

INFORME JURÍDICO

D. Eduardo de Linares Galindo, mayor de edad, con domicilio en Málaga Calle Marín García 9. 5ª planta con DNI 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 de 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 por el Jefe de Personal para un pronunciamiento acerca de diferentes aspectos de la RPT se emite el mismo, y por consiguiente DIGO:

.- PRIMERO: ACERCA DE LA VARIEDAD DE PUESTOS Y SU POSIBLE ELEVADO NÚMERO:

Previamente a la contestación vamos a reiterar lo que ya se mencionó en la memoria 3 en cuanto a los criterios genéricos y transversales a toda la organización.

Por un lado, advertimos de la no singularización de los puestos ya que han aparecido puestos con “apellidos” que son aquellos que en su denominación aparece reflejado la unidad donde prestar sus servicios. Esta teoría ha sido superada por inoperatividad. Igualmente la contraria de empleados públicos generalistas que sirven para todas las áreas y pueden desarrollar sus funciones un día en una y otro en otra, está siendo descartada por provocar perjuicios como desmotivación, falta de concreción, inexperiencia, etc. De esta forma, en la actualidad parece utilizarse la teoría ecléctica. Es decir, habrá que estar al caso en concreto. Habrá concretos puestos generalistas que en determinada área realicen un trabajo más específico, y que no sea fácilmente intercambiable por otro empleado, sin que se produzca una merma en la eficacia y productividad de ese puesto y, por ende, de la unidad donde desarrolle sus funciones. Por tanto, en el presente caso, hemos procedido a hacer desaparecer de las denominaciones de los puestos esas referencias a la unidad, si bien ello no ha de implicar la transversalidad y permutabilidad absoluta de idénticos puestos entre áreas, sino que habrá de acudirse al caso en concreto.

El hecho de que aparezcan fichas independientes de puestos muy similares o idénticos, es debido a que tienen situaciones particulares o matices que obligan a diferenciarlos (funcionarios/laborales, diferente horario, diferencia de funciones...).

Igualmente NO son iguales puestos aquellos que actúen en un mismo departamento, con identidad de funciones de superior, de jornada, pero cada uno tenga una relación laboral diferente (funcionarios y laborales) Ni aquellos que ya existan de aquellos que no existían en la plantilla o RPT anterior.

Otras de las causas por la que hay un elevado número de puestos es por el superior jerárquico. El hecho de que cada puesto esté adscrito a un servicio determinado conlleva que el superior sea distinto además de pertenecer al mismo servicio del puesto en cuestión, de no ser así provocaría que el puesto sea difícil de definición y el empleado se vea ante diferentes superiores y con prioridades que pueden llegar a ser hasta antagónicas.

Si se van a proceder a valorar los puestos no se pueden crear fichas únicas para circunstancias diferentes tanto de funciones, responsabilidad, superior, horario, etc... dado que este hecho sería claramente discriminatorio, (igualando circunstancias diferentes).

Para una mejor aclaración vamos a comparar ciertos puestos en los cuales se van a detallar las diferencias existentes en los mismos.

- ADMINISTRATIVO SECRETARÍA:

Funciones:

1. Registro de parejas de hecho.
2. Control, archivo, distribución y remisión de las distintas peticiones de los grupos municipales.
3. Labores necesarias para el mantenimiento del Inventario municipal de Bienes
4. Confección, distribución y control a los diferentes departamentos de las certificaciones de los acuerdos adoptados por la Corporación y su unión a los correspondientes expedientes.
5. Control y elaboración del Libro índice de acuerdos adoptados.
6. Control y confección de las citaciones de las diferentes comisiones informativas y reparto a sus miembros.
7. Asistencia (por las tardes) a las sesiones a celebrar por el Pleno para tomar nota de lo manifestado en las mismas.

Valoración: 240 puntos, con respecto al de urbanismo y gestión tributaria se diferencian en la jornada ya que esta se puntúa con un nivel 2 y, por ende, la dedicación e incompatibilidad que también son 2 puntos. Con respecto al de gestión tributaria también se diferencia en el mando, este se puntúa con 2.

Superior jerárquico: varios (Responsable Registro y Secretario General)

- ADMINISTRATIVO URBANISMO:

Funciones:

1. Apertura, registro, trámite y seguimiento de expedientes de licencias de apertura, disciplina y planeamiento.
2. Elaboración de decretos para la concesión de licencias de apertura y cambios de titularidad.
3. Remisión de licencias de apertura concedidas a gestión tributaria.
4. Inventario, organización y control del archivo en base de datos.
5. Tramitación administrativa de los expedientes sancionadores del negociado de disciplina urbanística.
6. Expedientes de Licencias de Obras, Certificados, Cédulas Urbanísticas e Informaciones Urbanísticas.

Valoración: 230 puntos, con respecto al de secretaría se diferencian en la jornada ya que esta se puntúa con un nivel 1 y, por ende, la dedicación e incompatibilidad que también es 1 punto y con respecto al de gestión tributaria en el mando, este se puntúa con 2.

Superior jerárquico: varios (Coordinador administrativo, arquitecto, responsable...)

- ADMINISTRATIVO GESTIÓN TRIBUTARIA:

Funciones:

1. Realizar tareas propias de administrativo en relación a impuestos (IAE, ICIO) y tasas municipales (vado, tasas de expedición de licencia de apertura, tasas de ocupación de la vía pública etc).
2. Gestión de los padrones: servicio de ayuda a domicilio, viviendas tuteladas de

mayores, mercado, exteriores mercado, mercadillo, viviendas UVA y Mirasierra, kioscos.

3. Tasas reguladoras del 1.5% de las empresas de suministros eléctricos, telefónicos, gas etc.

4. Liquidación de concesiones.

5. Realización y anulación de liquidaciones y otros documentos de cobro.

6. Gestión y recaudación de tasas de expedición de documentos urbanísticos, expedición de tasas correspondientes a licencias.

7. Cobro con TPV y cuadre diario de todo lo recaudado en la oficina por todos los compañeros.

8. Gestión del cementerio en cuanto a revisión de la documentación recogida para los cambios de titularidad.

9. Búsqueda de titulares de propietarios no identificados correctamente en el catastro de Cádiz.

10. Enlace para consultas y peticiones en el Registro de la Propiedad.

11. Información personalizada de aspectos tributarios.

12. Información, comprobación y gestión de la documentación necesaria para llevar a cabo diferentes reclamaciones: modelo 901, 902, 903 y 904, discrepancias y recursos que se formulan y dirigen a catastro.

13. Localización de registros de IBI con errores.

14. Modificación de titularidad registro IBI mediante grabación en página web de catastro, seguimiento del proceso y cierre del expediente

Valoración: 220 puntos, con respecto al de secretaría se diferencian en la jornada ya que esta se puntúa con un nivel 1 y, por ende, la dedicación e incompatibilidad que también es 1 punto. Haciendo referencia al de secretaría y urbanismo también se diferencian en el factor mando, el cual se le asigna un nivel 1.

