



ACTA de la reunión de la COMISIÓN INFORMATIVA DE GOBIERNO INTERIOR de fecha 25/05/2022

MIEMBROS ASISTENTES:

Presidente: Marcelino Cordero Méndez

Vocales:

Dña. Eva María Picado Valverde

D. José Roque Madruga Martín

D. Román Javier Hernández Calvo

D. David Mingo Pérez

D. Julián Barrera Prieto

D. Francisco Javier García Hidalgo

Dña. Beatriz Martín Alindado

D^a. Myriam Tobal Vicente, en sustitución de D. Manuel Ambrosio Sánchez Sánchez

D. Carlos Fernández Chanca

D. Alfonso Buenaventura Calvo González

D. Jesús Luis de San Antonio Benito

D. José Francisco Bautista Méndez

MIEMBROS AUSENTES: Ninguno/a

Otros/as Diputados/as asistentes con voz pero sin voto, conforme al art. 3.2 párrafo 2º del Reglamento Orgánico:

D. Antonio Agustín Labrador Nieto

Dña. Carmen Ávila de Manueles

D. Manuel Hernández Pérez

Interviene como **Secretario:** Manuel Jesús Alonso de Castro

En la ciudad de Salamanca, siendo las NUEVE horas y TREINTA Y CUATRO minutos del día VEINTICINCO de MAYO de DOS MIL VEINTIDÓS, se reúnen en primera convocatoria las personas señaladas al margen, de manera presencial, en la Sala de Comisiones del Palacio de la Salina, para celebrar sesión ORDINARIA de la Comisión Informativa de Gobierno Interior, previa convocatoria efectuada en legal forma, con el orden del día que incluye los siguientes puntos:

1º.- Lectura y aprobación, si procede, del acta de la sesión anterior.

2º.- Dación de cuenta de la estadística de expedientes tramitados por el Departamento de Asistencia Técnica a Municipios - Arquitectura y Urbanismo- durante el mes de marzo de 2022.

3º.- Dación de cuenta del informe de seguimiento COVID-19 en la Diputación de Salamanca.

RUEGOS Y PREGUNTAS

Abierta la sesión por el Sr. Presidente de la Comisión, se procede a tratar los asuntos del Orden del Día de la convocatoria, produciéndose las deliberaciones y votaciones que se recogen en extracto a continuación:

Primero.- Lectura y aprobación, si procede, del acta de la sesión anterior.

Por unanimidad se aprueba el acta de la sesión de fecha 18 de mayo de 2022.

Segundo.- Dación de cuenta de la estadística de expedientes tramitados por el Departamento de Asistencia Técnica a Municipios -Arquitectura y Urbanismo- durante el mes de marzo de 2022.

Se da lectura del informe evacuado por el Servicio de Asistencia Técnica a Municipios - Arquitectura y Urbanismo- en relación con la estadística de la actividad realizada durante el mes de marzo de 2022, que es el siguiente:

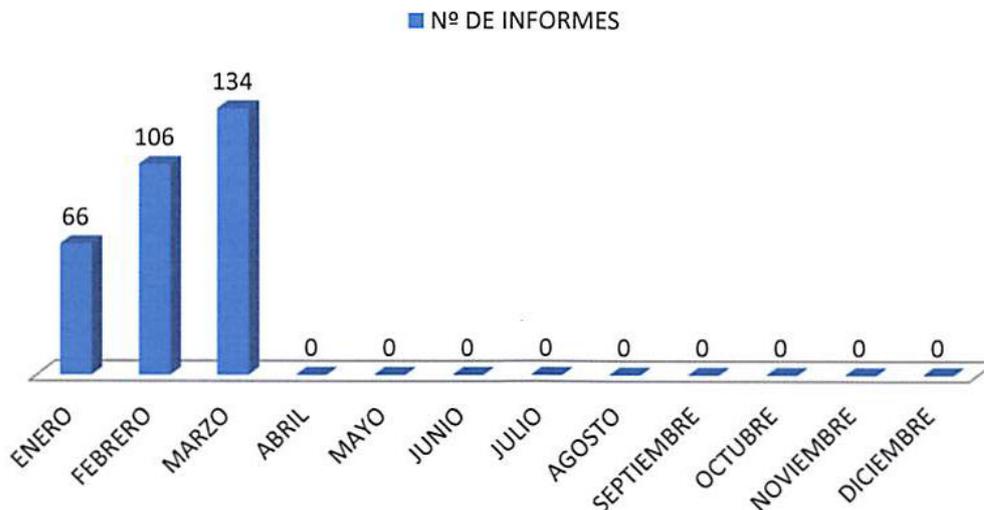


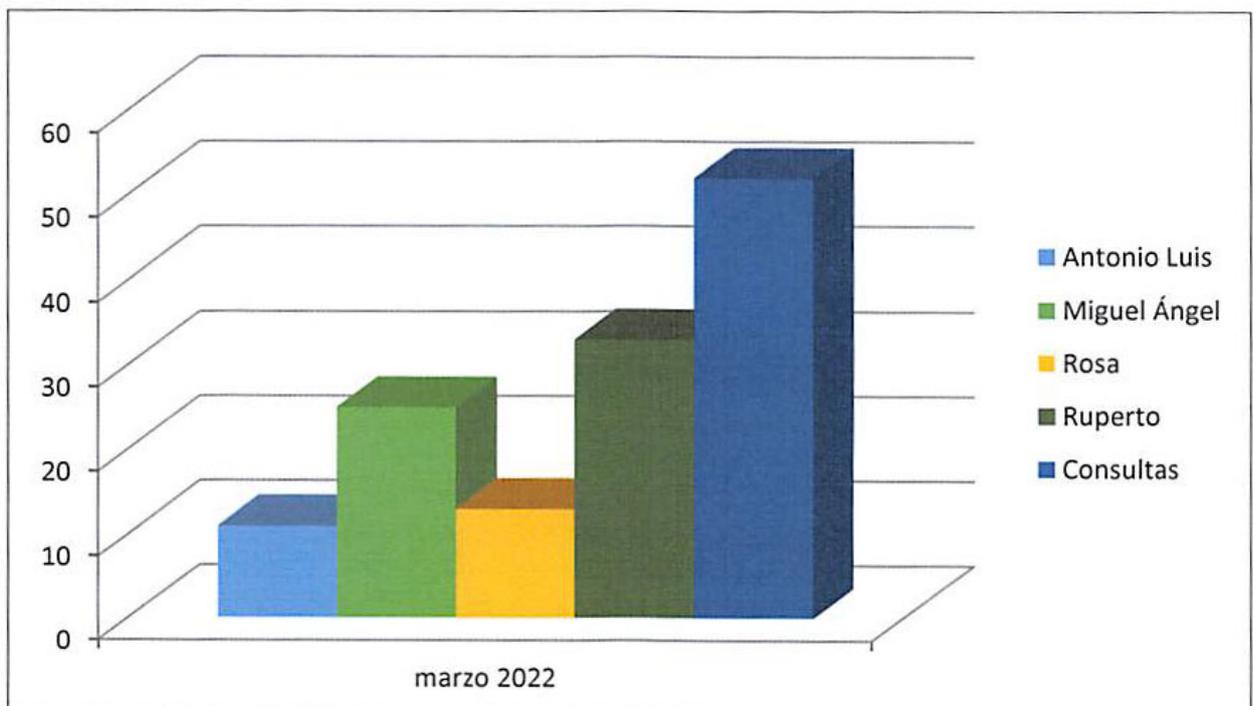
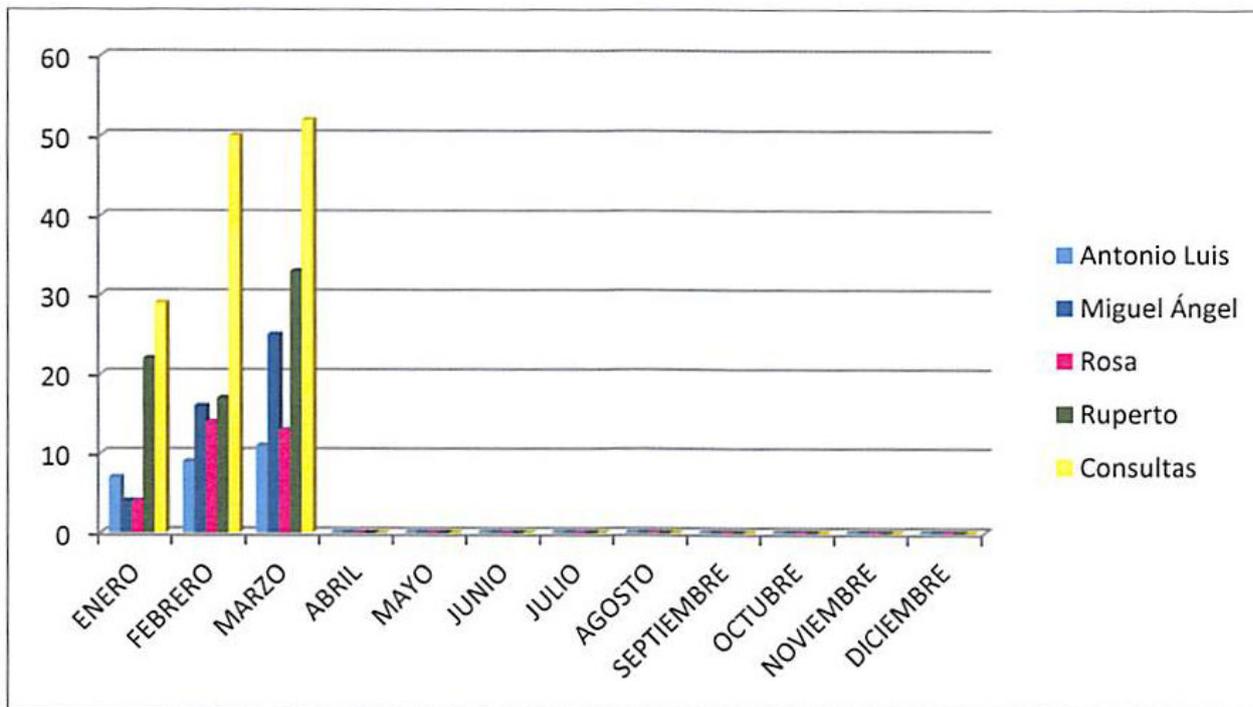
ENTRADA N.º
SALIDA N.º

RELACIÓN GENERAL DE EXPEDIENTES TRAMITADOS, AÑO 2022

2022	Antonio Luis Machado López	Miguel Ángel Manzanera Manzanera	Rosa M ^a García Maldonado	Ruperto Jiménez Martín	Consultas	Total
Enero	7	4	4	22	29	66
Febrero	9	16	14	17	50	106
Marzo	11	25	13	33	52	134
Abril						
Mayo						
Junio						
Julio						
Agosto						
Septiembre						
Octubre						
Noviembre						
Diciembre						
TOTAL	27	45	31	72	131	306

EXPEDIENTES TRAMITADOS POR MESES







Asistencia Técnica y Arquitectura. Listado de Informes

Año	Nº Entrada	Fecha Ent	Fecha S	Nº Salida	Municipio	Informante	Objeto del informe
2022	73	21/02/22	01/03/22		SOBRADILLO	Rosa Mª García Maldonado	Reforma edificio garaje y piscina
2022	92	01/03/22	01/03/22		SAN CRISTOBAL DE LA CUESTA	Antonio Luis Machado López	Ampliación de porche
2022	69	21/02/22	02/03/22		CASTILLEJO DE MARTIN VIEJO	Rosa Mª García Maldonado	Corral domestico
2022	70	21/02/22	03/03/22		CASTILLEJO DE MARTIN VIEJO	Rosa Mª García Maldonado	Rehabilitacion casa parroquial para vivienda alquiler socia
2022	76	22/02/22	03/03/22		ARMENTEROS	Miguel Ángel Manzanera Manz	Explotacion ovina
2022	71	21/02/22	04/03/22		ALAMEDA DE GARDON (LA)	Rosa Mª García Maldonado	Garaje, porche y piscina en ampliacion de vivienda
2022	24	20/01/22	07/03/22		PELABRAVO	Miguel Ángel Manzanera Manz	Recinto al aire libre para espectaculos publicos
2022	72	21/02/22	07/03/22		CASTILLEJO DE MARTIN VIEJO	Rosa Mª García Maldonado	Instalacion autoconsumo fotovoltaico sobre cubierta
2022	44	03/02/22	08/03/22		TERRADILLOS	Miguel Ángel Manzanera Manz	Generador fotovoltaico
2022	62	15/02/22	08/03/22		TERRADILLOS	Miguel Ángel Manzanera Manz	Demolicion de edificaciones
2022	63	15/02/22	08/03/22		TERRADILLOS	Miguel Ángel Manzanera Manz	Vivienda unifamiliar
2022	79	24/02/22	08/03/22		TERRADILLOS	Miguel Ángel Manzanera Manz	Segregacion de parcela
2022	81	24/02/22	08/03/22		TERRADILLOS	Miguel Ángel Manzanera Manz	Vivienda unifamiliar
2022	91	28/02/22	09/03/22		TERRADILLOS	Miguel Ángel Manzanera Manz	Construcciones vinculadas a explotacion de vacuno
2022	86	25/02/22	10/03/22		HINOJOSA DE DUERO	Rosa Mª García Maldonado	Garaje y almacen
2022	94	02/03/22	10/03/22		CESPEDOSA DE TORMES	Miguel Ángel Manzanera Manz	Nave aprisco para ovino
2022	100	07/03/22	10/03/22		TERRADILLOS	Miguel Ángel Manzanera Manz	Canalizacion de fibra optica
2022	105	09/03/22	10/03/22		CESPEDOSA DE TORMES	Antonio Luis Machado López	Segregacion de parcela
2022	106	10/03/22	10/03/22		CESPEDOSA DE TORMES	Antonio Luis Machado López	Segregacion
2022	45	03/02/22	12/03/22		ALDEATEJADA	Miguel Ángel Manzanera Manz	Art. 52.4 Modificacion puntual nº 8 PGOU
2022	90	28/02/22	14/03/22		ESPEJA	Rosa Mª García Maldonado	Segregacion de parcela
2022	93	01/03/22	14/03/22		AHIGAL DE LOS ACEITEROS	Rosa Mª García Maldonado	1º ocupacion vivienda turistica
2022	95	02/03/22	15/03/22		CESPEDOSA DE TORMES	Antonio Luis Machado López	Segregacion y agregacion
2022	113	14/03/22	16/03/22		TERRADILLOS	Miguel Ángel Manzanera Manz	Vivienda unifamiliar
2022	114	14/03/22	16/03/22		DIOS LE GUARDE	Miguel Ángel Manzanera Manz	Corral manejo de ganado
2022	50	07/02/22	17/03/22		SALAMANCA	Miguel Ángel Manzanera Manz	Art. 52.4 Modificacion nº 1 Plan Parcial "Peña Alta" PGOU
2022	64	16/02/22	17/03/22		CALZADA DE VALDUNCIEL	Miguel Ángel Manzanera Manz	Art. 52.4 Modificacion nº 3 NUM
2022	96	03/03/22	17/03/22		SERRADILLA DEL ARROYO	Rosa Mª García Maldonado	Vivienda
2022	108	10/03/22	17/03/22		LEDRADA	Miguel Ángel Manzanera Manz	Explotacion porcina
2022	115	17/03/22	17/03/22		SAN CRISTOBAL DE LA CUESTA	Antonio Luis Machado López	Sustitucion puerta entrada
2022	109	10/03/22	18/03/22		NAVACARROS	Miguel Ángel Manzanera Manz	Solicitud informe sobre informes sectoriales tramitacion pla
2022	111	11/03/22	18/03/22		ALDEHUELA DE YELTES	Miguel Ángel Manzanera Manz	Explotacion vacuna
2022	121	18/03/22	18/03/22		CESPEDOSA DE TORMES	Antonio Luis Machado López	Agregacion fincas y consideracion como suelo urbano
2022	110	11/03/22	21/03/22		REDONDA (LA)	Rosa Mª García Maldonado	Segregacion
2022	120	18/03/22	21/03/22		HINOJOSA DE DUERO	Miguel Ángel Manzanera Manz	Explotacion bovina
2022	124	21/03/22	21/03/22		SAN CRISTOBAL DE LA CUESTA	Antonio Luis Machado López	Solera de hormigon en jardin



Asistencia Técnica y Arquitectura. Listado de Informes

Año	Nº Entrada	Fecha Ent	Fecha S	Nº Salida	Municipio	Informante	Objeto del informe
2022	127	22/03/22	23/03/22		SAN CRISTOBAL DE LA CUESTA	Antonio Luis Machado López	Piscina prefabricada
2022	77	23/02/22	24/03/22		CABRERIZOS	Miguel Ángel Manzanera Manz	Art. 52.4 Modificación puntual Normas municipales
2022	78	23/02/22	24/03/22		GUIJUELO	Miguel Ángel Manzanera Manz	Art. 52.4 Modificación nº 28 NUM
2022	118	18/03/22	24/03/22		SALAMANCA	Miguel Ángel Manzanera Manz	Convocatoria ponencia Comision Territorial Patrimonio 24-3-2
2022	103	08/03/22	25/03/22		ALDEA DEL OBISPO	Rosa Mª García Maldonado	1ª ocupacion de vivienda
2022	107	10/03/22	25/03/22		HINOJOSA DE DUERO	Rosa Mª García Maldonado	Legalizacion edificio
2022	130	25/03/22	25/03/22		FRADES DE LA SIERRA	Antonio Luis Machado López	Segregacion
2022	133	29/03/22	29/03/22		CABEZABELLOSA DE LA CALZADA	Antonio Luis Machado López	Cambio de tejado y puerta de entrada
2022	135	29/03/22	29/03/22		LAGUNILLA	Miguel Ángel Manzanera Manz	Explotacion ovina
2022	136	29/03/22	29/03/22		ALBERCA (LA)	Miguel Ángel Manzanera Manz	Solicitud informe sobre aprobacion inicial modificacion NUM
2022	117	18/03/22	30/03/22		BERMELLAR	Rosa Mª García Maldonado	Legalizacion de cambio de uso a vivienda
2022	128	22/03/22	30/03/22		SALAMANCA	Miguel Ángel Manzanera Manz	Posible infraccion urbanistica
2022	142	31/03/22	31/03/22		SAN CRISTOBAL DE LA CUESTA	Antonio Luis Machado López	Instalacion solar para autoconsumo
2022	198	31/03/22	31/03/22		SALAMANCA	GENÉRICO	Consultas telefonicas y presenciales = 52

Informes técnicos asistencia técnica a municipios
Mes de marzo de 2022
Técnico: Ruperto Jiménez Martín

