que sus funciones se desarrollan en circunstancias muy diversas y con un amplio número de ilícitos.

El agente de Policía debido a la gran cantidad de funciones que abarca necesita un amplio conocimiento jurídico-técnico de las diferentes normativas de aplicación.

Además de ello la frecuencia de modificación de las normas que hacen cumplir no es excesiva, pero sí es elevada.

Es por todo ello que entendemos que tiene un nivel ALTO de especialización dentro del grupo de titulación C1.

2.- Criterio de responsabilidad

Se trata de puestos de trabajo que su desempeño lleva consigo una especial responsabilidad. Esta responsabilidad en unos casos puede tener carácter penal, en otros por la gestión de fondos públicos, en otros por la gestión de los efectos provocados por su puesto, uso y custodia de bienes patrimoniales de elevada cuantía, o relaciones con organismos.

NIVEL MUY ALTO (+2): *Responsabilidad Máxima Puestos con problemáticas derivadas de diferentes sectores cuyos errores pueden llevar aparejado el ilícito.*

Creemos que es merecedor el nivel máximo de responsabilidad dentro del grupo de titulación C1. Desde la propia Ley se les exige dicha responsabilidad: Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Determina en su artículo 5.6: Son responsables personal y directamente por los actos que en su actuación profesional llevaren a cabo, infringiendo o vulnerando las normas legales, así como las reglamentarias que rijan su profesión y los principios enunciados anteriormente, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial que pueda corresponder a las Administraciones Públicas por las mismas.

Elementos inherentes al puesto como pueda ser portar un arma, la posibilidad de privar de libertad a un ciudadano, respuesta proporcional a las actuaciones, etc.... consideramos que aumentan la responsabilidad.

Por otro lado, la responsabilidad de sus actos implica, como en pocos puestos, el hecho de que un error se convierta en un ilícito penal, y es el propio ejercicio de su puesto de trabajo (sin necesidad de que esté en circunstancias especialmente complicadas) las que conllevan la posibilidad de incurrir en una serie de ilícitos penales especiales en los cuales sólo pueden incurrir las fuerzas y cuerpos de seguridad del estado.

No obstante, del análisis del elenco de funciones que aparecen recogidas en una Ley Orgánica se acredita la responsabilidad máxima que tiene en el ejercicio de las mismas.

3.- Criterio de competencia MUY ALTO (+2)

Se puede definir como el conjunto de derechos y facultades de un órgano administrativo o puesto de trabajo en relación con la distribución de competencias totales de la Administración en el conjunto de sus órganos o puestos de trabajo.

NIVEL MUY ALTO: Puestos que requieren un nivel de competencia técnica y en organización muy alta, que requiere un nivel de habilidades máxima en varios sentidos (sociales, organizativas, técnicas, de respuesta,...) Tiene gran autonomía y realiza actividades de coordinación, estudio, gestión que implican control sobre actividades ajenas.

Dado que las decisiones que toman los policías suelen venir generadas en la propia actuación, con muy poca posibilidad de prever el resultado de las actuaciones pues depende de múltiples imponderables (subjetivas del sujeto sobre el que se realiza la actuación, ambientales, territoriales, etc...) implica la más alta competencia.

Todo ello provoca que cada policía tenga que actuar y reaccionar en muchas tareas que realiza, en solitario y de forma inmediata. El amplio elenco de competencias y funciones que realiza les lleva a tener un nivel competencial muy alto.

Además de ello se integran dentro del ejercicio del puesto la necesidad de tener competencias físicas y psíquicas (como acredita el hecho de que acreditar dichas competencias son parte obligatoria en su sistema de acceso) para poder reaccionar como requiere en cada momento.

Por último influyen en la competencia el amplio número de potenciales afectados dentro de su competencia: todos los ciudadanos y visitantes del municipio.

4.- Criterio de mando (0-1-2)

Se trata de la facultad de dar órdenes, como superior jerárquico, para la realización de tareas, ya sea del personal a su cargo, como de otro personal al que deba coordinar.

Tienen repercusión e influencia sobre tercero (todos los ciudadanos y visitantes del municipio) pero eso se valora en otros factores como pueda ser complejidad funcional o competencia).