Superior jerárquico: Responsable gestión tributaria y Coordinador IBI.

- AUXILIAR ADMINISTRATIVO DEPORTES:

Funciones:

1. Supervisar el cumplimiento de las actividades en los plazos previstos.

Valoración: 160 puntos

Superior jerárquico: Administrativo.

- AUXILIAR ADMINISTRATIVO GESTIÓN TRIBUTARIA:

Funciones:

1. Realización de informes, decretos y traslado de los mismos por cambio de titularidad derechos funerarios, control de los expedientes, contacto con el solicitante para subsanación si procede.
2. Confección de liquidaciones, compulsas de documentos.
3. Expedición de tributos de devengo periódico-anual.
4. Realización de cambios de titularidad de nichos.
5. Comprobación de vencimientos.

Valoración: 160 puntos

Superior jerárquico: Coordinador IBI y responsable gestión tributaria

- OFICIAL DE FESTEJOS:

Responsabilidad:

Coordinación y organización de actividades y eventos

Funciones:

1. Colaborar en el diseño de las carrozas de feria, Carnaval y Navidad, realizando cuantas tareas sean necesarias.
2. Colaborar en la planificación de actividades de la delegación.
3. Tener presencia activa en los actos y eventos.
4. Hacer funciones de regidor de escena y encargado de vestuarios.
5. Se encarga de montaje, organización y medición del recinto ferial y atracciones.
6. Gestionar las infraestructuras y ubicación de los medios de comunicación en los eventos.
7. Participación en eventos organizados por la delegación y colaboración con otras delegaciones.

Valoración: 200 puntos, con respecto al oficial de servicios operativos generales se diferencian en el factor peligrosidad, valorado con 2 puntos, en la jornada ya que este se le asigna un nivel 4 y, por consiguiente en el factor dedicación e incompatibilidad que tiene 3 puntos.

Superior jerárquico: Responsable festejos.

- OFICIAL DE SERVICIOS OPERATIVOS GENERALES:

Responsabilidad:

Pequeñas obras, limpieza, conservación, ayuda en la prestación de servicios municipales, conservación de edificios municipales, traslados de mobiliario, actividades preparatorias de actos con intervención municipal y realización de tareas propias del puesto de trabajo que sea necesario ejecutar, así como dirigir y controlar a sus peones para la realización de los trabajos en óptimas condiciones de calidad, coste, plazo y seguridad según su nivel de actividad.

Funciones:

1. En general responsabilidades propias de personal de oficios (albañilería, electricidad, fontanería, carpintería etc.).
2. Realización de pequeñas obras y arreglos en materias propias de oficios como albañilería, electricidad, fontanería, carpintería etc.

Valoración: 185 puntos, con respecto al oficial de festejos se diferencian en el factor peligrosidad, valorado con 3 puntos, en la jornada ya que este se le asigna un nivel 2 y, por consiguiente en el factor dedicación e incompatibilidad que tiene 1 punto.

Superior jerárquico: Responsable conserje.

De esta forma y con estos ejemplos hemos acreditado sobradamente que el hecho de que haya puestos diferentes está basado, única y exclusivamente en CRITERIOS OBJETIVOS APRECIABLES QUE IMPLICAN DIFERENCIAS SUSTANCIALES EN LOS PUESTOS.

De ahí se deduce que la diferenciación siempre restrictiva y objetiva, , en contra de ser un defecto, es una obligación basada en la legalidad de garantizar que las valoraciones de cada

criterio se basa en la información incluida en la ficha y en la descripción de cada puesto.

.- SEGUNDO: FÓRMULA Y VALOR PUNTO:

.- PREVIO JURÍDICO: Con respecto al concretísimo asunto de la utilización de una fórmula matemática para la determinación de las retribuciones por complemento específico nada lo impide en la normativa, siendo las fórmulas sencillas las más habituales para la conversión de la valoración conforme a los criterios legales en el importe de este complemento. No obstante lo anterior, nada obliga a utilizar una u otra fórmula, o incluso a NO utilizar fórmula alguna sin o que con identificadores de Sí o No se le atribuye un importe a tanto alzado (ejemplo: Puesto sujeto a nocturnidad: Sí= 235 €/mes) . No obstante, este sistema está en desuso en la mayoría de administraciones por la importante carga de variabilidad , la enorme casuística que provoca, así como la in concreción real del puesto, basándose más en la realidad puntual del puesto, determinando se por la IT que el método puntos por factor es el más adecuado.

En relación con la utilización de fórmula, el TS únicamente exige que al fijar los complementos específicos se utilicen criterios de valoración objetivos, y no tengan elementos discriminatorios, ya que como establece el TSJ Extremadura en Sentencia de 14 de julio de 2005, existen varias formas posibles de proceder al análisis, descripción y valoración de los puestos de trabajo mediante sistemas objetivos, de forma que *"no resultando acreditado que el método empleado no es objetivo, la clasificación de los puestos de trabajo llevada a cabo por la Administración en ejercicio de su potestad autoorganizativa no resulta contraria a ningún precepto"*.

En el presente caso queda acreditado que se han utilizado métodos objetivos, y que simplemente la fórmula proviene de los condicionantes de la mesa de negociación.

.- PREVIO MATEMÁTICO: En matemáticas, se dice que una magnitud o cantidad es función de otra si el valor de la primera depende del valor de la segunda. Así, se pretende relacionar la valoración asignada a cada puesto de la RPT (Puntuación), con el Complemento Específico que le corresponderá a dicho puesto.

El concepto general de función matemática se refiere a una regla que asigna a cada elemento del primer conjunto de valores, en este caso la Puntuación asignada a cada puesto de trabajo,

un único elemento del segundo conjunto de valores, en este caso, los valores del Complemento Específico.

La correspondencia entre los elementos del conjunto de partida (Dominio) y los elementos del conjunto de salida (Codominio), es biunívoca, es decir, a cada valor de Puntuación le corresponderá uno y sólo un valor del Complemento Específico.

El Complemento Específico (CE) será entonces una variable dependiente de la valoración o Puntuación (P) asignada a cada puesto de trabajo en la RPT.

En la presente determinación del específico se han concretado una serie de variables y condicionantes que provenían de la mesa de negociación:

.-PRIMERA: Lo primero que hay que determinar es la masa retributiva global a repartir por concepto de complemento específico que se estableció en un valor algo superior al actual y que se concretó en 350.000 € en cómputo mensual.

.-SEGUNDO: se estableció un mínimo de complemento específico en cómputo mensual, $CE_{\min} = 600$ €, que fue asociado por tanto a los puestos con $V_{\min} = 115$.

.-TERCERO: se estableció una horquilla que determinara la “brecha retributiva” del complemento específico, entre el máximo y el mínimo, que se establece en seis veces. De forma que el o los puestos que tuvieran la mayor valoración tendrían el siguiente específico: $CE_{\max} = 6 \times CE_{\min}$. Esto se aplicó a los puestos con $V_{\max} = 405$.