Nº ENTRADA	FECHA ENTRADA	FECHA SALIDA	MUNICIPIO	OBJETO DEL INFORME
145	28/02/2022	01/03/2022	NAVACARROS	Infraestructura, sondeo y acometida eléctrica para explota
2766	28/02/2022	01/03/2022	LEDRADA	Infraestructura, instalación de energía fotovoltaica de auto
2753	28/02/2022	01/03/2022	MIRANDA DEL CASTAÑAR	informe urbanístico
2478	01/03/2022	02/03/2022	PEÑACABALLERA	informe urbanístico
2994	04/03/2022	09/03/2022	CEPEDA	Infraestructura, red de comunicaciones electrónicas
3094	04/03/2022	10/03/2022	GALLEGOS DE SOLMIRON	Valoración de parcela
3824	10/03/2022	22/03/2022	VILLANUEVA DEL CONDE	Agropecuaria, edificación auxiliar aislada
3285	10/03/2022	15/03/2022	LAGUNILLA	Obras menores
3271	10/03/2022	28/03/2022	NAVALMORAL DE BEJAR	informe urbanístico
3342	10/03/2022	15/03/2022	LAGUNILLA	Obras menores
3390	11/03/2022	31/03/2022	CEPEDA	Agropecuaria, nave
3436	11/03/2022	18/03/2022	MONFORTE DE LA SIERRA	informe urbanístico
3545	14/03/2022	17/03/2022	LEDRADA	Infraestructura, instalación de energía fotovoltaica de auto
3546	14/03/2022	17/03/2022	LEDRADA	Infraestructura, instalación de energía fotovoltaica de auto
3549	14/03/2022	17/03/2022	LEDRADA	Infraestructura, instalación de energía fotovoltaica de auto
3547	14/03/2022	17/03/2022	LEDRADA	Infraestructura, instalación de energía fotovoltaica de auto
3556	15/03/2022	15/03/2022	VALDELAGEVE	Demolición
3698	15/03/2022	17/03/2022	MIRANDA DEL CASTAÑAR	Obras de mantenimiento y reparaciones puntuales del edi
3771	16/03/2022	31/03/2022	CERRO (EL)	informe de ruina de edificio
3757	17/03/2022	31/03/2022	LAGUNILLA	Obras menores
3762	17/03/2022	22/03/2022	SOTOSERRANO	Obra pública e infraestructura en general
3826	17/03/2022	28/03/2022	PUNTE DEL CONGOSTO	Infraestructura, instalación de distribución de energía
3828	17/03/2022	28/03/2022	MIRANDA DEL CASTAÑAR	Residencial, construcción prefabricada
3825	18/03/2022	23/03/2022	SOTOSERRANO	informe urbanístico
3342	22/03/2022	15/03/2022	LAGUNILLA	Obras menores
3556	23/03/2022	15/03/2022	VALDELAGEVE	Demolición
4208	24/03/2022	30/03/2022	VILLANUEVA DEL CONDE	Residencial, vivienda entre medianeras
3265	24/03/2022	31/03/2022	LAGUNILLA	Obras menores
4265	24/03/2022	29/03/2022	LEDRADA	Residencial, vivienda unifamiliar aislada
4375	25/03/2022	29/03/2022	MONTEMAYOR DEL RIO	Infraestructura vinculada a construcción de aprovechamie
4475	29/03/2022	31/03/2022	LAGUNILLA	Residencial, vivienda unifamiliar aislada
4480	29/03/2022	31/03/2022	PUNTE DEL CONGOSTO	Obras de modificación, reforma o rehabilitación de constr
4637	30/03/2022	31/03/2022	LAGUNILLA	Obras menores

Los miembros de la Comisión Informativa de Gobierno Interior se dan por enterados.

Tercero.- Dación de cuenta: informe de seguimiento COVID-19 en la Diputación de Salamanca.



Se da lectura por el Secretario, a instancia del Sr. Presidente de la Comisión, del informe actualizado de seguimiento de COVID-19 en la Diputación de Salamanca, que refleja la siguiente información:

“ÁREA DE BIENESTAR SOCIAL.

- **RESIDENCIA MIXTA PROVINCIAL DE CIUDAD RODRIGO.**
- **RESIDENCIA ASISTIDA PROVINCIAL DE SALAMANCA.**
- **COCINA CENTRAL DE LINEA FRÍA.**

Existe total normalidad en los centros residenciales de la Diputación de Salamanca.

En la Cocina central, todos los trabajadores están incorporados a sus puestos de trabajo.

En el resto de áreas, se observa un repunte de las bajas por COVID 19.

En aquellos casos donde no se emite baja médica y es susceptible de realizar teletrabajo, se está desarrollando la actividad laboral en esta modalidad.

Los casos de contactos estrechos que están incorporados a su puesto por no prescribir cuarentena, permanecen utilizando en todo momento la mascarilla FFP2 y cumpliendo el resto de medidas preventivas en el uso de los espacios compartidos.”

Los miembros de la Comisión Informativa de Gobierno Interior se dan por enterados.

Antes de pasar al punto de ruegos y preguntas, el Sr. Presidente plantea el tratar dos asuntos **FUERA DEL ORDEN DEL DÍA**, cuya documentación se ha remitido a los Grupos en el día de ayer. En concreto se refiere a:

Primero. Aprobación del Reglamento de Carrera Profesional Horizontal de la Diputación Provincial de Salamanca.

Segundo. Resolución del recurso de reposición interpuesto por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. de Salamanca contra la aprobación plenaria de la Relación de Puestos de Trabajo de esta Diputación para el año 2022, así como las modificaciones subsiguientes de la misma.

Por unanimidad de los presentes se acuerda su inclusión y debate, produciéndose las deliberaciones y votaciones que se recogen en extracto a continuación.

Primero. Aprobación del Reglamento de Carrera Profesional Horizontal de la Diputación Provincial de Salamanca.

Se somete a consideración de la Comisión la propuesta de acuerdo que emite la Dirección de Organización del Área de Organización y Recursos Humanos de fecha 10 de mayo de 2022, conformada por la Secretaría General, con el siguiente contenido:

Informe jurídico y Propuesta de acuerdo que emite el Área de Organización y Recursos Humanos en relación con la aprobación del Reglamento de Carrera Profesional Horizontal de la Diputación Provincial de Salamanca.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Por acuerdo de las Mesas de Negociación de Funcionarios, Laborales y Mesa General de Negociación, en sesión conjunta celebrada el pasado 9 de abril de 2021, se decidió crear diversas Comisiones Técnicas con la participación de representantes de todas las secciones sindicales presentes en esta Administración y técnicos del Área de Organización y Recursos Humanos, para avanzar en la configuración de las distintas materias del ámbito de Recursos Humanos pendientes de abordar y de resolución obligatoria. Una de las Comisiones creadas fue la relativa a Carrera Profesional, destinada a regular un sistema de carrera profesional horizontal en los términos dispuestos en el artículo 17 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.



Segundo.- Tras diversas reuniones en el seno de la Comisión Técnica de Carrera Profesional y recogiendo las aportaciones realizadas desde los diferentes sectores, se elaboró un borrador de Reglamento de Carrera Profesional que ha sido objeto de negociación en la sesión conjunta de Mesas de Negociación de Funcionarios, Laborales y Mesa General de Negociación, celebrada el pasado día 29 de abril de 2022. Igualmente se sometió a negociación la tabla de cuantías que han de conformar el complemento retributivo de carrera profesional. En dicha reunión se efectuaron algunas modificaciones al texto y a la tabla de cuantías retributivas, llegándose finalmente a un acuerdo que obtuvo el voto favorable de todas las partes.

Tercero.- Por otro lado, la sentencia nº 194/2020 del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Salamanca, de fecha 24 de noviembre de 2020, estimó la demanda interpuesta por una trabajadora de esta Diputación reconociéndole el derecho a la carrera profesional, condenando a esta Diputación a hacer efectivo ese derecho. En concreto recoge el fallo que: *“se declara el derecho de la recurrente a que por la Administración demandada se disponga lo necesario para implantar un sistema de carrera profesional horizontal acorde a las previsiones contenidas en el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (RCL 2015, 1695, 1838) que permite hacer efectivo el derecho reconocido en la norma estatutaria estatal mediante un sistema de progresión de grado acorde a las previsiones contenidas en el artículo 17 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, condenando a la administración a estar y pasar por dicha declaración”*.

La referida sentencia fue declarada firme por Diligencia de ordenación de 9 de diciembre de 2020.

El Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Salamanca ha requerido a esta Administración para que dé ejecución inmediata a la referida sentencia.

NORMATIVA DE APLICACIÓN

Resultan de aplicación en la tramitación de este expediente las siguientes normas:

- Constitución Española de 1978 (CE).
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.
- 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.
- Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.
- Reglamento Orgánico de la Diputación Provincial de Salamanca.
- Resolución de la Presidencia nº 5365/17, de 12 de diciembre, se aprobaron las instrucciones para habilitar la participación pública en el proceso de elaboración normativa y en los expedientes y documentos que deban someterse a información pública de la Diputación de Salamanca.
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.
- Real Decreto 424/2017 de 28 de abril, por el que se regula el régimen jurídico del control interno en las entidades del Sector Público Local.
- Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022.
- Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.
- Bases de Ejecución del Presupuesto de esta Diputación Provincial.



FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- Justificación de la necesidad.

Entre los derechos individuales que reconoce a los empleados públicos el artículo 14 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante TREBEP), se cita el derecho a la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación. La concreción del contenido de la carrera profesional horizontal se efectúa en los artículos 16.a) y 17 del mismo cuerpo legal. Correlato de dicho derecho es la obligación de la Administración empleadora de establecer el sistema que permita a sus empleados progresar en la carrera profesional prevista legalmente. De modo que esta Diputación viene obligada a acometer la regulación de un sistema de carrera profesional horizontal.

Adicionalmente, la sentencia nº 194/2020 del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Salamanca obliga a esta Diputación a implantar un sistema de carrera profesional horizontal acorde a las previsiones contenidas en el artículo 17 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. Tal como dispone el artículo 118 de la Constitución, es obligado cumplir las sentencias y demás resoluciones firmes de los Jueces y Tribunales. En aplicación de dicho mandato, el artículo 103.2 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, establece que las partes están obligadas a cumplir las sentencias en la forma y términos que en éstas se consignen. El artículo 104.2 de esta última norma dispone un plazo de dos meses desde la comunicación de la firmeza de la sentencia para efectuar su cumplimiento voluntario.

Segundo.- Contenido del Reglamento.

El TREBEP define la carrera profesional como el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional, que podrá consistir en la aplicación de la carrera horizontal, de forma aislada o concurrente con las otras modalidades de carrera y promoción establecidas en el artículo 16, conforme sea desarrollado e implantado en cada ámbito.

La carrera horizontal, conforme se recoge en la letra a) del número 3 del mencionado artículo 16 del TREBEP, consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo; se basa en la valoración de la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño, sin perjuicio de incluir otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida; y se conecta con las retribuciones complementarias que sean determinadas por aplicación de lo establecido en el artículo 24 de la referida norma.

La Comunidad Autónoma de Castilla y León ha abordado la regulación de la carrera profesional mediante la Ley 7/2019, de 19 de marzo, de implantación y desarrollo de la carrera profesional de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León; sin embargo, no incluye en su ámbito de aplicación a los empleados de la Administración Local.

Para hacer efectivo el derecho legal antedicho, se articula un sistema de carrera profesional horizontal como parte de la carrera administrativa del personal, que permita el progreso en la Institución donde presta servicios mediante el reconocimiento objetivo de su esfuerzo personal, de la calidad de los trabajos realizados, la experiencia, los conocimientos y el cumplimiento de los objetivos y fines de la Administración, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y de acuerdo a los principios generales de igualdad, mérito y capacidad. Dicho sistema se encuentra íntimamente relacionado con la evaluación del desempeño, conforme se establece en la letra b) del artículo 17 del TREBEP. Este sistema fomenta la mejora en la cualificación profesional e incentiva una preparación y reciclaje continuos, al tiempo que se aprovecha la experiencia acumulada en su trayectoria profesional.

El objetivo del Reglamento es implantar y regular la carrera profesional horizontal del personal que presta servicios para esta Diputación Provincial, estructurada en cuatro Grados, que se



irán alcanzado por el cumplimiento de los requisitos de permanencia, la evaluación en el desempeño del puesto de trabajo, la formación y el compromiso con la organización.

No obstante, debe reconocerse y ser tenida en cuenta la actividad previa y los méritos contraídos por el desempeño profesional del personal que se halla prestando servicio en el momento de implantación del sistema de carrera profesional, razón por la cual se regula como fórmula transitoria un proceso único y extraordinario de acceso a la carrera profesional horizontal.

El Reglamento se estructura en catorce artículos distribuidos en tres Capítulos:

Capítulo I. Disposiciones generales

Capítulo II. Organización y funcionamiento del Sistema.

Capítulo III. Procedimiento de reconocimiento.

Además, se incluyen tres Disposiciones Transitorias y una Disposición Final.

Tercero.- Retribución complementaria.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 24 a) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, TREBEP, el reconocimiento expreso de las distintas categorías profesionales alcanzadas y la permanencia en ellas conllevará la percepción del complemento de carrera profesional horizontal.

El importe del complemento de carrera profesional varía en función del Grado aplicable y del Grupo o Subgrupo de titulación al cual pertenezca cada empleado público. La determinación del gasto ha de quedar demorada a las convocatorias ordinarias previstas en el artículo 12 del Reglamento sometido a aprobación y a la convocatoria extraordinaria regulada en su disposición transitoria primera.

Cuarto.- Principios de buena regulación.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 129.1 y 2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, la aprobación de un reglamento debe adecuarse a los llamados principios de buena regulación, es decir, los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia.

Tal como se indica en los antecedentes de hecho y en el fundamento jurídico primero, la necesidad de proceder a la modificación de esta norma deriva de la obligación legal contenida en el TREBEP de que las Administraciones establezcan un sistema de carrera profesional horizontal para su personal y de la sentencia judicial que le condena a la Diputación de Salamanca a implantar dicho sistema.

Respecto del principio de eficacia, se pone de manifiesto que, si bien la regulación puede abordarse tanto vía reglamentaria como vía de acuerdo modificativo del Convenio Colectivo y del Acuerdo Marco, la opción de regulación como reglamento otorga mayores garantías de estabilidad en su vigencia, así como de participación tanto de los colectivos directamente afectados como de la ciudadanía en general.

La redacción que se propone contiene la regulación imprescindible para atender la necesidad a cubrir con la norma, en cumplimiento del principio de proporcionalidad.

En aplicación del principio de seguridad jurídica, la redacción propuesta es coherente con el resto del ordenamiento jurídico, no generando distorsiones.

En atención al principio de transparencia, se dará publicidad del texto normativo en el Tablón de Edictos, en la Web de la Diputación y en el Boletín Oficial de la Provincia.

En la redacción del reglamento se ha intentado evitar la generación de cargas administrativas innecesarias o accesorias, dando cumplimiento al principio de eficiencia.

Quinto.- Participación de los colectivos afectados en la elaboración del Reglamento y consulta previa.



El artículo 37 del TREBEP establece que serán objeto de negociación con la representación sindical de los trabajadores, entre otras, las materias de:

- La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios.
- Las normas que fijen los criterios generales en materia de carrera.
- Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.

De igual modo, los artículos 23 a 26 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, remiten a la negociación colectiva la fijación de derechos de carrera profesional y de retribuciones del personal laboral.

En atención a tales previsiones normativas, el Reglamento que ahora se somete a aprobación ha sido objeto de negociación en el seno de la Mesa General de Negociación, obteniendo el voto favorable de todas las partes representadas en la misma.

Se prescinde del trámite de consulta pública regulada en el artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, al amparo de la previsión que contiene el apartado 4 del referido precepto, al no tener el Reglamento un impacto significativo en la actividad económica y al no imponer obligaciones relevantes a los destinatarios (los empleados públicos de la Diputación de Salamanca), pues configura un derecho de acceso voluntario y no un deber de obligado cumplimiento.

Los trámites de audiencia e información públicas previas regulados en el artículo 133 de la Ley 39/2015, deben considerarse efectuados con el proceso de negociación con las centrales sindicales que tienen representación en esta Diputación, al ostentar tales organizaciones la representación de los trabajadores, que son los destinatarios de la norma. Además, en aplicación del artículo 49 de la Ley 7/1985, el texto se someterá a información pública y audiencia a los interesados por un plazo de treinta días.

Sexto.- Procedimiento de aprobación del Reglamento.

Conforme dispone el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, la aprobación de las Ordenanzas y Reglamentos locales se ajustará al siguiente procedimiento:

- a) Aprobación inicial por el Pleno.
- b) Información pública y audiencia a los interesados por el plazo mínimo de treinta días para la presentación de reclamaciones y sugerencias.
- c) Resolución de todas las reclamaciones y sugerencias presentadas dentro del plazo y aprobación definitiva por el Pleno.

En el caso de que no se hubiera presentado ninguna reclamación o sugerencia, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo hasta entonces provisional.

Como es exigible a cualquier asunto que ha de aprobar el Pleno, previamente se ha de someter a dictamen de la Comisión Informativa que tenga asignada la materia objeto aprobación. En este caso, atendiendo al acuerdo de creación de las Comisiones Informativas tomado por el Pleno en sesión extraordinaria celebrada el día 11 de julio de 2019, corresponde el dictamen sobre la aprobación de la modificación del Reglamento de Carrera Profesional Horizontal a la Comisión Informativa de Gobierno Interior.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, las ordenanzas *se publicarán en el "Boletín Oficial" de la Provincia y no entrarán en vigor hasta que se haya publicado completamente su texto y haya transcurrido el plazo previsto en el artículo 65.2, salvo los presupuestos y las ordenanzas fiscales que se publican y entran en vigor en los términos establecidos en la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales.*



Conforme dispone el artículo 3.3.d).1º del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, es preceptiva la emisión de informe de la Secretaría General. Según prevé el apartado 4 del mismo precepto, la emisión del informe del Secretario podrá consistir en una nota de conformidad en relación con los informes jurídicos que hayan sido emitidos por los servicios de la Entidad Local.

Séptimo.- Competencia. Conforme dispone el artículo 33.2.b de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, la competencia para la aprobación de las Ordenanzas corresponde al Pleno de la Diputación Provincial, previo dictamen de la Comisión Informativa. Igualmente es competencia del Pleno la fijación de la cuantía de las retribuciones complementarias fijas y periódicas de los funcionarios (art.33.2.f). La aprobación requiere el voto favorable de la mayoría simple de Diputados, conforme dispone el artículo 47.1 de la precitada Ley 7/1985.

Octavo.- Fiscalización. En atención a lo dispuesto en el artículo 213 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley de Haciendas Locales, al disponer de contenido económico tanto el Reglamento como la tabla de complemento salarial de carrera sometidos a aprobación, el acuerdo es objeto de fiscalización por parte de la Intervención General.

Conforme a las consideraciones anteriores, el Técnico que suscribe **PROPONE:**

PRIMERO.- Aprobar provisionalmente el Reglamento de Carrera Profesional de la Diputación Provincial de Salamanca, conforme a la redacción que se recoge en el anexo I.