Mando por el contrario no tienen.

5.- Criterio de complejidad territorial y funcional (0-1-2)

Se trata de puestos de trabajo con especial complejidad por el ámbito territorial en su desempeño, o por la complejidad funcional de los servicios en que esté situado el puesto.

MUY ALTO (+2) Puestos que resuelven problemas técnicos y en organización muy altos, que requiere un nivel de habilidades máxima en varios sentidos (sociales, organizativas, técnicas, de respuesta,...) en la resolución de problemas de amplia casuística y de máxima complejidad y que pueden afectar a la administración en general o más de un área. Cierta complejidad territorial.

Sobre la complejidad territorial y funcional entendemos que debe tener un nivel muy alto por las siguientes razones:

1.- La Línea es un municipio de niveles especialmente altos de criminalidad, como demuestra los informes de índice de criminalidad del Ministerio del Interior, donde se acredita el hecho de que en el primer semestre de 2017 ha habido un TOTAL INFRACCIONES PENALES 1.290 lo que implica un aumento en relación al año anterior de 6,3 %. Eso implica que hay una actuación criminal en La Línea de 7 al día aproximadamente.

Es un hecho que este nivel es repartido o principalmente soportado por la Policía Nacional o la Guardia Civil, pero es un hecho real y palmario que la Policía Local también interviene y actúa en todo este nivel de criminalidad donde se concentran narcotráfico, bandas organizadas, etc...

Todo ello, la coordinación con otros CFSE, las funciones que tiene atribuidas en el cuerpo de policía Local, hacen que tenga una complejidad funcional excepcional el servicio de policía de La Línea.

La complejidad territorial se genera por el hecho de que la realización de sus funciones se realiza en todo el término municipal, deben vigilar y actuar, dentro de sus funciones, no en un solo punto, ni el servicio de policía local se desarrolla únicamente en la jefatura, sino que el servicio se presta en todo el término lo que hace que la complejidad territorial sea máxima.

Digamos que mientras hay servicios y puestos de ellos que tienen un puesto de trabajo físico definido y sin que sus funciones se desarrollen sobre un gran territorio, o directamente no tiene relación con el territorio, en el presente caso el puesto de trabajo está en todo el territorio y su actuación se desarrolla por todo el territorio.

De la aplicación de los niveles de cada factor, tras una valoración objetiva y motivada, se desprende la valoración de un nivel de destino propuesto de 18.

.- CUARTO: OTROS PUESTOS DE NUEVA CREACIÓN POR NECESIDADES DEL SERVICIO:

Por último, vamos a hacer mención a determinados puestos que se han creado en el documento de la RPT y, que pudiendo devenir de programas, no sólo se han creado por dicho motivo, sino porque tras numerosas entrevistas con el personal del ayuntamiento, el análisis de los usuarios que se acogen a este tipo de servicios además de la comparativa con los distintos municipios de similares características ha quedado acreditada la necesidad de dichos puestos. Por ello, y para mayor claridad, vamos a motivar la creación de los mismos.

En el área de bienestar social, concretamente en el servicio de servicios sociales, se han creado los siguientes puestos:

- Dos **auxiliares administrativos**, como ya se expone en el documento de la RPT, el negociado administrativo en el cual está ubicado dicho puesto es común tanto a servicios sociales comunitarios como a servicios sociales especializados lo cual conlleva un gran volumen de trabajo en materia administrativa que requiere una amplia agilidad de impulso y gestión, además del alto número de usuarios registrados, incluso se hizo mención a la necesidad de ampliar la jornada ya que actualmente no realizan la totalidad de la misma.
- Un **auxiliar de cocina y un cocinero**, concretamente en la sección de

drogodependencia y adicciones. Dichos puestos son necesarios ya que se presta el servicio de comida por lo que con un único cocinero no es suficiente para poder ofrecer un servicio óptimo ya que hay un gran número de usuarios que se acogen a este servicio que se entiende prioritario por la repercusión social y al ciudadano que conlleva.