.- CUARTO: Una vez determinado el complemento específico máximo y mínimo procedía repartir el resto de la masa retributiva destinada al específico entre todos los puestos conforme a su valoración con dos máximas más:

- a) A igualdad de puntos, deben tener igualdad de Complemento específico.
- b) A mayor valoración debe tener mayor complemento específico.

Estas dos condicionantes que para un profano parecen tan obvias, no lo son matemáticamente, pues en muchas de las fórmulas utilizadas había un punto crítico donde no se cumplían estos criterios.

.- QUINTO: Dicho lo anterior, el rango de la función será el conjunto de todos los valores que puede tomar la variable “Complemento Específico”, es decir, el intervalo comprendido entre el $CE_{\min}$ y el $CE_{\max}$, puesto que no podrán existir Complementos Específicos nulos, ni menores del mínimo establecido, ni por supuesto negativos. Por tanto el Complemento específico mínimo habrá de ser 600 € y el específico máximo de 3.600 €, todo ello limitado con un importe total a repartir exacto de 350.000 €. Esto será de integración en una Valoración mínima de $V_{\min}$ de 115 puntos y una valoración Máxima $V_{\max}$ de 405 puntos, para un total de puntos de 91.035.

Igualmente el dominio de la función será el formado por todos los valores que la variable “Puntuación” pueda tomar, para los que se puede calcular el CE de forma que éste quede bien definido. Por ello, no se asignarán puntuaciones negativas ni iguales a 0, ni puntuaciones que den como resultado valores del CE fuera de su rango.

POR PARTE DEL AYUNTAMIENTO SE DETERMINA:

Todo ello tiene como consecuencia efectos indeseados, y entendemos que no ajustados a derecho, de tal manera que puestos de trabajo de funciones similares, afectados por similares circunstancias, vean su valor punto (por ejemplo asignado a peligrosidad) sea distintos para cada uno de ellos, obviando así que las circunstancias que se dan para cada puesto, habrán de ser valoradas con el mismo criterio y habrán de tener la misma remuneración, constituyendo de lo contrario, un terreno abonado para la discriminación, y la arbitrariedad, y ello con independencia de que tal resultado sea el deseado por la administración.

No hay que olvidar además, que las distintas circunstancias no afectan de manera idéntica a todos los puestos de trabajo. La RPT determina las circunstancias que son de aplicación al puesto -en realidad a todos los puestos, puesto que como decíamos más arriba todas las circunstancias se aplican a todos los puestos al no existir el valor 0-, y con posterioridad, al no afectar todas éstas de igual manera a cada puesto, se le asigna un factor que, en el fondo, determina el grado de intensidad en que tal circunstancia afecta al puesto. Así el trabajador verá luego en la práctica que tiene un factor bajo de peligrosidad (por ejemplo) porque así se deduce de la valoración efectuada, pero además el valor de los puntos que supone la aplicación del factor reducido, es inferior o superior al de otra plaza con más o menos puntos por peligrosidad. Es decir, siguiendo con el ejemplo de la peligrosidad, o bien todas las plazas afectadas por la peligrosidad tienen el mismo factor y mismos puntos que luego tienen distinto valor (cosa que no parece de recibo), o bien se le aplican factores diversos con el mismo valor punto.

Con el máximo de los respetos no podemos estar de acuerdo, dado que los criterios tienen un

valor para todos. Lo que se hace en el informe es descomponer una fórmula por medios diferentes al que se ha obtenido, dando como no puede ser de otro modo, resultado dispares.

No alcanzamos a comprender la argumentación dada puesto que:

- 1.- A todos los puestos se le ha aplicado el mismo manual de valoración.
- 2.- A todos los puestos se le ha aplicado los mismos criterios bajos los mismos niveles.
- 3.- A todos los puestos se le ha valorado de forma coherente relacionando el global de los puestos en una misma.
- 4.- A mismos puntos globales misma remuneración. Igual que a más puntos más remuneración y a menos puntos menos remuneración.. pero globales, dado que el específico proviene de la valoración individualizada de cada factor en cada nivel y en cada puesto, la unión de todos. N como parece deducirse del informe desgajando cada factor de forma individualizada.

Y definitivamente, podrá aplicarse fórmulas porque no son discriminatorias, sino frutos de las condicionantes dadas por la mesa de negociación de forma que a todos se le s valora cada factor en cada nivel de forma objetiva y a ello se le aplica un valor punto, que obviamente tendrá que estar relacionado con la cantidad efectiva que puede repartirse de forma efectiva.

De hecho expone como solución el **establecimiento de tramos, hecho que sí está declarado ILEGAL:**

No obsta a lo anterior que por la Administración se pueda estudiar el establecimiento de valores/punto diversos por tramos, en base a las razones que considere oportunas. No entramos ahora en valorar tal circunstancia, puesto que no se ha optado por este sistema.

Como dice el Tribunal Supremo Sala 3ª, sec. 7ª, Sentencia de 10-5-2013, rec. 1230/2012 ROJ: STS 2458:2013, ECLI: ES:TS:2013:2458 Pte: Rodríguez-Zapata Pérez, Jorge:

De dicha regulación se desprende que en ella la fijación del complemento específico está íntimamente ligada a la valoración del puesto de trabajo que se desempeñe, dentro de la cual han de ponderarse aquellos parámetros de especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En consecuencia, no existe la

posibilidad de establecer un tramo fijo en dicha retribución complementaria, pues si en la valoración no es de apreciar ninguno de aquellos parámetros no cabe su establecimiento.

De hecho, cuando el legislador ha querido establecer un tramo fijo en el complemento específico expresamente lo ha previsto). (...)

"Pero ninguna previsión análoga existe en las retribuciones complementarias de los funcionarios de la Administración Local, por lo que es contrario a Derecho el establecimiento de un tramo fijo en el complemento específico.

Y es lógico. Si yo valoro en cada puesto cada factor en cada nivel, posteriormente no debe igualar lo diferente. Es decir, si utilizo un tramo, por ejemplo que todos los puntos entre 200 y 250, tendrán x específico, estaría viciando la valoración de cada factor e igualando al de 200, con el de 250, hecho que entendemos sí sería discriminatorio.

Por tanto, consideramos que tanto la fórmula de determinación del específico como el método de valoración son plenamente ajustado a derecho no pudiendo aceptar que se utilicen tramos que entendemos sí sería discriminatorio.

Le valor es ÚNICO, lo que ocurre es que en la determinación de la fórmula y con los criterios aparece una diferenciación, pero no discriminatoria, toda vez que cumple con las condicionantes exigidas, y trata igual lo igual, mayor lo mayor y menor lo menor.

.- TERCERO: DISMINUCIÓN DEL ESPECÍFICO:

Otra de las dudas surgidas es si a los funcionarios se le puede disminuir el específico sin disminuir las funciones. Esta hipótesis por lo que sabemos, en el Ayuntamiento de la Línea, será SÓLO para casos en que se produzca reasignaciones de puestos, hecho por el cual no vemos inconveniente en si yo desarrollaba un puesto, que no era el propio, con funciones superiores, al volver al que accedí, pase a ser retribuido por el que efectivamente desarrollo, aunque el específico sea menor.