SEGUNDO.- Publicar el acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia, en el Tablón de Edictos y en la web de esta Diputación, concediendo un plazo de 30 días hábiles contados desde el siguiente al de publicación del anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que las personas interesadas puedan examinar el expediente y presentar las alegaciones y reclamaciones que estimen oportunas.

TERCERO.- Finalizado el período de exposición pública, se resolverá sobre las alegaciones y reclamaciones presentadas, procediendo a la redacción y aprobación definitiva del Reglamento. En el caso de que no se presenten alegaciones ni reclamaciones, se entenderá elevado a definitivo el acuerdo provisional, sin necesidad de nuevo acuerdo plenario.

CUARTO.- El acuerdo definitivo o, en su caso, el acuerdo provisional elevado automáticamente a tal categoría y el texto íntegro del Reglamento, serán publicados en el Boletín Oficial de la Provincia, entrando en vigor la modificación aprobada en el plazo de 15 días hábiles que prevé el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

QUINTO.- Facultar al Sr. Presidente de la manera más amplia posible en Derecho para que ejecute los actos precisos para la efectividad de lo acordado.

SEXTO.- Aprobar la Tabla de complemento salarial de carrera profesional para el ejercicio 2022 con el detalle contenido en el anexo II.

Insertando a continuación los anexos citados:

ANEXO I

REGLAMENTO CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL

Preámbulo.

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante TREBEP) establece como un derecho de carácter individual del personal incluido en su ámbito de aplicación la progresión en la carrera profesional según los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación. Define, a su vez, la carrera profesional como el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso



profesional, que podrá consistir en la aplicación de la carrera horizontal, de forma aislada o concurrente con las otras modalidades de carrera y promoción establecidas en el artículo 16, conforme sea desarrollado e implantado en cada ámbito.

La carrera horizontal, conforme se recoge en la letra a) del número 3 del mencionado artículo 16 del TREBEP, consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo; se basa en la valoración de la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño, sin perjuicio de incluir otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida; y se conecta con las retribuciones complementarias que sean determinadas por aplicación de lo establecido en el artículo 24 de la referida norma.

La Comunidad Autónoma de Castilla y León ha abordado la regulación de la carrera profesional mediante la Ley 7/2019, de 19 de marzo, de implantación y desarrollo de la carrera profesional de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, cuya Disposición Adicional Segunda modifica la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, para introducir la carrera profesional horizontal. Si bien no incluye en su ámbito de aplicación a los empleados de la Administración Local, configura un sistema de carrera que puede utilizarse como referencia en la Entidades Locales de su ámbito geográfico.

Partiendo de los criterios indicados, se articula un sistema de carrera profesional horizontal como parte de la carrera administrativa del personal, que permita el progreso en la institución donde presta servicios mediante el reconocimiento objetivo de su esfuerzo personal, de la calidad de los trabajos realizados, la experiencia, los conocimientos y el cumplimiento de los objetivos y fines de la Administración, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y de acuerdo a los principios generales de igualdad, mérito y capacidad. Dicho sistema se encuentra íntimamente relacionado con la evaluación del desempeño, conforme se establece en la letra b) del artículo 17 del TREBEP. Este sistema fomenta la mejora en la cualificación profesional, e incentiva una preparación y reciclaje continuos, al tiempo que se aprovecha la experiencia acumulada en su trayectoria profesional.

En definitiva, el objetivo del presente reglamento es implantar y regular la carrera profesional horizontal del personal que presta servicios para esta Diputación Provincial, estructurada en cuatro Grados, que se irán alcanzado por el cumplimiento de los requisitos de permanencia, la evaluación en el desempeño del puesto de trabajo, la formación y el compromiso con la organización. No obstante, debe reconocerse y ser tenida en cuenta la actividad previa y los méritos contraídos por el desempeño profesional del personal que se halla prestando servicio en el momento de implantación del sistema de carrera profesional, razón por la cual se regula como fórmula transitoria un proceso único y extraordinario de acceso a la carrera profesional horizontal.

En atención a las consideraciones mencionadas, previa negociación en el seno de la Mesa General de Negociación, a propuesta de la Delegación del Área de Organización y Recursos Humanos, el Pleno de la Diputación de Salamanca aprueba el Reglamento por el que se regula el Sistema de Carrera Profesional Horizontal de su personal.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Objeto.

El objeto de este Reglamento es el establecimiento de un sistema de Carrera Profesional Horizontal para el personal de la Diputación Provincial de Salamanca, que busca hacer efectivo el derecho a progresar profesionalmente, como reconocimiento a la experiencia, conocimientos y compromiso con la organización mostrados durante el ejercicio de la actividad profesional. Implica la progresión en Grado, sin que ello conlleve cambio del puesto de trabajo.

Artículo 2. Ámbito subjetivo.

Está incluido en este sistema de Carrera Profesional el personal funcionario y laboral de la Diputación Provincial de Salamanca, tanto de carácter fijo como temporal. No resulta de aplicación para el personal eventual ni para el personal directivo profesional que regulan los artículos 12 y 13



del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 3. Principios.

Como principios rectores de la carrera profesional se establecen:

- La motivación e incentivo de los profesionales.
- La mejora de la competencia profesional.
- La promoción y el reconocimiento de la excelencia en el desempeño.
- La promoción de la innovación.
- El desarrollo de la organización y la satisfacción de los usuarios.

Capítulo II. Organización y funcionamiento del Sistema.

Artículo 4. Criterios para la progresión de Grado.

Los criterios a valorar para el acceso y progresión dentro del sistema de carrera profesional horizontal son los siguientes:

- a) La actuación, trayectoria profesional y calidad de los trabajos realizados, evaluados a través de la Evaluación del Desempeño realizada anualmente.
- b) La experiencia y conocimientos adquiridos o transmitidos, evaluados a través de la participación y/o impartición de acciones formativas.
- c) El compromiso con la organización, evaluados a través de la participación en acciones de mejora organizacional.
- d) No haber sido objeto de sanción disciplinaria firme en vía administrativa por falta grave o muy grave o de condena por delito grave o menos grave en los cinco años precedentes y, en su caso, no tener pendiente el cumplimiento de la sanción o pena correspondiente.
- e) Se establece un período de carencia de cinco años, en el que se computará todo el tiempo de trabajo efectuado para la Administración.

Los requisitos sometidos a acreditación han de estar referidos al período de tiempo necesario para completar cada Grado.

La valoración del cumplimiento de los requisitos la efectuará la Comisión Técnica de Carrera Profesional que se designe y se basará en criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación, realizándose sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos.

Artículo 5. La Evaluación del Desempeño.

Para la progresión de Grado a Grado será imprescindible haber obtenido el número necesario de Evaluaciones del Desempeño positivas en el nivel que se indique para cada uno de los Grados de la Escala de Desarrollo del Sistema de Carrera profesional horizontal.

Si se produce una evaluación negativa se añadirá un año más a los señalados como período mínimo, si hay dos evaluaciones negativas se añadirán tres años más, si hay más de dos evaluaciones negativas, se empezará a contar desde cero, a partir de la última evaluación negativa el número de años exigido.

Si la evaluación del desempeño negativa se produce por sanción disciplinaria motivada por falta grave o muy grave o por condena derivada de la comisión de un delito grave o menos grave se empezará a contar desde cero el tiempo necesario para ascender a un nuevo Grado.

Artículo 6. Las acciones formativas.

La Diputación de Salamanca organizará cursos de formación obligatoria y específica para acceder y progresar en la carrera profesional horizontal. Entre otros aspectos, la formación específica abordará, al menos, los siguientes aspectos, en función del grupo profesional:



- A1/Grupo I: Inteligencia emocional e inteligencia social, comunicación y trabajo en equipo, orientación a resultados, iniciativa y compromiso público, planificación estratégica, gestión del cambio colectivo, liderazgo y gestión de equipos y calidad en la prestación del servicio. Carga lectiva mínima del itinerario: 100 horas.
- A2/Grupo II: Inteligencia emocional e inteligencia social, comunicación y trabajo en equipo, orientación a resultados, iniciativa y compromiso público, gestión del cambio colectivo, liderazgo y gestión de equipos y calidad en la prestación del servicio. Carga lectiva mínima del itinerario: 80 horas.
- C1/Grupo III: Orientación al ciudadano, integridad, trabajo en equipo, orientación a resultados, innovación, habilidades sociales, organización personal y calidad en la prestación del servicio. Carga lectiva mínima del itinerario: 60 horas.
- C2/Grupo IV: Orientación al ciudadano, integridad, trabajo en equipo, innovación, habilidades sociales, organización personal y calidad en la prestación del servicio. Carga lectiva mínima del itinerario: 50 horas.
- AP/Grupo V: Orientación al ciudadano, integridad, trabajo en equipo, innovación, habilidades sociales, organización personal y calidad en la prestación del servicio. Carga lectiva mínima del itinerario: 40 horas.

Para quienes hayan tenido posibilidad de acceso a esta formación, será requisito para la promoción en Grado la realización con aprovechamiento de todos los módulos que integren la acción formativa.

Dicha formación podrá sustituirse o complementarse con cursos o estudios oficiales que tengan contenidos análogos a los exigidos o con la impartición de igual formación en el ámbito de la Administración Local, Autonómica o Estatal. Cuando esta formación se compute en forma de créditos correspondientes a la regulación previa al Real Decreto 1125/2003 y no conste el número de horas, se considerará que un crédito equivale a diez horas; si, por el contrario, son créditos ECTS y no consta el número de horas, se considerará que equivalen a 25 horas.

Para la obtención de cada Grado se valorará la formación específica prevista para el mismo, no computándose la aplicada para la obtención de los Grados anteriores. No se valorará aquella formación cuya superación sea necesaria para el acceso a la plaza que se posee o al puesto desempeñado.

Artículo 7. Compromiso con la Organización.

A los efectos de acreditación de requisitos para la carrera profesional horizontal, se valorará:

- La participación en los planes, programas y acciones de mejora de la calidad organizada por la Diputación de Salamanca.
- Las iniciativas individuales que redunden significativamente en la mejora organizativa en cualquiera de los ámbitos de competencia de la Diputación de Salamanca.
- La colaboración activa y habitual en actividades de integración, capacitación y apoyo del personal de nuevo ingreso o del que cambia de puesto de trabajo.
- La colaboración en actividades encaminadas a hacer efectivos los principios de ética, buena conducta y responsabilidad en el desempeño de los empleados públicos.
- La participación en estrategias de fomento de buen clima laboral y en actuaciones de solución de conflictos laborales.
- La participación fuera de la jornada laboral en actividades de dinamización de las personas residentes en las Residencias de la Diputación Provincial de Salamanca u otras que mejoren su calidad de vida, cuando tal labor no sea retribuida ni compensada de otro modo.
- La disposición habitual para flexibilizar las jornadas, turnos y horarios de trabajo en atención a las necesidades del servicio, cuando no resulte exigible.



- El acceso voluntario a la movilidad funcional o geográfica para facilitar la implementación de planes de reorganización de servicios.
- El acceso voluntario a la movilidad funcional o geográfica a tiempo completo o a tiempo parcial para atender puntas de trabajo de otros negociados, unidades, secciones, servicios o áreas.
- Participar de forma regular en la contestación a encuestas o cuestionarios que promueva la Diputación de Salamanca dirigidos a su personal.
- Obtener el departamento de destino puntuaciones favorables en encuestas dirigidas a usuarios sobre grado de satisfacción en el servicio recibido.
- Participar en cursos de formación del ámbito profesional correspondiente al puesto de trabajo desempeñado, fuera de la jornada laboral ordinaria, siempre que no medie compensación económica ni de jornada.
- El ejercicio de la tutoría de alumnos que realicen prácticas en los diferentes centros de la Diputación Provincial de Salamanca en virtud de convenios suscritos con instituciones educativas reconocidas u homologadas oficialmente, previa designación mediante resolución administrativa y sin que medie compensación económica ni de jornada.

Artículo 8. Escala de Grados y requisitos.

Se establece una escala de cuatro grados de consecución progresiva.

El reconocimiento de cada grado exige el cumplimiento de los siguientes mínimos de antigüedad, evaluación de desempeño, formación y compromiso:

Grado I. Tener la antigüedad mínima de cinco años, evaluación positiva en el desempeño en los cinco años precedentes y superación con aprovechamiento de la formación específica correspondiente al nivel del puesto.

Grado II. Tener la antigüedad mínima de ocho años, tres años al menos en el Grado I, evaluación positiva en alguno de los dos grados máximos en el desempeño en los cuatro años precedentes, superación con aprovechamiento de la formación específica correspondiente al nivel del puesto y haber intervenido en los cinco años precedentes en el desarrollo de al menos una de las clases de actividad de las indicadas en el artículo séptimo, que redunde en la mejora organizativa y de la calidad del servicio.

Grado III. Tener la antigüedad mínima de once años, tres años al menos en el Grado II, evaluación positiva en alguno de los dos grados máximos en el desempeño en los cuatro años precedentes, superación con aprovechamiento de la formación específica correspondiente al nivel del puesto y haber participado en los cinco años precedentes en la implementación y desarrollo de iniciativas que redunden en la mejora organizativa y de la calidad del servicio, así como en al menos dos de las clases de actividad de las indicadas en el artículo séptimo.

Grado IV. Tener la antigüedad mínima de quince años, cuatro años al menos en el Grado III, evaluación positiva en alguno de los dos grados máximos en el desempeño en los cinco años precedentes, superación con aprovechamiento de la formación específica correspondiente al nivel del puesto y haber participado en los cinco años precedentes en el diseño, la implantación y desarrollo de iniciativas que redunden en la mejora organizativa y de la calidad del servicio, así como en al menos dos de las clases de actividad de las indicadas en el artículo séptimo.

Bajada de Grado: en caso de obtener tres evaluaciones negativas consecutivas, se producirá el descenso de un Grado, deduciendo, en este caso, la cuantía económica que se percibe por el Grado descendido y comenzando a computar el tiempo señalado para el ascenso de Grado desde ese momento.

Será requisito igualmente la ausencia de sanciones firmes en vía administrativa por falta grave o muy grave, y de condenas por delito grave o menos grave, durante el período de los cinco años previos a cada reconocimiento y, en su caso, no tener pendiente el cumplimiento de la sanción o pena correspondiente.



Artículo 9. Cómputo de la antigüedad.

1. A efectos de alcanzar el requisito de antigüedad necesario para acceder a los distintos grados, se tendrán en cuenta los servicios prestados en cualquier Administración Pública.
2. El tiempo transcurrido en situación de servicios especiales, excedencia por cuidado de familiares o por razón de violencia de género, así como el destinado a funciones sindicales o representación sindical, se reconocerá como tiempo de ejercicio profesional desempeñado en el puesto funcional de la misma categoría, especialidad o, en su caso, grupo/subgrupo en el que dicho empleado se encontrase con anterioridad a pasar a dicha situación.
3. El tiempo transcurrido en situaciones administrativas de excedencia voluntaria por interés particular o por agrupación familiar no será computable como tiempo de ejercicio profesional.

Artículo 10. Reglas específicas de funcionamiento.

1. La carrera profesional horizontal es individual y de acceso voluntario, de manera que cada empleado público pueda determinar el momento de acceso y el ritmo de progresión a través de los distintos Grados en función del cumplimiento de los requisitos oportunos. Una vez que accede a la carrera profesional, el personal integrado en la misma está sujeto a la evaluación periódica del desempeño que programe la Corporación. Igualmente es voluntaria la decisión de finalización de la permanencia en el Sistema, que conllevaría la renuncia al Grado o Grados adquirido/s y al complemento salarial correspondiente.
2. La posesión de un determinado Grado de carrera profesional horizontal supondrá la consolidación del mismo, con los efectos económicos correspondientes, sin perjuicio de la posibilidad de bajada de grado prevista en el artículo 8º para el supuesto de tres evaluaciones negativas consecutivas.
3. La posesión de un determinado Grado podrá considerarse como requisito o valorarse como mérito para la provisión de puestos de trabajo, si así se determina en el correspondiente Acuerdo Marco para el personal funcionario o Convenio Colectivo para el personal laboral.
4. El personal en situación de excedencia o que proceda de otras administraciones públicas y solicite el reingreso al servicio activo estará sujeto a las siguientes circunstancias:
 - Si no tuviera reconocido ningún Grado, desde su reingreso podrá acceder al Grado I participando en la convocatoria correspondiente, siempre que cumpla los requisitos establecidos en el artículo 8º.
 - De tener reconocido y vigente un Grado en el Sistema de Carrera Profesional Horizontal de la Diputación de Salamanca, siempre que no haya presentado renuncia a la permanencia en el Sistema, continuaría su progresión de carrera profesional horizontal a partir del mismo.
 - En aquellos supuestos en que se tuviera reconocido y vigente algún tipo de grado de carrera profesional en la Administración de la que provenga, siempre que no haya presentado renuncia a la permanencia en el Sistema, la Comisión Técnica de Carrera Profesional será la competente para estudiar y resolver la oportuna homologación entre ambos sistemas.
5. El personal que estando en situación de servicios especiales solicite el reingreso al servicio activo, de conformidad con lo dispuesto en el art. 87.3 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, TREBEP, tendrá derecho a que la progresión de su carrera administrativa no se vea menoscabada por dicha circunstancia y estará sujeto a las siguientes consideraciones:
 - Si tenía reconocido y vigente un Grado en el Sistema de Carrera Profesional Horizontal de la Diputación de Salamanca, siempre que no haya presentado renuncia a la permanencia en el Sistema, continuaría su progresión de carrera profesional horizontal a partir del mismo.
 - El tiempo que haya permanecido en dicha situación se computará a los efectos de acreditar el requisito de período de permanencia.
6. Los representantes del personal que tengan reconocido un crédito horario legalmente establecido por la totalidad de la jornada podrán participar en el sistema de carrera profesional horizontal.



7. El personal con relación de carácter temporal integrado en el sistema de carrera profesional horizontal que adquiera la condición de funcionario de carrera o laboral fijo, continuará su progresión sin que el cambio de relación jurídica tenga efectos sobre la carrera profesional horizontal.
8. El personal funcionario o laboral fijo integrado en el sistema de carrera profesional horizontal que posteriormente desempeñe un puesto de carácter temporal en la Diputación de Salamanca continuará su progresión sin que el cambio de relación jurídica tenga efectos sobre su carrera profesional horizontal.
9. El personal funcionario o laboral fijo que promocione verticalmente durante su progresión dentro del sistema de carrera profesional horizontal continuará integrado en el Grado que tuviera consolidado. No obstante, percibirá el importe del complemento de carrera correspondiente al nuevo Grupo o Subgrupo de titulación.

Artículo 11. El complemento de Carrera Profesional Horizontal.

1. De conformidad con lo dispuesto en el art. 24 a) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, TREBEP, el reconocimiento expreso de las distintas categorías profesionales alcanzadas y la permanencia en ellas conllevará la percepción del complemento de carrera profesional horizontal.

El importe del complemento de carrera profesional variará en función del Grado aplicable y del Grupo o Subgrupo de titulación al cual pertenezca cada empleado público.