- Un **coordinador CEA**, el cual también se integra en la sección de drogodependencia y adicciones y entendemos fundamental su creación ya que se requiere la coordinación técnica acorde con las directrices tanto del Plan Municipal como del Plan Andalúz sobre drogas y la gestión de este servicio por el carácter sensible de la materia que se trata, no obstante las funciones propias del mismo ya se venían desempeñando, de hecho, hay un decreto (3896/11) por el cual ya lo nombran coordinador.
- Cuatro **monitores** adscritos a la sección de drogodependencia y adicciones. Dicha creación se justifica en la necesidad de prestar atención directa a los usuarios del centro, de tal manera que se pueda hacer un seguimiento personalizado de los mismos así como orientarlos (dentro de sus competencias) y sean estos los que los deriven a los demás profesionales, además del alto número de usuarios. Se puede entender como un filtro entre estos y el resto de personal del centro.
- Un **orientador laboral y un animador-informador**, adscritos al negociado de igualdad y mujer. Ambas figuras tienen como objetivo la orientación tanto en materia laboral como la prevención de la violencia de género. Entendemos que son temas que requieren de cierta especialización y que son relevantes tanto para la sociedad como para el municipio por lo que consideramos que son necesarios.
- Tres **psicólogos**, dos adscritos a la sección de menores y uno en la sección de drogodependencia y adicciones. Creemos que es fundamental su creación por el perfil de los usuarios al que va dirigido ya que es un colectivo sensible que requiere un tratamiento más específico.
- Tres **trabajadores sociales**, dos ubicados en la sección UTS y uno en la sección de menores. Entendemos que existe una amplia demanda y número elevado de usuarios y queda acreditado que para ofrecer un servicio mínimo se requiere la presencia de más plazas.
- Dos **monitores socioculturales**, integrados en la sección UTS. Se ha acreditado la necesidad de estos puestos por los servicios que prestan de atención individualizada a

la sociedad linense colaborando en la reconducción de la trayectoria educativa.

A estos puestos se le une el hecho de que las necesidades que cubren y el servicio que prestan requieren una respuesta inmediata, lo que imposibilita prestar el servicio con menos personal dado que esto, no es que provoque un servicio más lento o con mayor lista de espera, sino simplemente que determinados usuarios se queden fuera del sistema de protección y gestión del servicio, hecho por el cual, la dotación mínima de prestación debe estar avalada con un número suficiente de puestos.

Con respecto al área de servicios operativos e infraestructuras, en concreto en el servicio de limpieza viaria y servicios operativos, se ha creado un puesto de **conserje** entendiéndose necesario ya que el número de puestos existentes no son suficientes para cubrir todas las dependencias municipales con las que cuenta el Ayuntamiento de La Línea de la Concepción, por lo que creemos que el servicio requiere dicha creación.

Al igual que en el otro apartado, vamos a aportar una tabla reflejando lo puestos anteriormente mencionados:

DENOMINACIÓN ACTUAL	DENOMINACIÓN PROPUESTA
ÁREA BIENESTAR SOCIAL	
SERVICIOS SOCIALES	
Aux. Admin.	Aux. Admin. (2)
Limpiadora	Auxiliar de cocina
Cocinero	Cocinero
Educadora	Coordinador CEA
Aux. Admin.	Monitor
Monitor	Monitor (2)
Educador	Monitor
Tec. Medio/ educadora	Orientadora Laboral

Tec. Medio/ educadora	Animadora informadora
Psicóloga	Psicólogo (3)
Trabajadora social	Trabajadora social (3)
Monitor Sociocultural	Monitor Sociocultural (2)
ÁREA DE SERVICIOS OPERATIVOS E INFRAESTRUCTURA	
LIMPIEZA VIARIA Y SERVICIOS OPERATIVOS	
Conserje	Conserje

Sabiendo y reiterando que todos los actos administrativos deben motivarse, para analizar la ausencia de arbitrariedad, no podemos olvidar que estamos ante una potestad discrecional de la administración, y que estando suficientemente motivada, en este caso la creación de los puesto, en nuestra humilde opinión consideramos que con todo lo determinado no se podrá determinar que la RPT adolece de motivación.

Todo ello es lo que ha tenido el honor de informar sin perjuicio de mejores opiniones basadas en Derecho.

Y para que así conste, fecho y firmo en Málaga, a 12 de marzo de 2018.

Fdo. Eduardo de Linares Galindo