De hecho ya se informó acerca de la posibilidad de un Complemento Personal transitorio, para aquellos ocupantes que determinaran un específico inferior con la presente RPT.

La legalidad del mismo se ha visto avalada por numerosas sentencias, entre ellas la Sentencia del TSJ de Canarias de 10 de febrero de 2012, que señala: "Asimismo, debe indicarse que la recurrente no acredita que la RPT signifique una merma de sus retribuciones

consideradas globalmente, con independencia, por otra parte, de que se ha visto que tampoco el aspecto retributivo es intocable, habiendo puesto de relieve la demandada que hubo una negociación conjunta para el personal laboral y el funcionario en la que intervinieron los sindicatos y representantes del comité de empresa, acordándose en el ámbito de tal negociación conjunta cláusulas de garantía entre las que se encuentra el complemento personal transitorio como garantía de los derechos retributivos para el personal cuya retribución global pudiera verse disminuida por la aplicación de la valoración de los puestos de trabajo efectuada para la aprobación de la RPT, (...); aunque entendemos que en el caso de que existiera una previa valoración y hubiera variado el contenido del puesto de trabajo, podría no haberse establecido, siendo una solución igualmente aceptada por la Jurisprudencia, como nos indica la Sentencia del TSJ Comunidad Valenciana de 30 de mayo de 2012:

“Debe destacarse en fin que la principal reducción de las retribuciones complementarias en el puesto NUM005, viene vinculada a la desaparición en el complemento específico de la valoración del factor "dedicación total" en cuanto establecido "en el 50% del sueldo base" (DET) "Retribuye aquellos puestos de trabajo, que comportan una permanente disposición del trabajador que los ocupa" lo cual resulta una circunstancia no propiamente debatida por la actora y que se verifica como existente en las plazas (num. NUM003 y NUM004) tomadas como referente, a los efectos de valorar los factores que conforman el complemento específico asignado; circunstancia relevante, máxime en cuanto en la propia memoria de reorganización del departamento de servicios se atiende a la previa creación en el año 2008 - de un puesto de Jefatura de Servicios y Mantenimiento provista por un ITOP que asumirá funciones técnicas y de dirección y (..) se crea un nuevo puesto de Oficial Coordinador de Servicios que asume funciones ejecutivas y de coordinación general de aquellos" citándose como es posible integrar " las labores de inspección de forma semejante a como ésta se despliega en materia de medio ambiente o vías públicas".”

En cuanto a la valoración de los puestos de trabajo y la posible bajada retributiva, , la Sentencia del TSJ de Canarias de 28 de diciembre de 2012, dispone que: “Finalmente, se alega desviación de poder por cuanto la reducción del complemento específico solo ha supuesto finalmente reducción en las retribuciones globales del recurrente y no de los otros cuatro funcionarios que ocupan los otros cuatro puestos de trabajo iguales al del actor. Sin embargo, no hay prueba de que esa era la intención de la Corporación ni estamos ante el caso de que se haya atribuido complementos específicos diferentes a puestos de trabajo iguales, supuesto en que la demandada debería justificar esa diferenciación en atención a la doctrina del Tribunal Supremo según la cual "la inclusión en las relaciones de puestos de trabajo de varios de éstos con la misma denominación, pero con diferente nivel y complemento de destino específico, no implica necesariamente que no puedan existir diferencias entre ellos en lo que hace a algunos aspectos de su contenido funcional y a las condiciones particulares que legalmente permiten el reconocimiento del complemento en cuestión" (STS de 18 de noviembre de 2.003)

y del Tribunal Constitucional que señala que "sólo si existe una justificación objetiva y razonable pueden tratarse desigualmente situaciones aparentemente iguales, de modo que, una vez acreditada la identidad de funciones y cometidos realizados por unos y otros funcionarios, la diferenciación de complementos retributivos es discriminatoria por establecer un trato retributivo distinto y sin justificación objetiva alguna Sentencias 68/1.989 de 19 de abril y 161/1.991 de 18 de julio. Por tanto no ha quedado aquí acreditada arbitrariedad en la asignación de complementos específicos realizada por la demandada. Por todo lo expuesto, rechazando los motivos de impugnación realizados por el recurrente, no cabe sino la desestimación del recurso interpuesto". Así pues tendremos que estar al contenido concreto de cada puesto de trabajo para poder emitir opinión acerca de si la valoración efectuada es conforme a derecho o no, como también nos indica la Sentencia del TSJ de Aragón de 15 de septiembre de 2015:

"De ello infiere que la asignación del mismo grado y puntuación por el factor de peligrosidad a todos los puestos, sin justificar razones objetivas para ello, resulta discriminatoria. Al respecto a tenor de lo manifestado debe reproducirse la clasificación y valoración de los puestos de trabajo que obran en el informe de 12 de julio ya referido que para el establecimiento del complemento específico, según consta en dicho informe, ha tenido en cuenta circunstancias tales como la especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad y peligrosidad o penosidad de cada puesto de trabajo sin que sea preciso que en la relación de puestos de trabajo se añadan otros factores distintos al expuesto.

Una vez indicado lo anterior se ha de manifestar que para que exista discriminación es preciso que dos situaciones iguales sean tratadas de forma distinta, sin que aparezca en el supuesto examinado, puesto que la recurrente no ha acreditado la existencia de dos situaciones iguales para establecer el parámetro comparativo preciso. Por ello falta la premisa previa y necesaria para determinar si en la resolución recurrida se ha procedido a la anterior valoración. Así como tampoco se ha acreditado la existencia de actuación alguna arbitraria."

Por su parte, el art. 4.2 art.4.2 Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los funcionarios de Administración Local del Real Decreto 861/1986 dice que *"El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por la Corporación se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el núm. 1 de este artículo"*. Es por ello que entendamos obligada esa valoración previa a la fijación de los importes del complemento específico. Fíjense que la norma habla de la MODIFICACIÓN, por tanto este podrá ser al alza o a la baja, siempre basado en criterios establecidos en la norma.

Es clara la potestad de la Administración para apreciar la existencia de las circunstancias legales que justifican y a las que se condiciona la asignación de las retribuciones

complementarias a cada uno de los puestos de trabajo y, en particular, del complemento específico.

Para fijar dichos complementos la Administración ha de atender exclusivamente al contenido del puesto según los parámetros objetivos que han servido para definirlo, para aplicarle los criterios de valoración que haya adoptado a efectos retributivos.