2. El funcionario únicamente podrá ser retribuido con el importe correspondiente al último Grado reconocido.
3. Los efectos económicos derivados del reconocimiento de la categoría se producirán a partir del día uno de enero del año siguiente al de su reconocimiento.
4. Las cuantías correspondientes a los distintos Grados para cada Grupo y Subgrupo son las que se establezcan expresamente en Mesa de Negociación. Tales importes serán objeto de revisión con ocasión de la aprobación del Presupuesto General anual de la Diputación, previa negociación con los representantes sindicales y dentro de los márgenes de variación para gasto de personal que establezca el Estado. El abono de estos complementos queda supeditado a la situación económica y presupuestaria de la Diputación de Salamanca y a los límites de incremento de masa salarial que determine en cada ejercicio la Ley de Presupuestos Generales del Estado.
5. El cambio de situación administrativa a excedencia voluntaria por interés particular, por agrupación familiar y por excedencia automática por incompatibilidad, conlleva el cese de la percepción de las retribuciones que viniera percibiendo en concepto de carrera profesional horizontal.

Capítulo III. Procedimiento de reconocimiento.

Artículo 12. Convocatoria y procedimiento de reconocimiento.

1. Anualmente se efectuará convocatoria mediante resolución de la Presidencia, o del órgano en que delegue, abriendo un plazo para solicitar el reconocimiento del grado correspondiente dentro del sistema de carrera profesional horizontal. Los requisitos de acceso y progresión deberán poseerse el último día del plazo establecido para presentar las solicitudes.
2. Dentro del plazo que se determine en la convocatoria se presentarán las solicitudes de reconocimiento de Grado en el modelo normalizado, con alegación y acreditación de las actividades indicativas del compromiso con la organización, adjuntándose los documentos que se indiquen en la misma - en el supuesto de que no obre en los archivos de la Diputación de Salamanca-, a los efectos de la ponderación de la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos, el resultado de la evaluación del desempeño y el compromiso con la organización.
3. Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, comprobado el cumplimiento del requisito de permanencia mínima previsto para el acceso a cada Grado y a la vista del resultado de la evaluación



del desempeño y del resto de los informes que se determinen en orden a la ponderación de los criterios fijados en el párrafo anterior, se procederá a su valoración por la Comisión Técnica de Carrera Profesional, quien elevará una propuesta de resolución sobre el reconocimiento o denegación de la categoría solicitada, concediéndose un plazo de alegaciones de diez días a las personas interesadas.

Finalizado el plazo de alegaciones y valoradas las mismas por la Comisión de Técnica, se dictará la resolución definitiva por la Presidencia, o por el órgano en que delegue. Frente a dicha resolución se podrán interponer los recursos que en su caso procedan conforme a la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

4. La resolución de la convocatoria se adoptará en el segundo semestre del año y surtirá efectos desde el día uno de enero del año siguiente. La duración máxima del procedimiento de reconocimiento será de tres meses contados a partir del día siguiente a la finalización del plazo de presentación de solicitudes, si bien podrá ser objeto de prórroga por un período de hasta tres meses adicionales cuando el volumen de solicitudes presentadas, la carencia de medios personales y materiales, o circunstancias excepcionales debidamente justificadas en el expediente impidan la resolución en plazo. Transcurrido el plazo máximo sin que se haya dictado y notificado resolución expresa, se podrán entender desestimadas las solicitudes.

Artículo 13. La Comisión Técnica de Carrera Profesional.

1. La Comisión Técnica de Carrera Profesional es el órgano colegiado encargado de verificar el cumplimiento de los requisitos y condiciones estipulados en el sistema de Carrera Profesional Horizontal de la Diputación de Salamanca, de formular propuesta sobre el reconocimiento los grados y sobre la resolución de las reclamaciones presentadas.

2. Estará compuesta por seis miembros más quien ejerza la Secretaría, que se designarán en la correspondiente convocatoria. Tres miembros y la persona que ejerza la Secretaría serán designados a propuesta de la Dirección de Área de Organización y Recursos Humanos, otros dos a propuesta de la Junta de Personal y uno a propuesta del Comité de Empresa. Se designará igual número de suplentes. Contará con presencia equilibrada de mujeres y hombres.

3. Los miembros, titulares y suplentes, de esta Comisión deberán ser funcionarios o funcionarias de carrera y/o personal laboral fijo en activo, con destino en la Diputación Provincial de Salamanca, que hayan prestado servicios efectivos a la Administración Pública durante al menos 10 años, preferentemente con formación y/o experiencia en evaluación del desempeño. Al menos tres miembros, entre ellos quien ostente la Presidencia, pertenecerán al Grupo A de funcionarios o bien Grupos I o II de laborales. La Secretaría, con voz, pero sin voto, recaerá sobre personal de régimen funcional del Grupo A. A todos los miembros les son de aplicación los principios de imparcialidad, independencia y profesionalidad de sus miembros.

4. Cuando la persona a valorar sea miembro de la Comisión, se abstendrá de participar, ejerciendo en su lugar una de las personas suplentes.

5. Serán funciones de la Comisión, entre otras, las siguientes:

a) Recabar los informes de evaluación de desempeño y la documentación relativa a los requisitos exigidos para el progreso de la carrera profesional horizontal de los empleados públicos que obre en los Servicios correspondientes.

b) Verificar la conformidad de los requisitos acreditados por los y las solicitantes para la inclusión en el Sistema de Carrera Profesional Horizontal y para la progresión de Grado solicitado.

c) Valorar las solicitudes de reconocimiento de Grado, de acuerdo con los informes emitidos.

d) Efectuar propuesta de reconocimiento o denegación de la progresión de Grado solicitado e informar sobre las reclamaciones o alegaciones que se presenten frente a la misma.

6. A esta Comisión le serán de aplicación las siguientes normas de funcionamiento, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público:



- a) La Comisión será convocada por orden de su Presidencia, con una antelación mínima de dos días.
- b) La Comisión estará válidamente constituida cuando asistan, de forma presencial o a distancia, además de la Presidencia y la Secretaría o, en su caso, de quienes les suplan, tres de sus miembros.
- c) Los acuerdos serán adoptados por mayoría de los votos de los miembros presentes de la Comisión. Los miembros de la Comisión no podrán abstenerse en la votación -salvo cuando concurran las causas que prevé el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público-, pudiendo, en su caso, formular un voto particular. En caso de empate, se repetirá la votación y, de persistir, dirimirá el voto de calidad de la Presidencia.
- d) De los acuerdos se levantará un acta que, una vez aprobada, será firmada por quien ejerza la Secretaría de la Comisión con el visto bueno de la Presidencia.

7. Las personas integrantes de la Comisión Técnica tendrán derecho a indemnización por su participación en las funciones de la misma, según lo dispuesto en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, de Indemnizaciones por Razón del Servicio o disposición posterior que lo modifique, cuando su actividad se desarrolle fuera de la jornada laboral ordinaria, fijando la cuantía en razón del nivel del Grupo o Subgrupo a que pertenezca el colectivo objeto de valoración.

Artículo 14. Régimen jurídico.

El Sistema de Carrera Profesional Horizontal de la Diputación de Salamanca tendrá naturaleza de reglamento y será publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Salamanca.

Este reglamento y cuantos actos se deriven de su aplicación estarán sujetos a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, 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, la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Disposición Transitoria Primera. Convocatoria extraordinaria.

1. El personal que preste servicios en la Diputación de Salamanca con anterioridad a la entrada en vigor del presente Reglamento podrá acceder de forma directa y con carácter único y extraordinario a los Grados I, II o III siempre que cumplan los requisitos establecidos a continuación:

a) Para acceder al Grado I:

- Acreditar más de 7 años de antigüedad.
- Informe de evaluación con la calificación de satisfactorio sobre la trayectoria y conducta profesional, sobre el rendimiento laboral y sobre la calidad de los trabajos en los términos de la Disposición Transitoria Segunda.
- Acreditar las horas de formación siguientes, conforme a lo indicado en la Disposición Transitoria Tercera, realizadas durante los quince años previos a la convocatoria: Subgrupo A1-I: 80 horas; Subgrupo A2-II: 70 horas; Subgrupo C1-III: 60 horas; Subgrupo C2-IV: 35 horas; Grupo E-V: 20 horas.

- No haber sido objeto de sanción disciplinaria firme en vía administrativa por falta grave o muy grave o de condena por delito grave o menos grave en los cinco años precedentes y, en su caso, no tener pendiente el cumplimiento de la sanción o pena correspondiente.

b) Para acceder al Grado II:

- Acreditar más de 14 años de antigüedad.



- Informe de evaluación con la calificación de bastante satisfactorio sobre la trayectoria y conducta profesional, sobre el rendimiento laboral y sobre la calidad de los trabajos en los términos de la Disposición Transitoria Segunda.

- Acreditar las horas de formación siguientes, conforme a lo indicado en la Disposición Transitoria Tercera, realizadas durante los quince años previos a la convocatoria: Subgrupo A1-I: 200 horas; Subgrupo A2-II: 180 horas; Subgrupo C1-III: 150 horas; Subgrupo C2-IV: 70 horas; Grupo E-V: 50 horas.

- Acreditar el compromiso con la organización en al menos dos aspectos de los indicados en el artículo séptimo de este Reglamento.

- No haber sido objeto de sanción disciplinaria firme en vía administrativa por falta grave o muy grave o de condena por delito grave o menos grave en los cinco años precedentes y, en su caso, no tener pendiente el cumplimiento de la sanción o pena correspondiente.

c) Para acceder al Grado III:

- Acreditar más de 21 años de antigüedad.

- Informe de evaluación con la calificación de muy satisfactorio sobre la trayectoria y conducta profesional, sobre el rendimiento laboral y sobre la calidad de los trabajos en los términos de la Disposición Transitoria Segunda.

- Acreditar las horas de formación siguientes, conforme a lo indicado en la Disposición Transitoria Tercera, realizadas durante los quince años previos a la convocatoria: Subgrupo A1-I: 300 horas; Subgrupo A2-II: 280 horas; Subgrupo C1-III: 240 horas; Subgrupo C2-IV: 150 horas; Grupo E-V: 100 horas.

- Acreditar el compromiso con la organización en al menos tres aspectos de los indicados en el artículo séptimo de este Reglamento.

- No haber sido objeto de sanción disciplinaria firme en vía administrativa por falta grave o muy grave o de condena por delito grave o menos grave en los cinco años precedentes y, en su caso, no tener pendiente el cumplimiento de la sanción o pena correspondiente.

2. Únicamente se recabará el informe de evaluación si se cumple el resto de requisitos establecidos para el reconocimiento de Grado. El compromiso con la organización será alegado y justificado con la solicitud mediante los informes o certificaciones procedentes, correspondiendo a la Comisión Técnica la valoración de su concurrencia. Cuando esta formación se compute en forma de créditos correspondientes a la regulación previa al Real Decreto 1125/2003 y no conste el número de horas, se considerará que un crédito equivale a diez horas; si, por el contrario, son créditos ECTS y no consta el número de horas, se considerará que equivalen a 25 horas.

3. A la fecha de entrada en vigor de la presente disposición transitoria se procederá a la convocatoria de un proceso extraordinario de acceso a la carrera profesional horizontal.

4. El reconocimiento de la categoría por el presente proceso extraordinario producirá efectos económicos desde la fecha de cumplimiento de los requisitos exigidos para el Grado correspondiente, a partir del día 1 de enero de 2022.

5. El acceso extraordinario a los Grados I, II y III es único, por lo que el personal deberá optar por el acceso a uno de los Grados. En el supuesto de no reunir los requisitos para el reconocimiento del Grado solicitado, pero sí los correspondientes a otro de los inferiores, se otorgará el reconocimiento respecto de este último. Reconocido uno de los Grados, el acceso al Grado superior se realizará mediante el procedimiento ordinario, cumpliendo los requisitos exigidos en el presente Reglamento.

Disposición Transitoria Segunda. Evaluación del desempeño.

En tanto se implementa un sistema definitivo de evaluación del desempeño, ésta se realizará mediante informe de evaluación sobre la trayectoria y conducta profesional, sobre el rendimiento



laboral y sobre la calidad de los trabajos. Dicho informe se evacuará únicamente respecto del personal que solicite el reconocimiento del Grado correspondiente.

Para proceder a la evaluación se tendrán en cuenta los siguientes factores y subfactores:

1. Factor Responsabilidad y Ética:

- Para las jefaturas:

-Asunción de la responsabilidad de la jefatura de manera efectiva.

-Asunción del liderazgo con respeto a la dignidad de los que están bajo su mando, sin perjuicio de lograr que éstos desarrollen las funciones encomendadas, creando un entorno de trabajo exigente pero positivo y no tóxico.

- Para todo el personal:

-Actuación conforme a los principios éticos y de conducta establecidos en los artículos 52, 53 y 54 del RD Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

-Uso correcto de los medios a su disposición.

-Trato profesional tanto para el equipo de trabajo como en relación con los usuarios de los servicios.

2. Factor Rendimiento:

-Calidad del trabajo.

-Productividad y cantidad de trabajo.

-Logro de resultados individuales.

-Participación individual en el logro de los objetivos departamentales.

-Capacidad de planificar y organizar.

3. Factor Actividad y Dedicación:

-Tiempo efectivo de trabajo.

-Cumplimiento de horario.

-Uso eficaz del tiempo.

4. Factor Interés e Iniciativa:

- Para las jefaturas:

-Capacidad de liderazgo.

-Capacidad de toma de decisiones.

- Para todo el personal:

-Capacidad de resolver problemas.

-Capacidad de actuar con autonomía.

-Capacidad de trabajo en equipo.

-Colaboración con los/as compañeros/as.

-Flexibilidad y capacidad de adaptación.

-Disponibilidad para asumir nuevas tareas.

Por cada subfactor se otorgará una puntuación entre 0 y 5, correspondiendo 0 a la ausencia de la característica y 5 al mayor grado de su presencia en la persona trabajadora evaluada. En la



evaluación deberán tenerse en cuenta criterios objetivos y conductas observables, en la medida de lo posible.

La puntuación de cada factor será la media aritmética de las puntuaciones obtenidas en los subfactores que lo integran.

La evaluación la realizará la jefatura inmediata, con el visto bueno de la superior a ésta, salvo que no tenga superior, en cuyo caso el visto bueno será otorgado por el cargo político que ostente la delegación del departamento. Las Direcciones de Área serán evaluadas por las jefaturas subordinadas inmediatas del Área en informe conjunto, con el visto bueno otorgado por el cargo político que ostente la delegación del Área.

Cuando la persona evaluada manifieste desacuerdo, decidirá la Comisión Técnica de Carrera Profesional, pudiendo para ello requerir la aportación de documentación o informes complementarios sobre los aspectos cuestionados.

Se establecen tres grados de calificación positiva, en función de la media aritmética de las puntuaciones obtenidas en la evaluación:

- a) Satisfactoria: Puntuación media del conjunto de los factores superior a 3 puntos sobre 5 y ningún subfactor que puntúe por debajo de 2.
- b) Bastante satisfactoria: Puntuación media del conjunto de los factores superior a 3,5 puntos sobre 5 y ningún subfactor que puntúe por debajo de 2.
- c) Muy satisfactoria: Puntuación media del conjunto de los factores superior a 4 puntos sobre 5 y ningún subfactor que puntúe por debajo de 2.

Disposición Transitoria Tercera. Formación.

Mientras no estén implantados de forma generalizada los itinerarios de formación especificados en el artículo 6º, se valorará participación en acciones formativas, ya sea en formato de curso, ya sea en formato de máster o experto, así como la impartición de las mismas, sobre los contenidos indicados en dicho artículo, sobre materias relacionadas directamente con el puesto de trabajo de la persona solicitante, y sobre otras que puedan considerarse complementarias, a la vez que suficientemente relevantes para el buen desempeño de la actividad profesional encomendada, organizadas por una Administración Pública, por una Universidad o por otra entidad de carácter público o privado reconocida u homologada oficialmente.

Disposición Final.

El presente Reglamento entrará en vigor en el plazo establecido en el artículo 65.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

ANEXO II

COMPLEMENTO RETRIBUTIVO DE CARRERA PROFESIONAL (ejercicio 2022)

Los importes iniciales expresados en euros en cómputo anual por Grupo de Titulación, correspondientes a la suma de 14 pagas (12 mensualidades más 2 pagas extraordinarias), serán los siguientes:

Grupo	AP/V	C2/IV	C1/III	A2/II	A1/I
Grado I	943,50	987,90	1.043,40	1.132,20	1.221,00
Grado II	1.276,50	1.332,00	1.398,60	1.494,80	1.591,00
Grado III	1.609,50	1.676,10	1.753,80	1.857,40	1.961,00
Grado IV	1.942,50	2.020,20	2.109,00	2.220,00	2.331,00



Estos importes serán objeto de revisión anual, utilizando un tipo de porcentaje decreciente conforme incrementa el Grupo y Subgrupo, con el fin de no generar diferencias significativas entre los distintos Grupos y Subgrupos, y en función de los límites que establezca la Ley anual de Presupuestos Generales del Estado.

Visto el informe evacuado por la Intervención General en fecha 23 de mayo de 2022.

Visto el informe complementario efectuado por la Dirección de Organización del Área de Organización y Recursos Humanos en fecha 24 de mayo de 2022.

Una vez concluido el debate, la Comisión Informativa acuerda **dictaminar favorablemente** la propuesta de aprobación del Reglamento de Carrera Profesional Horizontal de la Diputación Provincial de Salamanca, **por mayoría**, con 7 votos a favor correspondientes al Grupo Popular y 6 abstenciones (4 del Grupo Socialista, 1 del Grupo Ciudadanos y 1 del Diputado no adscrito D. José Francisco Bautista Méndez).

En el turno de intervenciones, D^a Beatriz Martín Alindado, por el Grupo Socialista, critica el hecho de que, tratándose de un tema que tiene la importancia, no se nos haya informado a los Grupos de cuál era la situación del Reglamento de la Carrera Profesional, habiéndose demandado en diferentes ocasiones en Comisión y cada vez que se ha tratado la Relación de Puestos de Trabajo. Echan de menos explicación de cómo ha quedado, igualmente, y de cuál ha sido la negociación con los sindicatos.

También hace hincapié en la existencia de informes discrepantes tanto en el punto primero como en el segundo de los que van fuera del orden del día, entre el Área de Organización y Recursos Humanos, la Secretaría y la Intervención. Cree que es una situación que está siendo muy recurrente, que tiene que haber alguna explicación a dichas discrepancias, más que nada porque genera un retraso en la aprobación de las propuestas.

Reitera la crítica a la falta de información previa sobre estos asuntos.

D. Jesús Luis de San Antonio Benito, por el Grupo Ciudadanos, se suma a la crítica efectuada por la Sra. Martín Alindado, que apenas ha tenido tiempo para ver la documentación y demanda una explicación detallada de en qué consisten estos asuntos.