El Tribunal Supremo -entre otras, en Sentencias dictadas en interés de Ley de 1 de julio de 1994, STS Sala 3ª de 1 julio 1994 El TS, estimando el recurso de apelación en interés de Ley interpuesto por el Abogado del Estado contra la Sentencia de la Sala de lo contencioso-Administrativo, que anuló el complemento específico fijado a la demandante y ordenaba una nueva calificación a llevar a cabo atendiendo a determinados criterios, declara que en dicha cuantificación la Administración ha de atender exclusivamente a circunstancias que enumera el art. 23,3 b) de la Ley 30/1984, referidas a cada puesto de trabajo, sin tener que fijar su cuantía atendiendo a criterios comparativos con el asignado a otros puestos de trabajo del mismo centro o dependencia, pues los datos a tener en cuenta para la fijación del complemento específico -especialidad dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad- integran conceptos jurídicos indeterminados que, en cuanto tales, tienen naturaleza reglada, sin que aparezca en la determinación del complemento específico la discrecionalidad administrativa, sino que se trata de actuación reglada, bien que con un, en este caso, amplio margen de apreciación para la Administración.

La Jurisprudencia señala que los distintos puestos de trabajo pueden generar complementos específicos diferentes, aunque sean desempeñados por funcionarios del mismo Cuerpo o Escala; igualmente puestos de trabajo aparentemente similares o de parecidas características pueden originar retribuciones complementarias distintas por las condiciones propias de cada uno de ellos.

Y es que **las retribuciones complementarias no crean derechos adquiridos**, si atendemos a lo dispuesto en el art. 156 TRRL, art.156 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.salvo lo relativo al grado personal consolidado. Si a ello añadimos la

potestad de las Entidades Locales de autoorganizar sus servicios, nos llevaría a la conclusión de que el complemento específico puede reducirse según lo dispuesto en el art. 4.2 art. 4.2 Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los funcionarios de Administración Local. del RD 861/1986.

Tan sólo apuntar que cuando se efectúa una nueva valoración de todos los puestos de la Entidad Local, con arreglo a sistemas o criterios objetivos distintos de los que se venían aplicando hasta ese momento, el nuevo régimen puede disminuir el montante de las retribuciones de determinados puestos, admitiendo la jurisprudencia en esos casos la utilización de la técnica de los complementos personales y transitorios absorbibles por futuros aumentos, para hacer frente a la minoración retributiva que, como consecuencia de la modificación de las relaciones de puestos de trabajo, puedan experimentar los funcionarios afectados (entre otras, la Sentencia del TS de 19 de marzo de 2007 STS Sala 3ª de 19 marzo 2007 El TS no ha lugar al recurso de casación interpuesto contra la sentencia que confirmó el Reglamento del Personal Funcionario del ayuntamiento recurrido. La Sala considera que, siendo evidente que hubo negociación, ya que hasta los actores recurrentes lo admitieron, y constando su permanente participación en las reuniones en las que se produjo esa negociación, no hay elementos para pensar que el Reglamento no se corresponde con el contenido de ese proceso, y, por lo tanto, hay que entender sustancialmente respetados los preceptos de la Ley 9/1987.

Por tanto retribuyendo el específico unas determinadas características legalmente determinadas, en caso de que éstas cambien, o se valoren de nuevo, o se modifiquen los criterios, entendemos que sí se podrá producir una bajada retributiva de este complemento, todo ello basado en criterios objetivos, y por tanto EL CPT NO SERÁ OBLIGATORIO, a nuestro entender.

Por tanto, de todo lo anterior, claramente se infiere la POSIBILIDAD DE QUE EL COMPLEMENTO ESPECÍFICO PUDIERA SER MODIFICADO A LA BAJA SIN MODIFICAR LAS FUNCIONES DADO QUE EN EL AYUNTAMIENTO DE LA LÍNEA NO HAY CONOCIMIENTO PREVIO DE CÓMO Y POR QUÉ ESTABA VALORADO Y RETRIBUIDO EL ESPECÍFICO.

.- CUARTO: SOBRE LA VALORACIÓN DEL NIVEL DE DESTINO:

Se solicita un mayor detalle de la valoración de los cambios en los niveles de destino. Esto viene explicado en la memoria 5 y detallado en el anexo, que consideramos justifica la aplicación de cada factor que según ley influye en el destino en cada puesto y q eu para mayor facilidad pasamos a reproducir.

Así en la memoria 5 se dice:

Para mayor claridad, adjuntamos Anexo en el cual se detalla la valoración dada a cada factor, que como hemos comentado anteriormente, son especialización, responsabilidad, competencia, mando y complejidad funcional y territorial.

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 22 de agosto de 2017.

Fdo. Eduardo de Linares Galindo - CIEM S.L

PUESTO	PL	GR	SERVICIO	ND ACTUAL	MIN	ESPECIALIZACION	RESPONSABILIDAD	COMPETENCIA	MANDO	COMPLEJIDAD	ND PROPUESTO
AUXILIAR PRODUCCION Y TAQUILLA	2	C2	ACTOS PUBLICOS	13	9	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	15
RESPONSABLE DE SALA	1	C2	ACTOS PUBLICOS	13	9	NORMAL	NORMAL	NORMAL	NORMAL	NORMAL	9
TECNICO DE IMAGEN Y SONIDO	1	C2	ACTOS PUBLICOS	13	9	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	15
JEFE SERVICIO ACTOS PUBLICOS Y CULTURA (NUEVO)	1	A2	ACTOS PUBLICOS Y CULTURA		16	ALTO	ALTO	ALTO	MUY ALTO	ALTO	22
AUX ADMINISTRATIVO	2	C2	ALCALDIA	13	9	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	15
COORDINADOR COMUNICACIÓN E IMAGEN	1	C1	ALCALDIA	15	11	ALTO	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	17
ADMINISTRATIVO (NUEVO)	2	C1	ALCALDIA		11	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	17
TECNICO AUX DISEÑO GRAFICO	1	C2	ALCALDIA	13	9	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	15
AUX ADMINISTRATIVO	1	C2	COMERCIO	13	9	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	15
TÉCNICO DE COMERCIO (NUEVO)	1	A2	COMERCIO		16	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	NORMAL	20
AUX ADMINISTRATIVO	1	C2	CONSUMO	13	9	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	15
COORDINADOR DE CONSUMO	1	C2	CONSUMO	13	9	ALTO	MUY ALTO	ALTO	ALTO	NORMAL	14
ADMINISTRATIVO	2	C1	CULTURA	15	11	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	17
ADMINISTRATIVO BIBLIOTECA	1	C1	CULTURA	15	11	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	17
AUX ADMINISTRATIVO	1	C2	CULTURA	13	9	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	15
AUXILIAR BIBLIOTECA	1	C2	CULTURA	13	9	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	15
AUXILIAR BIBLIOTECA	1	C2	CULTURA		9	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	15
MONITOR MUSEISTICO (NUEVO)	1	C2	CULTURA		9	ALTO	ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	13
CONSERJE	1	AAPP	CULTURA	12	7	NORMAL	ALTO	ALTO	NORMAL	NORMAL	9
TECNICO CULTURA	2	A2	CULTURA	19	16	ALTO	ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	20
COORDINADOR DEL ARCHIVO HISTORICO (NUEVO)	1	A2	CULTURA		16	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	ALTO	NORMAL	22
JEFE SERVICIO DEPORTES (NUEVO)	1	A1	DEPORTE		20	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	MUY ALTO	ALTO	28
ADMINISTRATIVO (NUEVO)	1	C1	DEPORTE		11	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	17
TECN.DEPORTIVO (NUEVO)	3	C1	DEPORTE		11	ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	16
AUX ADMINISTRATIVO	1	C2	DEPORTE	13	9	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	15