El Sr. Presidente indica que aparece detallado en la documentación facilitada. No obstante, explica que no ha dado tiempo a incluirlos con anterioridad, que se ha tenido que abordar de forma rápida por los plazos que se disponían, que tienen razón en la crítica de no haber tenido fluidez en cuanto a la información que tenía que haberse facilitado a los Grupos y pide disculpas por ello.

En cuanto al Reglamento de Carrera Profesional explica el Sr. Secretario de la Comisión que se intenta dar respuesta a un requerimiento judicial por el retraso en el cumplimiento de la sentencia que obliga a esta Diputación a implantar el sistema de reconocimiento de la Carrera Profesional, advirtiéndose ya en dicho reconocimiento de la imposición de sanciones en el supuesto de no dar cumplimiento a esa obligación a la mayor brevedad posible.

D^a Beatriz Martín Alindado, por el Grupo Socialista, pregunta cuál ha sido el parecer de las centrales sindicales en la negociación del Reglamento.

Por el Secretario de la Comisión se informa que ha existido bastante debate en las Mesas de Negociación sobre aspectos puntuales del Reglamento, pero que, tras el trabajo conjunto, todas las Centrales Sindicales se han pronunciado a favor de cómo quedaba finalmente elaborado el Reglamento.



D. José Francisco Bautista Méndez, Diputado no adscrito, indica que consta en el expediente un informe de la Intervención en el que se dice que por Ley es imposible subir más de un 2% las retribuciones del personal, preguntando que cómo se va a resolver, si es que tiene solución, y, por otra parte, cómo queda la situación de los conductores de los bibliobuses.

Se informa por el Secretario de la Comisión sobre el aspecto primero aclarando que consta en el expediente un informe posterior en el que se indica que el apartado Siete del artículo 19 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado admite algunas excepciones a la regla general del tope del 2% de subida salarial anual. Entre tales excepciones se cita la compensación al personal por alcanzar los objetivos que tengan marcados y el Reglamento de Carrera Profesional se basa en la evaluación del desempeño, que a su vez se conecta la consecución de los objetivos, razón por la que el complemento de carrera profesional se puede concebir al margen de la limitación general del 2%. Igualmente indica que tal limitación en todo caso habría que valorarla a la hora de efectuar las convocatorias, pero no en esta fase de aprobación del reglamento, pues la retribución y el gasto no se produce hasta que se efectúa la convocatoria y se resuelve la concesión del complemento a los trabajadores que acrediten el cumplimiento de los requisitos. Por otra parte, recuerda que la Diputación está obligada a implantar el sistema de Carrera Profesional por sentencia judicial, de modo que no tiene alternativa.

El Sr. Bautista pregunta si los objetivos de cada trabajador ya están marcados.

El Secretario de la Comisión indica que en cada convocatoria que se haga tras la aprobación del reglamento se determinará los detalles concretos de cada requisito y su valoración y cada departamento deberá tener establecidos sus objetivos.

El Sr. Bautista insiste en que el informe del Interventor dice que no se puede superar el 2% de subida y que se tendrá que explicar cómo se va a salvar esta limitación antes de ir al Pleno.

El Secretario de la Comisión indica que en la documentación del punto para el Pleno debe constar un informe complementario del Área de Organización y Recursos Humanos que da respuesta a las observaciones efectuadas por la Intervención.

D. Jesús Luis de San Antonio Benito, por el Grupo Ciudadanos, pregunta que si los objetivos que tiene cada funcionario están plasmados en algún lugar.

Se contesta por el Secretario de la Comisión que siempre existen objetivos, que cada Departamento fija sus objetivos.

El Sr. De San Antonio manifiesta que estaría interesado en conocer los objetivos de cada departamento.

D^a Beatriz Martín Alindado, por el Grupo Socialista, pregunta si los objetivos han sido objeto de las deliberaciones o han sido propuestos por cada Área.

Se contesta por el Secretario de la Comisión que aún no se ha llegado a esa fase, que ahora se trata de regular en una norma general como se va a implantar un sistema para el reconocimiento del derecho a la carrera profesional que establecen los artículos 16 y 17 del Estatuto Básico del Empleado Público. Que cada departamento habrá de tener establecidos sus objetivos y después, en las convocatorias que se realicen para reconocer los grados de carrera profesional se detallará de forma más concreta cómo se va a verificar el cumplimiento de los requisitos por parte de los trabajadores.

El Sr. De San Antonio pregunta que si de momento no se efectúa evaluación del desempeño en la Diputación.

El Secretario de la Diputación contesta que aún no está instaurado un sistema general de evaluación, que en las convocatorias de reconocimiento de grado se exigirá contar con una



evaluación del desempeño positiva y, mientras se instaura el sistema general, la disposición transitoria segunda del Reglamento prevé una forma de evaluación que habrá de realizarse previamente a resolver las convocatorias de reconocimiento de grado.

El Sr. De San Antonio recuerda que hace un tiempo se encomendó y pagó a una empresa por realizar una valoración de los puestos de trabajo que finalmente quedó aparcada en cajas, donde se perdió mucho tiempo y se dedicó mucho esfuerzo a evaluar los puestos, manifestando si al final se da la razón a todos los Grupos de la oposición que reclamaban que se aprovechara ese trabajo.

El Secretario de la Comisión aclara que dicha valoración de puestos no relación con la evaluación del desempeño, que son procesos diferentes.

D. José Francisco Bautista Méndez quiere que quede constancia de las dudas que genera la observación del Intervención sobre el límite de incremento de los salarios en el 2%.

Segundo. Resolución del recurso de reposición interpuesto por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. de Salamanca contra la aprobación plenaria de la Relación de Puestos de Trabajo de esta Diputación para el año 2022, así como las modificaciones subsiguientes de la misma.

Se somete a consideración de la Comisión la propuesta de acuerdo que emite la Dirección de Organización del Área de Organización y Recursos Humanos de fecha 24 de mayo de 2022 con el siguiente contenido:

Informe-Propuesta de resolución del Recurso de reposición interpuesto por la Federación de Servicios a la ciudadanía de CCOO de Salamanca contra los acuerdos plenarios de 19 de enero y 25 de febrero de 2022 de aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo de la Diputación Provincial de Salamanca para el año 2022, una vez evacuado informe de la Secretaría General y de la Intervención General.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Con fecha 1 de abril de 2022 la Federación de Servicios a la ciudadanía de CCOO de Salamanca presentó a través del Registro General (entrada nº REGAGE22e00010912778) escrito de recurso de reposición contra los acuerdos plenarios de 19 de enero y 25 de febrero de 2022 de aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) de la Diputación Provincial de Salamanca para el año 2022. Con fecha 25 de abril de 2022 se requirió subsanación de la falta de acreditación de la representación a quien intervenía en nombre de la entidad recurrente, subsanación que fue realizada en la misma fecha.

Los motivos aducidos en el recurso pueden sintetizarse en los siguientes puntos:

1.- Ausencia de motivación. Arbitrariedad absoluta en la creación de puestos, en la fijación de complementos y modificación de CE (complemento específico) en otros casos, así como en el sistema de provisión de los puestos de libre designación y la apertura de distintos grupos en los puestos del Servicio de Extinción de Incendios.

2.- Vulneración de lo establecido en el art 23.b) de la Ley 30/1984 y art 4 del Real Decreto 861/86, de régimen de retribuciones de funcionarios de la Administración Local, al no haberse procedido a la valoración de los puestos de trabajo.

3.- Establecimiento de puestos de trabajo como singularizados y no singularizados, cuando algunos sí lo serían y otros no.

4.- Diferencias en la RPT aprobada contraviniendo la negociación respecto de algunos puestos que se relacionan en cuadro insertado.

Segundo.- Con fecha 27 de abril de 2022 la Dirección de Área de Organización y Recursos Humanos emite informe en el que analiza los distintos motivos del recurso y concluye: *“Por todo ello, y sin perjuicio del informe preceptivo que ha de emitir la Secretaría General, de acuerdo a lo establecido en el Real*



Decreto 128/2018, así como en la nota informativa evacuada por el Servicio de Asistencia a Municipios dependiente de la misma, respecto de los informes a evacuar cuando se ha informado previamente en un expediente, se considera la estimación parcial del recurso planteado por la Federación de los Servicios de la Ciudadanía de CCOO en lo relativo a la fijación del sistema de provisión de libre designación de los puestos creados en la RPT del año 2022 y la desestimación del resto de alegaciones”.

Tercero.- Con fecha 13 de mayo de 2022 la Dirección de Área de Organización y Recursos Humanos emite informe ampliatorio al evacuado con anterioridad a petición de la Secretaría General en el que concluye: <<Por todo ello y sin perjuicio del informe preceptivo que ha de emitir la Secretaría General de acuerdo a lo establecido en el Real Decreto 128/2018, así como en la nota informativa evacuada por el servicio de asistencia a municipios dependiente de la misma, respecto de los informes a evacuar cuando se ha informado previamente en un expediente, se considera la estimación parcial del recurso planteado por la Federación de los Servicios de la Ciudadanía de CCOO en lo relativo a la fijación del sistema de provisión de libre designación de los puestos creados en la RPT del año 2022 (puestos nº 10139 “Responsable de Gestión Económica y Administrativa”; nº 10142 “Director de Comunicación” y nº 10143, “Jefe de Protocolo” que pasarán a proveerse por el sistema general de concurso y la desestimación del resto de alegaciones>>.

Cuarto.- Se incorpora al expediente el informe evacuado por la Directora del Área de Presidencia de esta Diputación Provincial de fecha 16 de mayo de 2022, en el que se justifica motivadamente la determinación del sistema de provisión de los puestos de trabajo nº, 10142 “Director de Comunicación” y nº 10143 “Jefe de Protocolo”, adscritos al Área de Presidencia.

Quinto.- Se incorpora al expediente el informe evacuado por el Jefe Servicio Control y Gestión de Retribuciones, Seguridad Social y Modernización Tecnológica de esta Diputación Provincial de fecha 4 de abril de 2022, en el que se detalla la justificación del incremento de las retribuciones que han experimentado en la RPT de 2022 con respecto a la RPT de 2021 los puestos siguientes, mediante la oportuna valoración:

- Puesto con código 30120 – Coordinador de RRHH.
- Puesto con código 30020 – Jefe de la Sección de Nóminas.
- Puesto con código 30028 – Jefe del Negociado de Nóminas.
- Puesto con código 40210 – Cabo.
- Puestos con código 60096, 60097 y 60099 – Técnico Medio Bibliobús.
- Puestos con código 60093, 60094 y 60100 – Conductor de Bibliobús.

Sexto.- En fecha 19 de mayo de 2022 la Secretaría General y la Intervención General emiten el informe conjunto nº. 379/2022, en el que ponen de manifiesto su criterio en relación con la procedencia de la estimación o desestimación de los distintos motivos del recurso presentado.

Séptimo.- Mediante Providencia de fecha 23 de mayo de 2022 se requiere a la Dirección de Organización del Área de Organización y Recursos Humanos la emisión de informe-propuesta que permita integrar los diferentes informes evacuados.

Octavo.- De la propuesta de resolución del recurso se ha dado cuenta en la sesión conjunta de las Mesas de Negociación Colectiva celebrada el día 24 de mayo de 2022.

NORMATIVA DE APLICACIÓN

Resultan de aplicación en la tramitación de este expediente las siguientes normas:

- Constitución Española de 1978 (CE).
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.
- 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.



- Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por lo que se establece el régimen de retribuciones de los funcionarios de Administración Local.
- Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, que aprueba el Reglamento de ingreso, provisión y promoción de los funcionarios de la Administración General del Estado.
- Orden de 2 de diciembre de 1988, sobre relaciones de puestos de trabajo de la Administración del Estado.
- Orden de 6 de febrero de 1989 por la que se dispone la publicación de la Resolución conjunta de las Secretarías de Estado de Hacienda y para la Administración Pública por la que se aprueba el modelo de relaciones de puestos de trabajo de personal funcionario y se dictan normas para su elaboración.
- Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.
- Reglamento Orgánico de la Diputación Provincial de Salamanca.
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.
- Real Decreto 424/2017 de 28 de abril, por el que se regula el régimen jurídico del control interno en las entidades del Sector Público Local.
- Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022.
- Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.
- Bases de Ejecución del Presupuesto de esta Diputación Provincial.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Previo.- A la vista de la existencia de varios informes con referencias dispares y conclusiones no siempre coincidentes, resulta conveniente efectuar una valoración conjunta de los aspectos abordados en cada uno de ellos, intentando clarificar la posición jurídica imperante para dar una respuesta uniforme a las cuestiones planteadas en el recurso.

El informe no va a extenderse, en consecuencia, en aquella fundamentación que ya consta suficientemente desarrollada en los informes precedentes para no incurrir en reiteraciones innecesarias.

Primero.- Admisibilidad a trámite del recurso. Dispone el artículo 116 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (en adelante LPACAP), que son causas de inadmisión de los recursos administrativos las siguientes:

- a) *Ser incompetente el órgano administrativo, cuando el competente perteneciera a otra Administración Pública. El recurso deberá remitirse al órgano competente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14.1 de la Ley de Régimen Jurídico del Sector Público.*
- b) *Carecer de legitimación el recurrente.*
- c) *Tratarse de un acto no susceptible de recurso.*
- d) *Haber transcurrido el plazo para la interposición del recurso.*
- e) *Carecer el recurso manifiestamente de fundamento.*

Analizando cada uno de los aspectos encontramos que:

a) El órgano y Administración a los que se dirige el recurso son los competentes para su resolución.

b) A las organizaciones sindicales se le ha venido reconociendo una legitimación activa genérica *ad causam*, si lo realiza en protección de un interés cualificado o específico, aunque como se recuerda en la doctrina que ha recogido el Tribunal Supremo, que se vincula a la localización de interés profesional o económico, es decir, identificado con una obtención de un beneficio o la desaparición de un perjuicio para los trabajadores, pero no alcanza a que tal legitimación se dé en el abstracto control de la legalidad. Ciertamente en el recurso no queda claro cuál es el interés profesional perseguido, qué beneficio desea alcanzar o que perjuicio quiere evitar respecto del colectivo de trabajadores afectados,



por lo que la estimación de su legitimación recogida en los informes precedentes deriva en mayor medida del reconocimiento genérico de legitimación como organización sindical, que de una defensa concreta de los intereses de los trabajadores.

c) El acto recurrido es susceptible de recurso de reposición, en virtud de lo dispuesto en el artículo 52 de Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y el artículo 123 de la Ley 39/2015 LPACAP.

d) El recurso se ha interpuesto dentro del plazo de un mes que señala el artículo 124 de la Ley 39/2015 LPACAP, contado desde la publicación del acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia.

e) La inadmisión de un recurso por carecer manifiestamente de fundamento resulta de aplicación restrictiva, para supuestos en que se presenta carente de fundamento de una manera patente, lo que ciertamente solo puede decidirse en función de las circunstancias concurrentes en cada caso particular, si bien al mismo tiempo es claro que un ejercicio de aquella facultad que excediera aquellos reducidos límites incidiría en una práctica administrativa abusiva con lesión de los derechos del interesado que acude ante la Administración. El hecho de que no se compartan los argumentos esgrimidos en el recurso no implica que pueda deducirse que carezca manifiestamente de fundamento.

En consecuencia, tal como indican los diferentes informes evacuados, procede la admisión del recurso a trámite.

Segundo.- En relación al motivo primero del recurso presentado, que alega **ausencia de motivación**, arbitrariedad absoluta en la creación de puestos, en la fijación de complementos y modificación de CE (complemento específico) en otros casos, así como en el sistema de provisión de los puestos de libre designación y la apertura de distintos grupos en los puestos del Servicio de Extinción de Incendios.

En cuanto a las consideraciones relativas a la motivación que efectúa el recurso, aplicable a todos los aspectos combatidos, se cita la sentencia nº 1819/2018, de 19 de diciembre, del Tribunal Supremo, que viene a ratificar la suficiencia de una motivación concisa y breve del acto administrativo, sin necesidad de exponer largas exposiciones discursivas, afirmando: “[...] la motivación de una resolución puede hacerse bien directamente, bien por referencias a informes o dictámenes obrantes en las actuaciones. En consecuencia, no cabe confundir la brevedad y concisión de términos de los actos administrativos resolutorios con la falta de motivación, ni es necesario exponer los motivos de la decisión cuando están presupuestos en la misma, bastando para estimar cumplido ese requisito con que, aun sumariamente, se indique de forma inequívoca el fundamento de la resolución. En verdad, la motivación del acto administrativo no depende del grado de suficiencia considerado necesario por los particulares interesados, sino que basta con que se pueda conocer con la mayor certeza posible la verdadera voluntad del órgano actuante para que se entienda suficientemente motivado. En suma, la motivación escueta o sucinta de todo acto administrativo, si es suficientemente indicativa, no equivale a ausencia de motivación ni acarrea su nulidad, pues la sucinta referencia motivadora no requiere una exhaustiva y completa referencia fáctica y jurídica del proceso conformador de la voluntad administrativa”.

A) En cuanto a la **motivación respecto a la creación de puestos**, particularizando en los puestos de Jefe de Protocolo y Director de Comunicación, tal como se indica en los informes previos, consta en las peticiones de las Direcciones de Área y viene reflejada en la propuesta de la Corporación que fue sometida al Pleno.

En concreto, respecto de los dos puestos aludidos, en el expediente de petición del Área de Presidencia como motivación genérica de todas las modificaciones estructurales de la misma (expediente electrónico nº 2021/EXP_01/008287). En la propuesta se dice:

“PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE LA PLANTILLA Y DE LA RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO DEL ÁREA DE PRESIDENCIA.

En estos momentos, tras la crisis sanitaria y social del año 2020, teniendo en cuenta las diferentes decisiones adoptadas en relación con la operatividad y estructura del área de Presidencia tras la delegación y encomienda de competencias (Decreto 4347/2020) y con la finalidad de afrontar nuevas competencias derivadas del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y de la Agenda 2030 se considera necesario consolidar y adaptar dicha estructura, sobre la base de un análisis de los puestos de trabajo existentes, de la experiencia acumulada, de las delegaciones efectuadas y de los compromisos adquiridos con los agentes sociales.

En este sentido, como consecuencia de la consolidación de determinados proyectos en las áreas competenciales de transparencia, acceso a la información y atención ciudadana, teniendo en cuenta la estructura conjunta del área de Presidencia y la necesidad de impulsar nuevos proyectos en ese ámbito vinculados no sólo a la transparencia y acceso a la información en la evolución del sistema Open Data sino en la



consolidación de funciones de carácter estructural vinculados al proyecto de Administración Electrónica es necesario contar con nuevos perfiles en la unidad de Innovación y adaptar la misma.

Por otra parte, es necesario recoger nuevas funciones en puestos claves dentro de esta área como son la comunicación institucional y el apoyo a las relaciones institucionales con otras entidades públicas y privadas, entre otros la gestión de eventos singulares como es la Feria Salamaq que han sido asumidas desde la extinción del Ente Ferial, lo que requiere una nueva valoración de los puestos que desarrollan dichas responsabilidades.