PUESTO	PL	GR	SERVICIO	ND ACTUAL	MIN	ESPECIALIZACION	RESPONSABILIDAD	COMPETENCIA	MANDO	COMPLEJIDAD	ND PROPUESTO
TECN.DEPORTIVO	3	C2	DEPORTE	13	9	ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	14
ADMINISTRATIVO	1	C1	EDUCACION	15	11	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	17
RESPONSABLE SERVICIO (NUEVO)	1	A2	EDUCACION		16	ALTO	ALTO	ALTO	MUY ALTO	NORMAL	21
AUX ADMINISTRATIVO	3	C2	EDUCACION	13	9	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	15
AUX ADMINISTRATIVO	1	C2	FESTEJOS	13	9	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	15
TEC.FESTEJO	1	C2	FESTEJOS	13	9	ALTO	MUY ALTO	MUY ALTO	NORMAL	NORMAL	14
PSICOLOGO	1	A1	FOMENTO Y EMPLEO	22	20	ALTO	ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	24
INSPECTOR JEFE INSPECCION TRIBUTARIA (COMPETENCIAS DELEGADAS)	1	A1	GESTION TRIBUTARIA	24	20	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	26
ADMINISTRATIVO	4	C1	GESTION TRIBUTARIA	15	11	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	17
ADMINISTRATIVO	2	C1	GESTION TRIBUTARIA		11	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	17
RESPONSABLE GESTION TRIBUTARIA	1	C1	GESTION TRIBUTARIA	22	11	MUY ALTO	MUY ALTO	MUY ALTO	MUY ALTO	MUY ALTO	21
COORDINADOR IBI (NUEVO)	1	C1	GESTION TRIBUTARIA		11	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	MUY ALTO	NORMAL	18
AGENTE INSPECTOR	1	C2	GESTION TRIBUTARIA	9	9	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	15
AUX ADMINISTRATIVO	8	C2	GESTION TRIBUTARIA	13	9	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	15
ADMINISTRATIVO	2	C1	INFRAESTRUCTURA	15	11	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	17
ARQUITECTO TECNICO	1	A2	INFRAESTRUCTURA	19	16	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	22
AUX ADMINISTRATIVO	1	C2	INFRAESTRUCTURA	13	9	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	15
INGENIERO SUPERIOR INFRAESTRUCTURA (COM SERV)	1	A1	INFRAESTRUCTURA	27	20	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	26
INGENIERO TECNICO	2	A2	INFRAESTRUCTURA	19	16	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	22
INSPECTOR INFRAESTRUCTURAS	1	C2	INFRAESTRUCTURA	13	9	MUY ALTO	MUY ALTO	MUY ALTO	NORMAL	ALTO	16
JEFE SERVICIOS TECNICOS INFRAESTRUCTURAS	1	A1	INFRAESTRUCTURA	27	20	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	MUY ALTO	ALTO	28
ADMINISTRATIVO	2	C1	INTERVENCION	15	11	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	17
ADMINISTRATIVO	1	C1	INTERVENCION		11	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	17
AUX ADMINISTRATIVO	1	C2	INTERVENCION	13	9	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	15

PUESTO	PL	GR	SERVICIO	ND ACTUAL	MIN	ESPECIALIZACION	RESPONSABILIDAD	COMPETENCIA	MANDO	COMPLEJIDAD	ND PROPUESTO
RESPONSABLE PRESUPUESTO	1	A1	INTERVENCION	26	20	ALTO	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	ALTO	27
AUX ADMINISTRATIVO	1	C2	JUVENTUD	13	9	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	15
TECNICO AUX GESTION	1	C2	JUVENTUD	13	9	MUY ALTO	ALTO	MUY ALTO	NORMAL	NORMAL	14
RESPONSABLE JUVENTUD	1	A2	JUVENTUD	19	16	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	NORMAL	20
JEFE DE SERVICIO MANTENIMIENTO URBANO (NUEVO)	1	A2	MANTENIMIENTO URBANO		16	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	NORMAL	20
AUX ADMINISTRATIVO	2	C2	MANTENIMIENTO URBANO	13	9	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	15
CAPATAZ MANTENIMIENTO	4	C2	MANTENIMIENTO URBANO	13	9	NORMAL	ALTO	ALTO	MUY ALTO	ALTO	14
OFICIAL CONDUCTOR (NUEVO)	2	C2	MANTENIMIENTO URBANO		9	ALTO	ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	13
AUX ADMINISTRATIVO	1	C2	MEDIO AMBIENTE	13	9	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	15
INSP. MEDIO AMBIENTE	1	C1	MEDIO AMBIENTE	15	11	ALTO	ALTO	ALTO	NORMAL	MUY ALTO	16
TECNICO SUPERIOR MEDIO AMBIENTE	1	A1	MEDIO AMBIENTE	24	20	NORMAL	ALTO	ALTO	NORMAL	NORMAL	22
RESPONSABLE MERCADO	1	C1	MERCADO	22	11	ALTO	ALTO	ALTO	MUY ALTO	ALTO	17
ADMINISTRATIVO (NUEVO)	1	C1	MERCADO		11	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	17
AUX ADMINISTRATIVO	1	C2	MERCADO	13	9	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	15
JEFE SERVICIO JARDINES	1	A2	PARQUES Y JARDINES	19	16	ALTO	MUY ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	22
RESPONSABLE DE PARTICIPACION CIUDADANA (NUEVO)	1	A2	PARTICIPACION CIUDADANA		16	NORMAL	ALTO	ALTO	ALTO	NORMAL	19
AUX ADMINISTRATIVO	2	C2	PARTICIPACION CIUDADANA	13	9	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	15
ADMINISTRATIVO	2	C1	PERSONAL	15	11	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	17
ADMINISTRATIVO	1	C1	PERSONAL		11	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	17
AUX ADMINISTRATIVO	1	C2	PERSONAL	13	9	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	15
AUX ADMINISTRATIVO (NUEVO)	1	C2	PERSONAL		9	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	15
RESPONSABLE NOMINAS (NUEVO)	1	A2	PERSONAL		16	ALTO	MUY ALTO	MUY ALTO	MUY ALTO	NORMAL	23
TECNICO GESTION NOMINAS	1	A2	PERSONAL	26	16	MUY ALTO	ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	22
TECNICO PERSONAL	1	A2	PERSONAL	19	16	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	NORMAL	20