Finalmente, es necesario hacer frente al nuevo marco operativo derivado del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y de Agenda 2030 desde la coordinación interdepartamental con nuevos sistemas de gestión basados en instrucciones como la Orden HFP/1031/2021 de 29 de septiembre por la que establece el procedimiento y formato de la información a proporcionar por al Entidades del Sector Público Estatal, Autonómico y Local para el seguimiento del cumplimiento de los hitos y objetivos y de ejecución presupuestaria y contable de las medidas de los componentes del Plan de Recuperación y Resiliencia, así como en la necesidad de integrar proyectos interadministrativos con diputaciones de nuestro entorno y la Comunidad autónoma dentro del marco operativo señalado, sin olvidar que, de la propia delegación de competencias, es necesario asumir como propio en el ámbito de la gestión programas estratégicos para esta Diputación de apoyo a los municipios y al sector empresarial de la provincia.

Todo ello hace necesario dotar a esta área de puestos estructurales que no vayan vinculados a la temporalidad de proyectos generados por otras administraciones.

En este sentido, después de un exhaustivo análisis de los puestos que la misma tiene asignados, con la finalidad de evitar duplicidades innecesarias y acotamientos funcionales que restan eficiencia en la gestión, a lo que hay que unir la necesidad de contar con una plantilla estable, al menos en el medio plazo, se plantean las siguientes propuestas:..."

De ambas justificaciones una resumida y otra extensa del expediente de la RPT 2022 no puede derivarse la carencia de motivación que el recurso plantea, aunque no coincida con lo que el recurrente considere como motivación.

B) En cuanto a la **motivación de la modificación de los complementos específicos** de los puestos nº 30120-Coordinador de Recursos Humanos, nº 30020-Jefe de Sección de Nóminas y nº 30028-Jefe de Negociado de nóminas, la misma constaba tanto en la propuesta, como en el expediente de petición del Diputado Delegado del Área de Organización y Recursos Humanos, partiendo de los parámetros seguidos en el Acuerdo Plenario de 7 de marzo de 2001.

En la propuesta de fecha 22/10/2021 del Diputado Delegado de Organización y RR.HH expresa tras la ampliación de funciones de la Coordinación de Recursos Humanos, Sección de Nóminas y Negociado de Nóminas, puestos dependientes del Área de Organización y RR.HH. Por ello, existe suficiente motivación para abordar la valoración del incremento retributivo de estos puestos, sin perjuicio de lo que después se dirá respecto de la explicitación de la valoración que conduce al incremento finalmente acordado.

En consecuencia, procede desestimar el recurso en lo relativo a la falta de motivación de la decisión de incremento de las retribuciones complementarias de los referidos puestos.

C) En cuanto a la alegación de ausencia de motivación en relación a la utilización del sistema de provisión de los puestos de **libre designación**. Concretamente se refiere a puestos de nueva creación nº. 10139-Responsable de Gestión económica y administrativa, nº. 10142-Director de Comunicación y nº. 10143-Jefe de Protocolo.

Teniendo en cuenta que la jurisprudencia exige que la utilización del sistema de provisión de puestos de libre designación ha de ser plenamente justificada y que dicha justificación en estos puestos es insuficiente, aunque en algunos figure funciones de dirección o de especial responsabilidad, en los informes de la Dirección de Área de Organización y Recursos Humanos se propone la estimación de este motivo del recurso. El informe de la Secretaría y de la Intervención se expresa en el mismo sentido.

Por esa razón y en esta parte ha de ser estimada la pretensión al no constar suficientemente justificada la opción de la cobertura de los puestos por el sistema de libre designación en la configuración de los mismos.

No obstante, la Directora del Área de Presidencia de esta Diputación Provincial en su informe de fecha 16 de mayo de 2022 justifica la determinación del sistema de provisión de los puestos de trabajo nº. 10142-Director de Comunicación y nº. 10143-Jefe de Protocolo, en los términos que a continuación se indican.



En relación con el puesto de **Director de Comunicación (nº 10142)**:

A la vista de las funciones asignadas, resulta evidente el carácter de directivas y de especial responsabilidad y confianza de las funciones asignadas al puesto, que deberá desarrollar la persona que lo ocupe, con efectos sobre un sector estratégicos para el conocimiento de la actividad que desarrolla la Institución Provincial.

Por otra parte, debemos de tener en cuenta lo dispuesto en el art 83.2 en relación con el art 87 .2del Reglamento Orgánico de la Diputación Provincial de Salamanca que determinan por un lado, el carácter directivo de los puestos de Jefe de Servicio y por otro, atribuye la posibilidad de asignar funciones específicas "**Las funciones descritas para los Directores de Área, Servicios, Secciones y Negociados, lo son con carácter genérico, sin perjuicio de la atribución específica de otras funciones complementarias**".

La especial responsabilidad se deriva del hecho de que sus actuaciones influyen, de manera sustancial, en la toma de decisiones en materia de política audiovisual y de imagen institucional de la Diputación de Salamanca, con la consiguiente repercusión sobre la propia Administración, así como, indirectamente, sobre la ciudadanía, como destinataria de los servicios prestados por los medios de comunicación como garantes del derecho fundamental a la información.

A su vez, tiene atribuidas funciones que implican un asesoramiento cualificado a el Presidente y a la corporación provincial, que requiere contar con un contacto profesional permanente y estrecho, en orden a la eficacia en la ejecución de la política de Comunicación de la entidad y, las relaciones de colaboración y cooperación con el resto de administraciones, Ayuntamiento, Junta de Castilla y León, subdelegación del Gobierno etc.

Por otra parte, son funciones propias del puesto la de coordinar con los diputados delegados y directores de área los contenidos de la comunicación de las mismas, fijando criterios de difusión de las políticas sectoriales.

La absoluta disponibilidad que ha de tener la persona que ocupe el puesto, incluso fuera de la jornada laboral ordinaria, la exclusividad e incompatibilidad, conllevan también que deba ser cubierto por una persona con experiencia y amplios conocimientos del sector y de la imagen institucional de la Entidad Local.

Funciones que huyen de una mera referencia generalizada a funciones directivas y de responsabilidad en línea con la jurisprudencia existente al efecto, que asientan no sólo la creación y clasificación del puesto como jefe de servicio si no también su forma de provisión.

Por otra parte, debemos de recordar que existe un acuerdo tácito, en cuanto a la clasificación de los puestos de estructura como jefes de servicio, adjuntos a jefe de servicio, jefe de sección, que a efectos de la clasificación y valoración de puestos son un marco de referencia para determinar d las características del puesto (funciones y responsabilidades) las retribuciones e incluso de la forma de provisión. En este sentido bastaría con analizar las RPT aprobadas en las últimas décadas, así como muchas de nuestro entorno en el marco de los ya citados art 82 y siguientes del Reglamento Orgánico de la Diputación de Salamanca.

Por todo lo expuesto, este puesto de trabajo se ha valorado de Jefe de servicio, en los términos que han sido previstos no sólo en el Reglamento Orgánico sino en la propia estructura de la diputación conforme a las RPT que se han venido aprobando.

En base a las características del puesto y en cuanto al sistema de provisión ante todo conviene significar que las sentencias del Tribunal Constitucional 10/1989 , 293 , 1993 y 365/1993 , han declarado que el establecimiento del sistema de libre designación en las normas de funcionarios debe entenderse dentro del legítimo margen que la Constitución atribuye a la ley para determinar el régimen jurídico de los mismos .En este sentido, aunque es obvio, el carácter excepcional de la misma , la legislación en la materia no excluye que no pueda utilizarse fuera de los supuestos más claros, como por ejemplo puestos de Dirección , aunque ciertamente este sistema va adherido a determinados puestos en base a la responsabilidad, dedicación ,experiencia profesional y exclusividad del mismo.

El Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre por el que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, establece en su art 78.2 que "La provisión de puestos de trabajo en cada Administración Pública se llevará a cabo por los procedimientos de concurso y de libre designación con convocatoria pública".

Así mismo el art 80.2 determina que "Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto establecerán los criterios para determinar los puestos que por su especial responsabilidad y confianza puedan cubrirse por el procedimiento de libre designación con convocatoria públicas, siendo la ley 7/2005 de 24 de mayo de Función Pública de Castilla y León quien señala en su art 49.2 b) Libre designación. Constituye el sistema excepcional de provisión de puestos de trabajo, mediante el cual podrán proveerse los puestos iguales o superiores a Jefes de Servicio y los de Secretarías de Altos Cargos, así como aquellos otros que, por la importancia especial de su carácter directivo o la índole de su responsabilidad, y en atención a la naturaleza de las funciones, se determinen en las relaciones de puestos de trabajo.

Finalmente, la Orden de 6 de febrero de 1989, por la que se dispone la publicación conjunta de la Secretaria de Estado de Hacienda y para la Administración Pública por la que se aprueba el modelo de las relaciones de puestos de trabajo de personal funcionario y se dictan normas para su elaboración, establece en su apartado 6.2 que podrán cubrirse por libre designación "jefaturas de unidades administrativas directamente adscritas a cargos nombrados por real decreto, cuyos niveles de complemento de destino no sean inferiores al 27 o al 26, si se adscriben a grupos Ay B, respectivamente, en las relaciones de puestos de trabajo."

Regulación que unida a las características del propio puesto son determinantes para justificar que esta administración utilice este sistema de provisión, ejerciendo en consecuencia la responsabilidad que viene exigiendo el Tribunal supremo cuando señala (STS2014/2016-ECLI:ES:TS:2016:2014Y STS), Sala de lo Contencioso-Administrativo, Galicia, Sección 1ª, 04-02- 2015) " corresponde a la Administración justificar la especial responsabilidad que se halla vinculada a dicho puesto, lo que implica la existencia de una motivación que ponga de manifiesto el carácter extraordinario de la forma de acceso y la necesidad de acceder a dicho sistema en función de la naturaleza y cometidos a desempeñar y la especial responsabilidad que puede suponer dicho puesto de trabajo, sin que puedan presumirse, debiendo justificar que no puede ser cubierto por el procedimiento ordinario de provisión, como excepción al principio de capacidad y mérito" así como a lo dispuesto en las sentencias de la Sala 3ª del Tribunal Supremo de 22 de enero y 16 de julio de 2007, 7 de abril de 2008, 11 y 30 de marzo, 20 y 22 de abril de 2009 , en las que se insiste en el carácter excepcional de esta forma de provisión, que impone a la Administración la carga de justificar específicamente, en cada caso, la decisión de utilizarla.

Siendo ilustrativa ,a dichos efectos, la Sentencia de 18 de Julio de 2000 del Tribunal Superior de Cantabria respecto del recurso 653/99 el sistema de libre designación para el Jefe de Gabinete de Planificación Hidrológica y Apoyo Técnico, a la vista del "perfil específico y trascendente de las funciones inherentes a tal puesto, (redacción de planes hidráulicos de carácter supramunicipal, redacción del plan hidrológico regional; redacción del plan de saneamiento de poblaciones, así como comarcales, y de la planificación de las actuaciones portuarias e hidráulicas de la Comunidad Autónoma de Cantabria y sus propuestas de actuación en cuanto a inversiones y la programación de la infraestructura correspondiente, habiéndose justificado el cambio en el modo de provisión en la memoria justificativa e informe del Sr. Secretario General correspondiente, en base a la necesidad de ampliación de sus funciones a los asuntos relacionados tanto con los temas hidráulicos y portuarios a acometer en importantes trabajos concretos como la ordenación de la flota recreativa y en relación con los planes de protección del litoral)".



Y en similares términos se ha pronunciado, en el recurso 654/99, Sentencia de la misma fecha, respecto del puesto de Jefe de Sección Económica y Presupuestaria de la Relación de Puestos de Trabajo de la Consejería de Cultura y Deporte, igualmente por el perfil específico y trascendente de las funciones inherentes a tal puesto " (Asesoramiento a unidades y servicios en materia presupuestaria; Elaboración del Anteproyecto de presupuesto, control y seguimiento del mismo; Coordinación de todas las unidades orgánicas de la Consejería en materia presupuestaria; supervisión de todas las justificaciones de gastos; tramitación de gastos de contratación y seguimiento hasta su finalización y control de gastos y compras de bienes corrientes) que motivan el nombramiento, basado en la confianza y colaboración, necesaria para el logro de las finalidades a alcanzar en la mencionada Consejería, lo que entra dentro de la potestad organizadora de la Administración, (Art. 44.1 b) de la Ley 4/93), como así se ha

realizado, adjudicándose a una de entre los del personal funcionario que han optado al mismo, según documental aportada".

Por otra parte, debemos incidir en el hecho de la referencia organizativa ya establecida en esta Institución, no recurrida durante décadas, respecto de la cobertura de los puestos directivos como debemos entender el de Director de Comunicación. Situación que de modificarse produciría desigualdades manifiestas entre puestos de las mismas características.

Así mismo, para una mayor justificación del carácter directivo del citado puesto, hemos de acudir al hecho de su incardinación en el área de presidencia, dadas las características que definen la misma a efectos de su relevancia estratégica tanto institucional como política, lo que no hace más que ratificar que este puesto se encuentra en la parte más alta de la organización y por lo tanto justifica su forma de provisión. Cambio que se opera en esta RPT al establecer su dependencia funcional y orgánica de la propia dirección del Área Sin olvidar la cualificación y singularidad del citado puesto que acredita sensu contrario la afirmación del Tribunal Supremo en su Sentencia de 24 de noviembre de 2010 que señala "la confianza no puede ser el único o principal elemento caracterizador de los puestos reservados a los funcionarios de carrera que tienen establecido el sistema de provisión de libre designación, por ser ello contrario al principio de profesionalización proclamado en nuestro actual ordenamiento administrativo y, también, por tener tal elemento su normal aplicación en la diferente figura del personal eventual", que en el caso que nos ocupa deviene de la propia singularidad del puesto por cuanto requiere del ejercicio de una actividad profesional específica, con carácter imprescindible y determinante, para poder desarrollar otras funciones y habilidades inherentes a la responsabilidad propia de puestos directivos como las de planificación, conocimiento del medio, coordinación y asesoramiento entre otras.

En relación con el puesto nº 10143 "JEFE DE PROTOCOLO", hemos de reiterar, al menos en parte, los argumentos fundamentales ya esgrimidos respecto del puesto de director de comunicación.

Primero: *Reiteramos lo ya esgrimido respecto de la valoración del nuevo puesto, al otorgarle la categoría de adjunto jefe de servicio, como consecuencia de los cambios operados en el Área de Presidencia, así como de la incorporación de nuevas funciones, tal y como consta en el informe remitido a la Dirección del Área de Organización y RRHH.*

Segundo: *Es, así mismo importante como ya lo hicimos respecto del Director de Comunicación, recordar los efectos de la implantación y consolidación como estructura organizativa del Área de Presidencia que en este caso también supone la dependencia de la estructura más alta de la organización y el desarrollo de actuaciones de planificación, organización, coordinación y supervisión todos los actos y ceremonias protocolares, tanto dentro como fuera de la Institución.*

La Especial Responsabilidad *que nace del impacto público y social que se derivan de la programación de eventos y de la organización de actos públicos propios y en conjunto con otras administraciones. Actos que por su naturaleza pública adquieren una especial trascendencia para la imagen institucional y entrañan responsabilidades que van desde actos de preparación hasta la necesaria coordinación entre el Área de Presidencia y las demás áreas organizativas, así como, la colaboración y planificación con otras administraciones o Entidades Públicas.*

La absoluta disponibilidad *que ha de tener la persona que ocupe el puesto, incluso fuera de la jornada laboral ordinaria, la exclusividad e incompatibilidad, conllevan también que deba ser cubierto por una persona con experiencia y amplios conocimientos en el Asesoramiento y la organización de eventos, en supervisar la correcta aplicación de las normas y disposiciones referentes a las precedencias y los símbolos en todos los niveles, así como en los diferentes procedimientos protocolario.*

Tercero: *En cuanto al sistema de provisión, sin entrar a reiterar los argumentos esgrimidos basados en la singularidad, responsabilidad y especial cualificación de este puesto, en los términos ya esgrimidos para la Dirección de Comunicación, debemos así mismo, recordar que hemos seguido el criterio establecido en las RPT de esta Institución que prevén la cobertura de todos los puestos clasificados con esta categoría a través del sistema de Libre Designación".*

Se justifica en dicho informe la elección del sistema de libre designación para los puestos de trabajo nº. 10142-Director de Comunicación y nº. 10143-Jefe de Protocolo, argumentando motivadamente la utilización de este sistema no ordinario de provisión, razón por la cual procede recoger en la Relación de Puestos de Trabajo la opción referida.

En cambio, el puesto nº. 10139-Responsable de Gestión económica y administrativa, para el que no se acredita convenientemente la elección del sistema de provisión de libre designación, habrá de disponerse que su forma de provisión sea la de Concurso, como forma ordinaria de provisión de puestos.

D) En cuanto a la alegación de ausencia de motivación en relación a la apertura de distintos grupos en los puestos del Servicio de Extinción de Incendios.

Alega la organización recurrente que no debe incluirse la observación sobre clasificación de los puestos de Cabo y Sargento del Servicio de Prevención y Extinción de Incendios y Salvamento, por entender que la integración es automática en virtud de lo dispuesto en la Ley 2/2019 de Castilla y León.

Hay que recordar, y así consta en el expediente, que los puestos citados (Sargento y Cabo) no implican ninguna creación, sino una modificación de las características de los puestos existentes en la RPT del año 2021: los de "Coordinador de Protección civil y extinción de incendios" -Puesto 40090- y



“Ayudante Coordinador de protección civil” -puesto 40210, por cambio de denominación a Sargento y Cabo para ajustarse a la Ley 2/2019, así como la reordenación de las funciones previas fijadas a cada uno de ellos en la convocatoria pública de Bolsa de Empleo por el que fueron seleccionados con unos requisitos previos, los interinos que lo ocupan.

Las observaciones objeto de crítica son:

Puesto nº 40090: Sargento: *Grupo C1 para asimilación Ley 2/2019, que desaparecerá en el momento que se resuelva la asimilación procedente del personal interino, que explicaba la doble adscripción de Grupo A2/C1*.

Puesto nº 40210 Cabo: *Grupo C2 para asimilación Ley 2/2019, que desaparecerá en el momento que se resuelva la asimilación procedente del personal interino”, que explicaba la doble adscripción de Grupo C1/C2*.

La motivación de reflejar dichas observaciones es incluir el grupo de clasificación del que se parte para proceder a la asimilación posterior del personal interino que en estos momentos los ocupa (Grupo C1 y Grupo C2, respectivamente), pues de otra forma no podría procederse a la asimilación al no cumplir los requisitos de la RPT, si sólo se mantuviese la clasificación del nuevo grupo de clasificación. De modo que esta previsión en la RPT es justamente la que posibilita la posterior asimilación de puestos.

En consecuencia, con referencia tanto al informe de Dirección de Área de Organización y Recursos Humanos, como al emitido por la Secretaría e Intervención, ha de desestimarse este motivo del recurso. Ello sin perjuicio de que, a la mayor brevedad posible, una vez aprobada la subsanación de la RPT, se adopte acuerdo de asimilación de puestos y que los efectos puedan retrotraerse al día 1 de enero de 2022, en su caso.