PUESTO	PL	GR	SERVICIO	ND ACTUAL	MIN	ESPECIALIZACION	RESPONSABILIDAD	COMPETENCIA	MANDO	COMPLEJIDAD	ND PROPUESTO
TECNICO GESTION NOMINAS	1	A2	PERSONAL	19	16	MUY ALTO	ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	22
TECNICO DE RR.HH.	1	A1	PERSONAL	24	20	ALTO	ALTO	NORMAL	NORMAL	NORMAL	22
LETRADO (NUEVO)	1	A1	PERSONAL		20	ALTO	ALTO	ALTO	NORMAL	MUY ALTO	25
TECNICO SUPERIOR RIESGOS LABOR (NUEVO)	1	A1	PERSONAL		20	ALTO	ALTO	ALTO	NORMAL	MUY ALTO	25
TECNICO MEDIO RIESGOS LABOR	1	A2	PERSONAL	19	16	MUY ALTO	MUY ALTO	MUY ALTO	NORMAL	NORMAL	22
TECNICO GESTION NOMINAS (NUEVO)	1	A2	PERSONAL		16	MUY ALTO	ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	22
AUX. ADMINISTRATIVO (NUEVO)	1	C2	PLAYAS		9	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	15
ADMINISTRATIVO	1	C1	PROCESO DE DATOS	15	11	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	17
TECNICO INFORMATICO	4	C1	PROCESO DE DATOS	15	11	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	17
TECNICO MEDIO INFORMATICO (NUEVO)	1	A2	PROCESO DE DATOS		16	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	NORMAL	20
RESPONSABLE NNTT (NUEVO)	1	A2	PROCESO DE DATOS		16	MUY ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	22
AUXILIAR INFORMATICO	2	C2	PROCESO DE DATOS	13	9	MUY ALTO	MUY ALTO	MUY ALTO	NORMAL	NORMAL	15
TECNICO SUPERIOR INFORMATICO	1	A1	PROCESO DE DATOS	24	20	NORMAL	ALTO	NORMAL	ALTO	NORMAL	22
JEFE SEGURIDAD INTERNA	1	C1	PROTECCION CIVIL	15	11	ALTO	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	ALTO	18
RESPONSABLE RECAUDACIÓN (NUEVO)	1	A1	RECAUDACION		20	MUY ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	26
ADMINISTRATIVO	4	C1	RECAUDACION	15	11	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	17
COORDINADOR RECAUDACION EJECUTIVA (NUEVO)	1	C1	RECAUDACION		11	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	MUY ALTO	NORMAL	18
COORDINADOR RECAUDACION VOLUNTARIA (NUEVO)	1	C1	RECAUDACION		11	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	MUY ALTO	NORMAL	18
AUX ADMINISTRATIVO	7	C2	RECAUDACION	13	9	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	15
ADMINISTRATIVO	1	C1	SANCIONES	15	11	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	17
RESPONSABLE SANCIONES	1	A2	SANCIONES	19	16	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	NORMAL	20
RESPONSABLE SANIDAD	1	A1	SANIDAD	27	20	MUY ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	26
MEDICO	1	A1	SANIDAD	24	20	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	25
ADMINISTRATIVO (NUEVO)	1	C1	SANIDAD		11	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	17
MONITOR SANITARIO	1	C2	SANIDAD	13	9	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	15

PUESTO	PL	GR	SERVICIO	ND ACTUAL	MIN	ESPECIALIZACION	RESPONSABILIDAD	COMPETENCIA	MANDO	COMPLEJIDAD	ND PROPUESTO
ADMINISTRATIVO	2	C1	SECRETARIA	15	11	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	17
RESPONSABLE SECRETARIA (NUEVO)	1	C1	SECRETARIA		11	MUY ALTO	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	18
RESPONSABLE REGISTRO (NUEVO)	1	C1	SECRETARIA		11	MUY ALTO	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	18
AUX ADMINISTRATIVO	4	C2	SECRETARIA	13	9	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	15
LETRADO	1	A1	SECRETARIA	28	20	ALTO	ALTO	ALTO	NORMAL	MUY ALTO	25
ADMINISTRATIVO (NUEVO)	1	C1	SEGURIDAD CIUDADANA		11	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	17
POLICIA AGENTES TUTORES	3	C1	SEGURIDAD CIUDADANA	13	11	ALTO	MUY ALTO	MUY ALTO	NORMAL	MUY ALTO	18
ASESOR JURIDICO	1	A1	SEGURIDAD CIUDADANA	24	20	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	25
POLICIA ATESTADOS	8	C1	SEGURIDAD CIUDADANA	13	11	ALTO	MUY ALTO	MUY ALTO	NORMAL	MUY ALTO	18
AUX ADMINISTRATIVO	4	C2	SEGURIDAD CIUDADANA	13	9	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	15
POLICIA COORDINACION	5	C1	SEGURIDAD CIUDADANA	13	11	ALTO	MUY ALTO	MUY ALTO	NORMAL	MUY ALTO	18
JEFE DE POLICIA	1	A2	SEGURIDAD CIUDADANA	24	16	MUY ALTO	MUY ALTO	MUY ALTO	MUY ALTO	MUY ALTO	26
OFICIAL SEGUNDA ACTIVIDAD (NUEVO)	1	C1	SEGURIDAD CIUDADANA		11	MUY ALTO	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	ALTO	19
POLICIA SEGUNDA ACTIVIDAD (NUEVO)	1	C1	SEGURIDAD CIUDADANA		11	ALTO	MUY ALTO	MUY ALTO	NORMAL	MUY ALTO	18
POLICIA ARMAMENTO, TRANSMISION Y DROGAS	2	C1	SEGURIDAD CIUDADANA	13	11	ALTO	MUY ALTO	MUY ALTO	NORMAL	MUY ALTO	18
POLICIA MOTOS	6	C1	SEGURIDAD CIUDADANA	13	11	ALTO	MUY ALTO	MUY ALTO	NORMAL	MUY ALTO	18
POLICIA DE UMAC Y EDUCACIÓN VIAL	13	C1	SEGURIDAD CIUDADANA	13	11	ALTO	MUY ALTO	MUY ALTO	NORMAL	MUY ALTO	18
POLICIA 092	40	C1	SEGURIDAD CIUDADANA	13	11	ALTO	MUY ALTO	MUY ALTO	NORMAL	MUY ALTO	18
POLICIA GRUA	1	C1	SEGURIDAD CIUDADANA	13	11	ALTO	MUY ALTO	MUY ALTO	NORMAL	MUY ALTO	18
POLICIA TRANSMISIONES	10	C1	SEGURIDAD CIUDADANA	13	11	ALTO	MUY ALTO	MUY ALTO	NORMAL	MUY ALTO	18
POLICIA URI (GRUPO DE APOYO)	7	C1	SEGURIDAD CIUDADANA	13	11	ALTO	MUY ALTO	MUY ALTO	NORMAL	MUY ALTO	18
ADMINISTRATIVO	1	C1	SERVICIOS JURIDICOS	15	11	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	17

PUESTO	PL	GR	SERVICIO	ND ACTUAL	MIN	ESPECIALIZACION	RESPONSABILIDAD	COMPETENCIA	MANDO	COMPLEJIDAD	ND PROPUESTO
AUX ADMINISTRATIVO	3	C2	SERVICIOS JURIDICOS	13	9	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	15
AUX ADMINISTRATIVO	1	C2	SERVICIOS JURIDICOS		9	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	15
JEFE ASES. JURID. COMISION SERVI	1	A1	SERVICIOS JURIDICOS	27	20	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	MUY ALTO	ALTO	28
ASESOR JURIDICO	1	A1	SERVICIOS JURIDICOS	24	20	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	25
ASESOR JURIDICO	1	A1	SERVICIOS JURIDICOS	27	20	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	25
ASESOR JURIDICO MUNICIPAL	1	A1	SERVICIOS JURIDICOS	24	20	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	25
LETRADO	4	A1	SERVICIOS JURIDICOS	24	20	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	25
LETRADO	1	A1	SERVICIOS JURIDICOS	29	20	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	25
TECNICO DE GESTION	1	A2	SERVICIOS JURIDICOS	24	16	ALTO	ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	21
CONSERJE	2	AAPP	SERVICIOS OPERATIVOS GENERALES	10	7	NORMAL	ALTO	ALTO	NORMAL	NORMAL	9
RESPONSABLE LIMPIEZA	1	AAPP	SERVICIOS OPERATIVOS GENERALES	9	7	NORMAL	ALTO	ALTO	ALTO	NORMAL	10
RESPONSABLE CONSERJES (NUEVO)	1	AAPP	SERVICIOS OPERATIVOS GENERALES		7	NORMAL	ALTO	ALTO	ALTO	NORMAL	10
ORDENANZA	3	C2	SERVICIOS OPERATIVOS GENERALES	13	9	NORMAL	ALTO	ALTO	NORMAL	NORMAL	11
ADMINISTRATIVO	1	C1	SERVICIOS SOCIALES	15	11	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	17
AUX ADMINISTRATIVO	5	C2	SERVICIOS SOCIALES	13	9	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	15
COORDINADOR CEA	1	A2	SERVICIOS SOCIALES	19	16	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	NORMAL	20
COORDINADOR VIVIENDAS TUTELADAS	1	A2	SERVICIOS SOCIALES	19	16	ALTO	ALTO	ALTO	MUY ALTO	NORMAL	21
ASESOR JURIDICO	2	A1	SERVICIOS SOCIALES	24	20	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	25
PSICOLOGO	8	A1	SERVICIOS SOCIALES	22	20	ALTO	ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	24
TECNICO GESTION	1	A2	SERVICIOS SOCIALES	19	16	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	NORMAL	20

PUESTO	PL	GR	SERVICIO	ND ACTUAL	MIN	ESPECIALIZACION	RESPONSABILIDAD	COMPETENCIA	MANDO	COMPLEJIDAD	ND PROPUESTO
TRABAJADOR SOCIAL (NUEVO)	1	A2	SERVICIOS SOCIALES		16	ALTO	ALTO	ALTO	NORMAL	NORMAL	19
AUX ADMINISTRATIVO	3	C2	SIMAC	13	9	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	15
RESPONSABLE SIMAC	1	C1	SIMAC	17	11	MUY ALTO	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	18
RESPONSABLE SUBVENCIONES (NUEVO)	1	A1	SUBVENCIONES		20	NORMAL	ALTO	NORMAL	ALTO	ALTO	23
ADMINISTRATIVO	2	C1	TESORERIA	15	11	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	17
ADMINISTRATIVO	1	C1	TESORERIA		11	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	17
AUX ADMINISTRATIVO	2	C2	TESORERIA	13	9	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	15
COORDINADOR	1	C1	TESORERIA	22	11	MUY ALTO	MUY ALTO	MUY ALTO	MUY ALTO	MUY ALTO	21
RESPONSABLE TESORERIA	1	A1	TESORERIA	27	20	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	NORMAL	24
TECNICO MEDIO TURISMO (NUEVO)	1	A2	TURISMO		16	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	NORMAL	20
ADMINISTRATIVO	1	C1	TURISMO	15	11	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	17
COORDINADOR ACTIVIDADES TURISTICAS	1	C1	TURISMO	15	11	MUY ALTO	ALTO	MUY ALTO	NORMAL	ALTO	17
ADMINISTRATIVO	5	C1	URBANISMO	15	11	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	17
ADMINISTRATIVO (NUEVO)	5	C1	URBANISMO		11	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	17
COORDINADOR ADMINISTRATIVO	1	C1	URBANISMO	15	11	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	18
COORDINADOR APERTURA (NUEVO)	1	C1	URBANISMO		11	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	MUY ALTO	ALTO	19
ARQUITECTO SUPERIOR DE PLANEAMIENTO	1	A1	URBANISMO	24	20	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	MUY ALTO	27
ARQUITECTO TECNICO	1	A2	URBANISMO	19	16	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	22
ARQUITECTO TECNICO (NUEVO)	1	A2	URBANISMO		16	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	22
ASESOR JURIDICO	2	A1	URBANISMO	24	20	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	25
ASESOR JURIDICO	1	A1	URBANISMO	27	20	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	25
ASESOR JURIDICO (NUEVO)	1	A1	URBANISMO		20	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	25
JEFE SERVICIO TECNICO URBANISMO	1	A1	URBANISMO	27	20	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	MUY ALTO	ALTO	28
AUX ADMINISTRATIVO	5	C2	URBANISMO	13	9	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	15
DELINEANTE	2	C1	URBANISMO	15	11	MUY ALTO	ALTO	MUY ALTO	NORMAL	MUY ALTO	18
TOPOGRAFO	1	C1	URBANISMO	15	11	MUY ALTO	ALTO	MUY ALTO	NORMAL	MUY ALTO	18

PUESTO	PL	GR	SERVICIO	ND ACTUAL	MIN	ESPECIALIZACION	RESPONSABILIDAD	COMPETENCIA	MANDO	COMPLEJIDAD	ND PROPUESTO
TECNICO AUXILIAR (NUEVO)	1	C1	URBANISMO		11	MUY ALTO	ALTO	MUY ALTO	NORMAL	MUY ALTO	18
INGENIERO TECNICO	1	A2	URBANISMO	19	16	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	NORMAL	ALTO	22
INSPECTOR URBANISMO (NUEVO)	2	C1	URBANISMO		11	MUY ALTO	ALTO	MUY ALTO	NORMAL	MUY ALTO	18
INSPECTOR URBANISMO	2	C2	URBANISMO	13	9	MUY ALTO	MUY ALTO	MUY ALTO	NORMAL	ALTO	16
JEFE DE SERVICIO DE PLANEAMIENTO (NUEVO)	1	A1	URBANISMO		20	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	27
RESPONSABLE JURIDICO DE URBANISMO (NUEVO)	1	A1	URBANISMO		20	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	27
RESPONSABLE DISCIPLINA URBANISTICA	1	A1	URBANISMO	24	20	ALTO	MUY ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	26
RESPONSABLE INTERVENCION (NUEVO)	1	A1	URBANISMO		20	ALTO	MUY ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	26
NORMAL	0										
ALTO	1										
MUY ALTO	2										