Tercero.- En relación al motivo segundo del recurso presentado, que alega vulneración de lo establecido en el art 23.b) de la Ley 30/1984 y art 4 del Real Decreto 861/86, de régimen de retribuciones de funcionarios de la Administración Local, al no haberse procedido a la **valoración de los puestos** de trabajo.

Tal como afirma en los informes previos de la Dirección del Área de Organización y Recursos Humanos, la valoración existe porque así se realiza por las distintas Áreas en la creación de puestos, por asimilación a los existentes que ya se encontraban valorados con los parámetros previos señalados en el acuerdo del 7 de marzo de 2001 y la adaptación al mismo en la nueva creación de puestos. En consecuencia, no se habría vulnerado la ley 30/84 en lo que no se oponga o haya derogado el Real Decreto Legislativo 5/2015, ni el art 4 del RD 861/1986, pues ese es el acuerdo aplicable en estos momentos en esta Corporación Provincial.

Sin embargo, el informe de la Secretaría y de la Intervención considera que, a la vista de la sentencia nº 59/2022, de 16 de marzo, del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 2 de Salamanca, sobre la RPT del año 2020 de esta Corporación, esa valoración ha de ser mucho más detallada.

Siguiendo el criterio de la citada Sentencia, la valoración de los puestos 10142 y 10143 podría entenderse realizada en la medida que se utiliza el método de comparación de puestos aceptado por citada sentencia y procedería desestimar el recurso en cuanto a la valoración de estos puestos.

Con respecto a los otros tres puestos citados en el recurso (30120, 30020 y 30028), considera que el acuerdo plenario no explica o motiva qué lleva a una subida del complemento específico, por lo cual entienden que “debería proceder a estimarse el recurso en el sentido de proceder a dicha motivación”.

En puridad sí se explica en el acuerdo la razón de la subida del complemento específico, sin embargo, lo que se echa en falta es una explicitación de la valoración detallada de la que resulte el incremento propuesto. Por lo tanto, no se produce falta motivación, pero sí insuficiencia expositiva respecto de la valoración de estos puestos.

Se estimaría, en consecuencia, de forma parcial esta pretensión, al considerar como carente de la exposición con suficiente detalle en la valoración del incremento de los puestos 30120, 30020 y 30028.



Una vez establecido el defecto, resulta necesario proceder a su subsanación. Consta en el expediente informe del Jefe de Servicio de Control y Gestión de Retribuciones, Seguridad Social y Modernización Tecnológica de esta Diputación, de 4 de abril de 2022, en el que se explicita con suficiente detalle el análisis de valoración de los puestos que han experimentado un incremento, bien en el complemento específico, bien en el complemento de destino. En este informe se dice:

"Modificaciones en el puesto con código 30120 – Coordinador de RR.HH."

Las funciones adicionales a las fijadas al puesto de Coordinador de RR.HH. son las siguientes:

1.-La responsabilidad en la gestión global de las contrataciones que procedan de los programas que tengan como objetivo el colectivo de desempleados en el ámbito de la provincia tanto por parte del estado y la Comunidad Autónoma.

2.-Emisión del informe de Seguimiento de las contrataciones realizadas en cada uno de los programas del cumplimiento de los requisitos, así como de las incidencias.

3.-Emisión de informes de verificación en los expedientes del cumplimiento para las contrataciones de los requisitos y formación exigidos en cada programa.

Justificación del incremento del complemento específico:

- Factor I: Dificultad técnica: No varía.

- Factor II: Dedicación, jornada, turno: El incremento del volumen de trabajo conlleva una mayor dedicación y disponibilidad, que ha de suponer un incremento en este factor. Incremento del 4%.

- Factor III: Incompatibilidad: La mayor dedicación también supone una reducción de la posibilidad de efectuar otras ocupaciones. Incremento del 2%.

- Factor IV: Responsabilidad: la asunción de mayores funciones y la ampliación del número de personal a su mando incrementa la responsabilidad tanto por mando como por resultados a obtener para el conjunto de la organización. Incremento del 7%.

- Factor V: Peligrosidad: No varía.

- Factor VI: Penosidad: del mismo modo se incrementa la penosidad del puesto de trabajo por el esfuerzo adicional requerido para atender a contrataciones urgentes, sobre todo para el personal de Residencias, que muchas veces han de prepararse en festivos y fines de semana. Incremento del 2%.

Tales modificaciones conllevan variar el complemento específico con un incremento del 15%, pasando del código 007 (18.090,80€) al código 114 (21.220,56€ incluyendo el incremento del 2% LPGE).

"Modificaciones en el puesto con código 30020 – Jefe de la Sección de Nóminas."

Las funciones adicionales a las fijadas al puesto de Jefe de Sección de nóminas son las siguientes:

1.-La justificación del cumplimiento de los gastos realizados en la contratación de desempleados de los Planes y Programas subvencionados y cuantas actuaciones se deriven de la misma.

2.-El cumplimiento de las remisiones de información que sean precisados por las Entidades que conceden fondos para contrataciones de desempleados o políticas de empleo.

Justificación del incremento del complemento específico:

- Factor I: Dificultad técnica: No varía.

- Factor II: Dedicación, jornada, turno: El incremento del volumen de trabajo conlleva una mayor dedicación y disponibilidad, que ha de suponer un incremento en este factor. Incremento del 4%.

- Factor III: Incompatibilidad: La mayor dedicación también supone una reducción de la posibilidad de efectuar otras ocupaciones. Incremento del 2%.

- Factor IV: Responsabilidad: la asunción de mayores funciones incrementa la responsabilidad por resultados a obtener para el conjunto de la organización. Incremento del 4%.

- Factor V: Peligrosidad: No varía.

- Factor VI: Penosidad: No varía.

Tales modificaciones conllevan variar el complemento específico con un incremento del 10%, pasando del código 010 (15.995,76€) al código 115 (17.947,27€ incluyendo el incremento del 2% LPGE).

"Modificaciones en el puesto con código 30028 – Jefe del Negociado de Nóminas."

Las funciones adicionales a las fijadas al puesto de Jefe de Negociado de Nóminas son las siguientes:

1.-La elaboración de los cuadros de retribuciones de cada uno de los respectivos planes y programas de desempleo.

2.-La actualización mensual de los estados de ejecución del reconocimiento y abono de retribuciones con cargo a los distintos programas de desempleo o empleo en los que la Diputación participe.

Justificación del incremento del complemento específico:

- Factor I: Dificultad técnica: No varía.



- Factor II: Dedicación, jornada, turno: El incremento del volumen de trabajo conlleva una mayor dedicación y disponibilidad, que ha de suponer un incremento en este factor. Incremento del 4%.
- Factor III: Incompatibilidad: La mayor dedicación también supone una reducción de la posibilidad de efectuar otras ocupaciones. Incremento del 2%.
- Factor IV: Responsabilidad: la asunción de mayores funciones incrementa la responsabilidad por resultados a obtener para el conjunto de la organización. Incremento del 4%.
- Factor V: Peligrosidad: No varía.
- Factor VI: Penosidad: No varía.

Tales modificaciones conllevan variar el complemento específico con un incremento del 10%, pasando del código 041 (6.415,30€) al código 116 (7.197,99€ incluyendo el incremento del 2% LPGE).

Modificaciones en el puesto con código 40210 - Cabo.

En la RPT 2021 aparecía bajo la denominación de Ayudante Coordinador Protección Civil (T.Personal: Funcionario, CD: 18, CE: 057, Importe CE: 6.658,79€, Tipo Puesto: No Singularizado, Forma Provisión: Concurso-Específico, Grupo: C1/C2, Escalas: 02/03) y en la RPT 2022 se ha transformado a la denominación de Cabo (T.Personal: Funcionario, CD: 19, CE: 018, Importe CE: 10.023,39€, Tipo Puesto: No Singularizado, Forma Provisión: Concurso-Específico, Grupo: C1/C2, Escalas: 03).

La Sentencia n.º 275/2020 del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de fecha 27 de febrero de 2020, anula el procedimiento de contratación para la gestión indirecta, por empresas privadas, de Parques de Extinción de Incendios y Salvamento de esta Diputación por considerar que dicho servicio no puede ser externalizado, sino que debe ser prestado por personal funcionario. Dicha sentencia ha obligado a realizar modificaciones en la Plantilla y en la Relación de Puestos de Trabajo.

La Ley de Castilla y León 2/2019, de 14 de febrero, por la que se modifica la Ley 4/2007, de 28 de marzo, de Protección Ciudadana de Castilla y León, ha procedido a la adaptación de una serie de puestos de trabajo que afectan al Servicio Prevención Extinción de Incendios y Salvamento. En aplicación de dicha Ley el puesto de Ayudante de Coordinador de Protección Civil ha de reconvertirse al puesto de Cabo, lo que conlleva tanto modificación de la titulación exigida para el acceso al mismo como las funciones y responsabilidades que ha de asumir.

A la vez que se efectúa la adaptación de puestos que exige la Ley 2/2019 de Castilla y León, el puesto de cabo ve ampliado su ámbito de actuación en la medida que, al cambiar la gestión del servicio de indirecta a directa, en cumplimiento de la sentencia aludida, ha de asumir el mando operativo de equipos de bomberos, responsabilizándose de sus intervenciones.

Las funciones que con el cambio de forma de prestación del servicio ha de realizar el Cabo son, de forma extractada, las siguientes: ejercer el mando directo de la escuadra, controlar las actividades ordinarias, responsabilizarse de la intervención según las directrices y el protocolo fijados; ordenación del trabajo de su escuadra en las intervenciones; labores de manejo y mantenimiento de instalaciones, vehículos y material asignado; emitir informe sobre tareas realizadas y acontecimientos ocurridos; la supervisión del cumplimiento de instrucciones y servicios encomendados por el personal a su cargo; el control del correcto uso de materiales y medios técnicos e informar sobre cualquier incidencia en los mismos; colaboración en actividades de formación en su jornada laboral; visitas periódicas a requerimientos de sus superiores con emisión de informes; así como todas aquellas tareas análogas y complementarias necesarias para el funcionamiento del Servicio de Prevención y Extinción de Incendios y Salvamento.

Hasta ahora la labor del puesto de origen -Ayudante de Coordinador- se circunscribía al ámbito de la supervisión de la labor efectuada por la empresa contratada, empresa que disponía de su propio cuadro de mando. A partir del cambio a gestión directa, el cabo ha de actuar como un jefe de grupo, ya no como un mero supervisor.

Tal cambio conlleva mayor responsabilidad, mayor disponibilidad, mayor riesgo personal y mayor esfuerzo con la participación directa en las intervenciones de extinción de incendio y salvamento.

Justificación del incremento del complemento de destino:

- Factor I: Especialización formación: Ha de incrementarse, al exigirse ahora el nivel de estudios de Bachiller, en lugar del nivel de ESO que se requería con anterioridad. Incremento de 0,3 puntos.
- Factor II: Desarrollo de competencias: Si bien se producen modificaciones, existe compensación entre aquellas que ascienden y las que minoran, por lo que se mantiene en el mismo nivel.
- Factor III: Complejidad funcional: Si bien se producen modificaciones, existe compensación entre aquellas que ascienden y las que minoran, por lo que se mantiene en el mismo nivel.
- Factor IV: Tipo de mando: Ha de incrementarse, al asumir el mando directo de Bomberos, aspecto que anteriormente no tenía. Incremento de 0,7 puntos.

Tales modificaciones conllevan variar el complemento de destino del nivel 18 al nivel 19.

Justificación del incremento del complemento específico:

- Factor I: Dificultad técnica: Si bien se producen modificaciones, existe compensación entre aquellas que ascienden y las que minoran, por lo que se mantiene en el mismo nivel.



- Factor II: Dedicación, jornada, turno: La modificación de la forma de prestación del servicio conlleva cambios en la forma de realizar la jornada laboral, pasando de un horario fijo de mañana a un régimen de disponibilidad y con trabajo a turnos. Esta variación implica un incremento en este factor. Incremento del 12,53%.

- Factor III: Incompatibilidad: el nuevo régimen de jornada de trabajo aumenta el factor de incompatibilidad con otras actividades, de modo que este factor también aumenta. Incremento del 10%.

- Factor IV: Responsabilidad: la asunción del mando directo de personal que ahora se exige al puesto incrementa la responsabilidad tanto por mando como por resultados para el conjunto de la organización. Incremento del 10%.

- Factor V: Peligrosidad: igualmente se ve incrementado este factor, en la medida que el puesto pasa de la mera supervisión a la intervención directa en la extinción de incendios y operaciones de salvamento, poniendo en riesgo la propia integridad. Incremento del 8%.

- Factor VI: Penosidad: del mismo modo se incrementa la penosidad del puesto de trabajo tanto por el esfuerzo físico, psicológico y mental requerido como por la derivada de las condiciones ambientales en la intervención directa en las labores de extinción y salvamento. Incremento del 8%.

Tales modificaciones conllevan variar el complemento específico con un incremento del 48,53% pasando del código 057 (6.658,79€) al código 018 (10.023,39€ incluyendo el incremento del 2% LPGE).

Respecto del **Área de Cultura**, la puesta en marcha del nuevo programa de servicio de bibliobús supone un cambio en los aspectos que se detallan a continuación:

- Se van a incrementar las salidas. Actualmente se realizan 9 visitas/año a cada una de las localidades que reciben el servicio. Para que los usuarios puedan acceder a los cajeros una vez al mes, se ha de pasar a 12 visitas/año para 3 bibliobuses. Es decir, un incremento estimado en un 30% en tiempo de servicio a mayores de la jornada ordinaria. Sin duda, este incremento de servicio también redundará en una mejora del servicio bibliotecario. Los lectores tendrán un 30% más de posibilidades de renovar sus préstamos.
- Ese cambio implicaría pasar de la situación actual con 144 días de salida, (9 veces 16 rutas) a 192 días de salida (12 veces 16 rutas) Supone 48 salidas más por año.
- Incorporación de nuevas tareas diarias relacionadas con el servicio de cajeros automáticos en los autobuses.
- Retirar la conexión eléctrica del autobús y activar el sistema de seguridad del cajero.
- Desactivar la alarma de detección de movimiento en cabina biblioteca
- En cada una de las paradas que realicen durante tiempo de trabajo han de comprobar la existencia de usuarios de los cajeros para activar el generador de suministro eléctrico al cajero y que pueda ser utilizado.
- Han de estar pendientes de la existencia o no de colas de usuarios en el cajero para desactivar el generador. Si no hay usuarios ha de estar parado.
- Diariamente el personal para durante una hora para comer en algún restaurante de la zona. Las pautas establecidas por la empresa de seguridad requieren que durante esas paradas se active la alarma por movimiento en cabina biblioteca cuando salgan y que se desactive al regreso.
- Una vez que el bibliobús ha sido aparcado en la cochera, deben volver a ser conectado a la red eléctrica para activar el sistema de seguridad exterior.
- Será inevitable que ante cualquier incidencia o cualquier duda relacionada con el cajero los usuarios se dirijan a ellos. Aunque no tengan ninguna capacidad para actuar en el cajero, deberán explicar a quienes se dirijan a ellos lo que deben hacer.
- Existencia de un riesgo para las personas.
- Los bibliobuses transportarán dinero y es fácilmente observable que no llevan personal de seguridad a bordo. Eso motiva una intranquilidad procedente de una actividad que se está añadiendo a las habitualmente desarrolladas.
- Se vería incrementado la prestación del servicio, puesto que hasta ahora no se ha prestado servicio bibliotecario durante los meses de julio y agosto, y sólo durante 2 semanas del mes en que cae la semana santa y en otras 2 semanas en navidad.
- Esos periodos hasta ahora se han dedicado a compensar horas extra realizadas habitualmente con tiempo de descanso hasta ocupar el total del tiempo disponible
- En la actualidad se están realizando unas 80 horas extraordinarias al año a mayores de la jornada ordinaria, por lo que el nuevo cambio supondría pasar a unas 110-120 horas anuales.

Modificaciones en los puestos con código 60096, 60097 y 60099 – Técnico Medio Bibliobús.

Justificación del incremento del complemento específico:

- Factor I: Dificultad técnica: Las nuevas funciones conllevan un incremento de la dificultad técnica. Incremento del 7,21%.

- Factor II: Dedicación, jornada, turno: Las modificaciones en la jornada laboral conllevan una mayor dedicación y disponibilidad, que ha de suponer un incremento en este factor. Incremento del 20%.

- Factor III: Incompatibilidad: La mayor dedicación también supone una reducción de la posibilidad de efectuar otras ocupaciones. Incremento del 16%.

- Factor IV: Responsabilidad: la asunción de responsabilidades en cuanto a la implantación de servicio de cajeros en los bibliobuses conlleva un aumento en la responsabilidad. Incremento del 10%.



- Factor V: Peligrosidad: la asunción de responsabilidades en cuanto a la implantación de servicio de cajeros en los bibliobuses conlleva un aumento en la peligrosidad, debido a las mayores posibilidades de sufrir acontecimientos violentos durante su jornada laboral. Incremento del 8%.

- Factor VI: Penosidad: La modificación de horarios de la jornada laboral también afecta al factor de penosidad. Incremento del 5%.

Tales modificaciones conllevan variar el complemento específico con un incremento del 66,21%, pasando del código 034 (4.691,24) al código 117 (7.891,01€ incluyendo el incremento del 2% LPGE).

Modificaciones en los puestos con código 60093, 60094 y 60100 – Conductor de Bibliobús.

Al conductor de bibliobús, además de la responsabilidad respecto de todos los aspectos relativos a la movilidad del autobús, se le añaden las funciones de colaboración en la devolución/entrega de préstamos y en la atención a usuarios y colaboración en el manejo y manipulación de fondos durante las paradas y días sin salida. También se suma la responsabilidad y peligrosidad adicional derivada de la implantación de los cajeros automáticos en los vehículos.

Justificación del incremento del complemento específico:

- Factor I: Dificultad técnica: Las nuevas funciones conllevan un incremento de la dificultad técnica. Incremento del 22,37%.

- Factor II: Dedicación, jornada, turno: Las modificaciones en la jornada laboral conllevan una mayor dedicación y disponibilidad, que ha de suponer un incremento en este factor. Incremento del 20%.

- Factor III: Incompatibilidad: La mayor dedicación también supone una reducción de la posibilidad de efectuar otras ocupaciones. Incremento del 16%.

- Factor IV: Responsabilidad: la asunción de responsabilidades en cuanto a la implantación de servicio de cajeros en los bibliobuses conlleva un aumento en la responsabilidad. Incremento del 10%.

- Factor V: Peligrosidad: la asunción de responsabilidades en cuanto a la implantación de servicio de cajeros en los bibliobuses conlleva un aumento en la peligrosidad, debido a las mayores posibilidades de sufrir acontecimientos violentos durante su jornada laboral. Incremento del 8%.

- Factor VI: Penosidad: La modificación de horarios de la jornada laboral también afecta al factor de penosidad. Incremento del 5%.

Tales modificaciones conllevan variar el complemento específico con un incremento del 82,46%, pasando del código 034 (4.307,95€ incluyendo incremento 0,9% no contemplado en la publicación de la RPT 2021) al código 117 (7.828,70€ incluyendo el incremento del 2% LPGE)“.

La valoración descrita es suficientemente detallada y permite conocer los parámetros que varían y conducen al resultado final del incremento que consta en la Relación de Puestos de Trabajo, subsanándose de este modo el defecto evidenciado.

Cuarto.- En relación al motivo tercero del recurso presentado, que alega establecimiento de puestos de trabajo como **singularizados y no singularizados**, cuando algunos sí lo serían y otros no.

Refieren los informes de la Directora del Área de Organización y Recursos Humanos que la clasificación de los puestos como singularizados y no singularizados la fijó la Corporación en el acuerdo Plenario de 7 de marzo de 2001 y siguientes, en el que se señalaba que puestos de todos los existentes en la organización serían singularizados (los funcionarios de Habilitación Nacional y los Directores de área), ampliándose posteriormente a los Directores de Organización, por lo que se han considerado no singularizados el resto de puestos. También indica que la Orden de 6 de febrero de 1989 considera puestos singularizados aquellos por su denominación y contenido se diferencian de los restantes puestos de trabajo del departamento en cada localidad, y añade que en todo caso lo serán “los puestos correspondientes a jefaturas de unidades orgánicas que tienen atribuidas funciones de producción de actos susceptibles de producir efectos frente a terceros y aparezcan contenidos en las ordenes de estructura interna”. La estructura interna e independiente de la Relación de puestos de trabajo se fija en el Reglamento orgánico de la Diputación Provincial de Salamanca en el cual no se señala ningún aspecto de la singularidad o no singularidad de los puestos, ni cuales de las unidades orgánicas producen actos frente a terceros.

El informe de la Secretaría y de la Intervención indica que tal clasificación “debe de revisarse a la vista de la sentencia nº 59/2022 del Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 2 de Salamanca, que no conocíamos en el momento de aprobar la RPT ahora recurrida, o los acuerdos anteriores que sirvieron de base, pero que a fecha de hoy debemos de seguir. A la vista de la misma, entendemos que debe de ser estimado el recurso en este punto” .



En dicha sentencia se indica que los puestos singularizados pueden definirse como aquellos que tienen unas características propias ya que requieren para su desempeño una titulación determinada dentro de las titulaciones de su Grupo, un determinado tiempo de experiencia en el área funcional, la superación de cursos específicos, etc. En cambio, son puestos no singularizados aquellos que no se individualizan o distinguen de los restantes puesto de trabajo en las correspondientes relaciones.

Siguiendo este criterio, procede estimar el recurso en cuanto a su pretensión de que se califiquen como singularizados los puestos 10142-Director de Comunicación, 10143-Jefe de Protocolo y 30152-Técnico Medio de Gestión de Contratación Temporal desempleo.

Quinto.- En relación al motivo cuarto del recurso presentado, que alega diferencias en la RPT aprobada **contraviniendo la negociación** respecto de algunos puestos que se relacionan en cuadro insertado.

En el recurso se relacionan una serie de observaciones relativas a varios puestos en las que, según su criterio, presentarían divergencias respecto a los datos que fueron objeto de negociación.

En los informes previos emitidos por la Dirección de Área de Organización y Recursos Humanos se pone de manifiesto que la RPT se llevó a negociación, pero que el resultado de la misma fue que no se llegó a acuerdo.

Se aclara en tales informes que las variaciones responden a errores materiales o de hecho, produciéndose en algunos casos la situación de que lo indicado en el documento inicial devenía en irrealizable por verse afectado por acuerdos anteriores o simultáneos, también negociados, que impedían articular lo propuesto, o por contravenir una norma legal de obligada aplicación. No cabe negociar una posición y a la vez su opuesta, ni pretender negociar aquello que no admite negociación por ser incompatible con acuerdos ya ejecutivos y ya negociados con antelación, como tampoco negociar pretensiones contrarias a la Ley.

Cómo dispone el artículo 33.1 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la negociación colectiva de condiciones de trabajo de los funcionarios públicos tiene como límites el respeto a la legalidad y la cobertura presupuestaria, de modo que no puede tener validez aquella negociación o parte de negociación que traspase tales límites.

El hecho de que la Relación de Puesto de Trabajo se someta a negociación deviene de lo dispuesto en el artículo 37.1.b) y c) Real Decreto Legislativo 5/2015, que se refiere a: *"b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios; y c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos"*. Como se puede observar, es objeto de negociación la fijación de criterios generales, pero no el detalle particular de cada puesto. Las correcciones realizadas no afectan a los criterios generales, sino a meros detalles particulares, por lo que no serían objeto de negociación.

Por todo ello, la organización recurrente no puede exigir que el Pleno adopte un acuerdo en el que se mantengan los errores advertidos, o que no se proceda a su rectificación, o se incurra en ilegalidad, o en contradicción con acuerdos negociados previamente, aun cuando en la negociación previa se hayan incluido tales errores o ilegalidades. Tampoco puede pretender la negociación de meras rectificaciones de errores materiales o de hecho.

Así se viene interpretando por los tribunales de justicia. Como ejemplo de ello se cita la sentencia nº. 905/2020, de 11 de marzo de 2020, del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla, Sala de lo Social, que afirma: *"La mera corrección de la identificación de los dos concretos puestos que desde 2009 no eran realmente de celador sino de auxiliar de enfermería (tesis de la ASAG); o la modificación en tal sentido de la "foto" a modo de informal RPT o instrumento similar (tesis de la demanda), no parece que tengan la relevancia suficiente como para afectar a la "situación y estructura del empleo" o "provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo", ni puede ser calificado como "reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquella", porque es una reorganización de la "foto" adecuándola a las funciones que realmente realizaban los dos referidos trabajadores, de modo que no estimamos que deba someterse tampoco al deber de consulta o información que, como derecho de la representación unitaria y sindical, integra el contenido adicional de la libertad sindical"*.



En cuanto a la modificación de la escala correspondiente al puesto nº 10039 Adjunto Jefe de Inversiones, nos hallamos igualmente ante una situación en que se pone en cuestión el límite del respeto a la legalidad en cuanto al ámbito de lo negociable. La pretensión inicial pudo ser la de apertura a las tres escalas, pero queda acreditado en el expediente que el informe del Ministerio de Hacienda y Función Pública de 27 de diciembre de 2021 con referencia C 294/21/EJA/MAZ/IPB resulta contundente en cuanto a la posibilidad planteada, pues afirma sin lugar a dudas que *“Ahora bien, lo que **no resulta posible** es que dicho puesto de trabajo se encuentre adscrito a la vez a la escala de Administración General, a la escala Administración Especial y a la escala de Habilitación Nacional”*.

El informe conjunto de Secretaría-Intervención se esfuerza en defender un criterio contrario al manifestado por el Ministerio, sin embargo, no cabe sospechar que el Ministerio haya evacuado el informe contrariando la legalidad y que su criterio sea peor que la opinión del Secretario y el Interventor, cuando es el Ministerio quien tiene encomendada una función de unificación de criterio en este ámbito para todo el territorio nacional.

De modo que tampoco cabe negociar la rectificación de este aspecto, cuando se nos afirma desde el Ministerio de Hacienda y Función Pública que la apertura del puesto a las tres escalas no resulta legalmente posible.

En cuanto a la alegación adicional del recurrente relativa a que, a su parecer, se produciría en los acuerdos plenarios recurridos una contravención a los motivos justificados de los informes conjuntos de la Secretaria General y de la Intervención General, tal como se señala en los informes de la Dirección de Área de Organización y Recursos Humanos, no se recoge en la normativa de régimen local, ni en el Reglamento Orgánico de esta Diputación, una jerarquía entre los informes jurídicos emitidos por los distintos Funcionarios.

Aclarado este extremo, cabe decir que, contrariamente a lo alegado por el recurrente, precisamente el acuerdo plenario de fecha 25 de febrero de 2022 viene a subsanar la inmensa mayoría de las cuestiones planteadas por la Secretaría y la Intervención.

Sobre los aspectos no asumidos, hay que subrayar que no parece razonable pretender que se adopte un acuerdo contrariando el criterio legal comunicado por el Ministerio de Hacienda y Función Pública en un ámbito que le es propio, a pesar de que la Secretaría y la Intervención opinen diferente.

Sexto.- Superación del plazo para la resolución del recurso.

Dispone el artículo 124.2 de la Ley 39/2015 LPACAP que el plazo máximo para dictar y notificar la resolución del recurso será de un mes. A su vez, el artículo 24 de la misma norma indica que el sentido del silencio será desestimatorio en los procedimientos de impugnación de actos y disposiciones y en los de revisión de oficio iniciados a solicitud de los interesados. Ahora bien, tal como prevé el apartado 2 de este último precepto, en los casos de desestimación por silencio administrativo, la resolución expresa posterior al vencimiento del plazo se adoptará por la Administración sin vinculación alguna al sentido del silencio.

Séptimo.- Efectos retroactivos.

El artículo 39.3 de la Ley 39/2015 LPACAP dispone que *“excepcionalmente, podrá otorgarse eficacia retroactiva a los actos cuando se dicten en sustitución de actos anulados, así como cuando produzcan efectos favorables al interesado, siempre que los supuestos de hecho necesarios existieran ya en la fecha a que se retrotraiga la eficacia del acto y ésta no lesione derechos o intereses legítimos de otras personas”*.

Las codificaciones, clasificaciones y detalles sobre complementos retributivos que recoge la Relación de Puestos de Trabajo afectan de forma directa a los derechos de los empleados públicos de la Administración correspondiente, de modo que en las modificaciones que se realicen es preciso valorar no sólo su alcance, sino también el momento en el que han de reconocerse sus efectos. La estimación parcial del recurso implica la modificación en la parte afectada de la Relación de Puestos de Trabajo en aspectos que son favorables a los empleados, tales como los incrementos en complementos retributivos o los aumentos de niveles de los puestos. En evitación de perjuicios para los trabajadores, se plantea el reconocimiento de efectos retroactivos al 1 de enero de 2022, fecha a la que se remite la Relación de



Puestos de Trabajo objeto de recurso por su carácter anual. Para concretar esta posibilidad ha de analizarse si se cumplen los requisitos para dicha retroacción:

- a) La retroacción produce efectos favorables a los interesados, al mejorar sus condiciones de trabajo.
- b) Los supuestos de hecho necesarios para poder reconocer la nueva cualificación y clasificación de los puestos ya existían a fecha de 1 de enero de 2022, dado que en dicha fecha ya se les exigía el desarrollo de las mayores funciones y la superior exigencia en el desempeño de sus funciones.
- c) La adecuación de la cualificación y clasificación de los puestos afectados permite acomparar tales parámetros a la realidad fáctica del desempeño y favorece a las personas que los desempeñen, más tal adecuación en modo alguno genera efectos perjudiciales ni lesiona derechos o intereses legítimos a otras personas.

Se cumplen, en consecuencia, todos y cada uno de los requisitos establecidos en la norma para poder aplicar la retroacción de efectos de forma excepcional y que este caso se refiere al 1 de enero de 2022.

Octavo.- Competencia. El recurso de reposición ha de ser resuelto por el mismo órgano que dictó el acto, que en este caso es el Pleno, como órgano competente para aprobar la Relación de Puestos de Trabajo, tal como dispone el artículo 33.1.f) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Atendiendo a las razones expuestas, partiendo de los informes-propuesta del Área de Organización y Recursos Humanos previamente citados, del informe evacuado por la Secretaría y la Intervención y a la vista de los demás informes mencionados en los antecedentes de hecho, por el Técnico que suscribe se eleva al Pleno la siguiente **PROPUESTA**:

Primero.- Estimar parcialmente el recurso de reposición interpuesto la Federación de Servicios a la ciudadanía de CCOO de Salamanca el día 1 de abril de 2022 (registro de entrada nº REGAGE22e00010912778) contra los acuerdos plenarios de 19 de enero y 25 de febrero de 2022 de aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo de la Diputación Provincial de Salamanca para el año 2022, en los siguientes aspectos y por los motivos expuestos en la fundamentación jurídica:

- 1) La alegación de ausencia de motivación en relación a la utilización del sistema de provisión de los puestos de libre designación para los puestos de nueva creación con código nº. 10142-Director de Comunicación, nº. 10143-Jefe de Protocolo y nº. 10139-Responsable de Gestión Económica y Administrativa.
- 2) La alegación de ausencia de consignación en el acuerdo de la valoración previa respecto de los puestos que incrementan los complementos retributivos, que particularizan en los puestos con código nº. 30120 – Coordinador de RRHH, nº. 30020 – Jefe de la Sección de Nóminas, nº. 30028 – Jefe del Negociado de Nóminas.
- 3) La pretensión de que se califiquen como singularizados los puestos con código nº 10142-Director de Comunicación, nº. 10143-Jefe de Protocolo y nº. 30152-Técnico Medio de Gestión de Contratación Temporal desempleo.

Desestimando el recurso en el resto de pretensiones.

Segundo.- Modificar la Relación de Puestos de Trabajo de la Diputación Provincial de Salamanca para el año 2022, en los siguientes términos:

1º) Subsana las deficiencias observadas en su aprobación por los acuerdos plenarios de 19 de enero y 25 de febrero de 2022, en los términos recogidos en la fundamentación de este acuerdo, en lo relativo a:

- a) La insuficiencia de motivación de la elección del sistema de libre designación para los puestos de trabajo nº. 10142-Director de Comunicación y nº. 10143-Jefe de Protocolo, que se completa y subsana con el informe evacuado por la Directora del Área de Presidencia de esta Diputación Provincial



de fecha 16 de mayo de 2022, reproducido en el fundamento jurídico Segundo, apartado c), de esta propuesta.

b) La insuficiencia en la explicitación de la valoración del incremento retributivo de los puestos con código nº 30120 – Coordinador de RRHH, nº 30020 – Jefe de la Sección de Nóminas, nº 30028 – Jefe del Negociado de Nóminas, nº 40210 – Cabo, nº 60096, 60097 y 60099 – Técnico Medio Bibliobús y nº 60093, 60094 y 60100 – Conductor de Bibliobús, que se completa y subsana con el informe evacuado por el Jefe del Servicio de Control y Gestión de Retribuciones, Seguridad Social y Modernización Tecnológica de esta Diputación Provincial de fecha 4 de abril de 2022, reproducido en el fundamento jurídico Tercero de esta propuesta.

2º) Efectuar los siguientes **cambios** en las descripciones de los puestos:

- Modificar la forma de provisión del puesto nº 10139-Responsable de Gestión económica y administrativa, que pasa a ser de Concurso.

Tercero.- Reconocer efectos retroactivos para las modificaciones y cambios acordados desde el día 1 de enero de 2022.

Cuarto.- Dar la debida publicidad a la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo y remitir la comunicación prevista en los artículos 127 y 129.3 del Real Decreto-Legislativo 781/1986, de 18 de abril, a la Subdelegación del Gobierno en la Provincia y al órgano competente de la Comunidad Autónoma en materia de régimen local.

A la vista del expediente y una vez concluido el debate, la Comisión Informativa acuerda **dictaminar favorablemente** la propuesta de aprobación de resolución del recurso de reposición presentado por la Federación de Servicios a la ciudadanía de CCOO de Salamanca contra la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo del ejercicio 2022, **por mayoría**, con 7 votos a favor correspondientes al Grupo Popular y 6 abstenciones (4 del Grupo Socialista, 1 del Grupo Ciudadanos y 1 del Diputado no adscrito D. José Francisco Bautista Méndez).

En el turno de intervenciones, D. José Francisco Bautista Méndez, Diputado no adscrito pregunta por la situación de los conductores del Bibliobús.

El Secretario de la Comisión explica que el servicio de Bibliobús ha efectuado unos cambios muy significativos consistentes en una ampliación de las rutas, una ampliación de los meses de prestación del servicio y la implantación de cajeros automáticos en los autobuses. Que tales modificaciones en el servicio conllevan para el personal que lo presta una mayor dedicación, una mayor carga de trabajo y una mayor peligrosidad, razón por la cual se les reconoce un incremento en el complemento específico.

D. José Francisco Bautista Méndez pregunta, aprovechando que está presente el Diputado delegado de Cultura, cuánto nos supone de gasto, a parte de los alquileres, de los 180.000€ de instalación de cajero, de una nueva furgoneta, etc., cuánto nos supone el incremento de gasto en personal.

Contesta el Sr. Diputado delegado de Cultura, D. David Mingo Pérez, que estaba calculado en la ficha que se adjuntó a la propuesta y se llevó a la Mesa de Negociación, que no estamos hablando de un derroche sustancial, que no recuerda los detalles, pero que estará en la documentación, adicionando que fue aceptado por los sindicatos. Indica igualmente que se añadía un problema con respecto al estatus del personal de este servicio, por la existencia de dos o tres plazas que pertenecen al Patronato constituido por convenio entre la Junta y la Diputación hace años, que está en un limbo legal. Que se dio solución a una demanda de los trabajadores.



D. José Francisco Bautista Méndez considera lo dicho se desvía de lo que él había preguntado, que aclara es cuál es el coste del incremento salarial que nos va a suponer el cambio en el servicio.

Por el Secretario de la Comisión se informa que el coste de los incrementos viene recogido en el propio informe remitido a los Grupos como expediente para la Comisión, en la página 15, al final de la valoración efectuada para cada puesto. Así para los Técnicos Medios de Bibliobús se indica que varía el complemento específico con un incremento del 66,21%, pasando del código 034 (4.691,24) al código 117 (7.891,01€ incluyendo el incremento del 2% LPGE); mientras que para los Conductores de Bibliobús, varía el complemento específico con un incremento del 82,46%, pasando del código 034 (4.307,95€ incluyendo incremento 0,9% no contemplado en la publicación de la RPT 2021) al código 117 (7.828,70€ incluyendo el incremento del 2% LPGE).

D. José Francisco Bautista Méndez cuestiona la idea de implantación de cajeros en los bibliobuses, considerando que es un servicio que no se utiliza.

Responde el Sr. Diputado delegado de Cultura, D. David Mingo Pérez, que con servicio o no aquello había que resolverlo y que, además, se amplía el servicio a julio y a septiembre, pues parecía que no era razonable que cuando más gente había en los pueblos no fuera el bibliobús y esto surgió antes de la implantación del cajero.

RUEGOS Y PREGUNTAS.

No se formulan.

No habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión, previo agradecimiento del Sr. Presidente por la asistencia, cuando son las DIEZ horas y CINCO minutos del día de la fecha indicada en el encabezamiento. Para que así conste, se levanta la presente acta.

Vº. Bº.
El Presidente,

El Secretario,

Acta aprobada en sesión de la Comisión Informativa de Gobierno Interior celebrada el día 1 de junio de 2022.