

INFORME TÉCNICO Y PROPUESTA DE ACUERDO AL CONSEJO RECTOR DEL PATRONATO DE BIENESTAR SOCIAL, A LA JUNTA DE GOBIERNO LOCAL Y AL PLENO DEL AYUNTAMIENTO RELATIVO A LA APROBACIÓN DEL PRESUPUESTO 2018 DEL PATRONATO DE BIENESTAR SOCIAL:

La propuesta de presupuesto para el ejercicio 2018 que presenta el Patronato de Bienestar Social, supone en relación al ejercicio 2017 modificaciones en el Capítulo I que afectan a la Plantilla de Personal y al Anexo de Personal. Es por ello que esta Dirección General de Recursos Humanos presenta el siguiente Informe-Propuesta, con el objeto de que se adopten los acuerdos necesarios para proceder a adecuar las herramientas anteriores (Plantilla de personal y Anexo de Personal) a lo establecido en esta propuesta de presupuesto del ejercicio 2018.

MODIFICACIÓN DE PLANTILLA DE PERSONAL FUNCIONARIO:

1. Proceder a la movilidad de la plaza de Técnico de Administración General, Subgrupo A1, Escala de Administración General, de la Plantilla del Patronato de Bienestar Social que se encuentra adscrita al Centro Gestor 3560 – Administración, a la plantilla del Ayuntamiento, Centro Gestor 261 - Dirección de Medio Ambiente y Mantenimiento de la Ciudad y reclasificarla en Técnico de Administración Especial, para llevar a cabo el nombramiento de la persona que obtuvo el puesto de TAG en convocatoria interna, que es titular de una plaza de TAE.
2. Proceder a la movilidad de la plaza de Técnico Administración Especial Letrado Consistorial, Subgrupo A1, Escala de Administración Especial, de la Plantilla del Ayuntamiento, Centro Gestor 117 – Dirección General Asesoría Jurídica, puesto de Asesor Jurídico, nº 25, dotación 1, a la plantilla del Patronato de Bienestar Social, Centro Gestor 3560 – Administración, y adscribirla al puesto de Director de Administración y Apoyo Asociaciones, al objeto de poder llevar a cabo el nombramiento de la persona, titular de esta plaza, que obtuvo dicho puesto en la convocatoria que se llevó a cabo.

MODIFICACIÓN DE PLANTILLA DE PERSONAL LABORAL:

1. Proceder a la movilidad de la plaza de Sociólogo, Subgrupo A1, de la plantilla del Patronato de Bienestar Social que se encuentra adscrita al Centro Gestor 3560 – Administración, puesto de Sociólogo, nº 38, dotación 1, a la plantilla del Ayuntamiento para adscribirla al Centro Gestor 441 – Planificación y Evaluación (se adjunta informe de estructura).
2. Reconvertir la plaza de Técnico de Grado Medio, Subgrupo A2, que se encuentra adscrita al Centro Gestor 3570 – Salud, puesto de Técnico Medio de Laboratorio, nº 65, dotación 1 en plaza de Técnico Especialista, Subgrupo C1, que se adscribirá al puesto de Técnico Especialista de Laboratorio, nº 45, dotación 2. Esta reconversión está motivada por el informe de Gerencia (se adjunta dicho informe).

MODIFICACIONES EN EL ANEXO DE PERSONAL:

1. Proceder a la movilidad del puesto de Técnico de Administración General, Subgrupo A1, Escala de Administración General, que se encuentra adscrito al Centro Gestor 3560 – Administración, del Anexo de Personal del Patronato de Bienestar Social, al Anexo de Personal del Ayuntamiento, y adscribirlo al Centro Gestor 261 - Dirección de Medio Ambiente y Mantenimiento de la Ciudad (se adjunta informe de Gerencia y de la Dirección Gral. de Medio Ambiente y Mto. de la Ciudad).
2. Proceder a la movilidad del puesto de Sociólogo, Subgrupo A1, del Anexo de Personal del Patronato de Bienestar Social, que se encuentra adscrito al Centro Gestor 3560 – Administración, puesto nº 38, dotación 1, al Anexo de Personal del Ayuntamiento, y adscribirlo al Centro Gestor 441 – Planificación y Evaluación (se adjunta informe de estructura).
3. Reclasificar el puesto de Médico Pediatra de Salud Escolar, Subgrupo A1, categoría Técnico Superior, nº 42, dotación 2, adscrito al Centro Gestor 3570 – Salud, que se encuentra Vacante Libre tras la jubilación de su titular, en Médico del Servicio de Salud, Subgrupo A1, nº 129, dotación 1. Esta reclasificación está motivada por el informe de Gerencia (se adjuntan informes de Gerencia, de Estructura y Ficha de puesto).
4. Amortizar el puesto de Técnico Superior de Salud Pública, Subgrupo A1, categoría de Técnico Superior, nº 101, dotación 2 del Centro Gestor 3570 – Salud, y crear en su lugar el puesto de Técnico Superior de Laboratorio, Subgrupo A2, Categoría Técnico Superior, nº 102, dotación 2, adscribiéndolo al Centro Gestor 3570 - Salud (se adjuntan informes de Gerencia y Estructura).
5. Reclasificar el puesto de Técnico Medio de Laboratorio, Subgrupo A2, categoría de Técnico de Grado Medio, nº 65, dotación 1 del Centro Gestor 3570 – Salud, por jubilación de su titular, en Técnico Especialista de Laboratorio, Subgrupo C1, Categoría de Técnico Especialista, nº 45, dotación 2 (se adjuntan informes de Gerencia y de Estructura).
6. Amortizar el puesto de Técnico Responsable Escuela de Animación, Subgrupo A1, categoría de Técnico Superior, nº 116, dotación 1 del Centro Gestor 3620 – Infancia, Adolescencia y Juventud, y crear en su lugar el puesto de Técnico de Apoyo Dirección PBS, Subgrupo A1, Categoría Técnico Superior, nº 130, dotación 1, adscribiéndolo al Centro Gestor 3560 - Administración (se adjuntan informes de Gerencia, Estructura y Ficha de Puesto).

OBSERVACIONES A TENER EN CUENTA EN LAS VALORACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO:

Todas las valoraciones de puestos que hemos reflejado en los puntos anteriores tienen un precio de C. Específico superior a lo que consta en Informes de Valoración, concretamente incluyen un incremento que se corresponde, en función del subgrupo al que pertenece cada puesto, con las cantidades que figuran en el Informe justificativo de la Dirección General de RR.HH. sobre la modificación del

Complemento Específico del Personal Funcionario del Ayuntamiento de Alcobendas y sus Patronatos que se transcribe a continuación:

INFORME JUSTIFICATIVO SOBRE LA MODIFICACIÓN DEL COMPLEMENTO ESPECÍFICO DEL PERSONAL FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE ALCOBENDAS Y SUS PATRONATOS.

ANTECEDENTES:

Desde el año 2011 se han venido devengando determinadas cuantías a los funcionarios del Ayuntamiento y sus Patronatos en concepto de complemento de productividad. Esta remuneración, que se ha convertido en una retribución fija en su cuantía y periódica en su devengo, entendemos, que en realidad responde a la asunción de un nuevo modelo de administración basado en la gestión por competencias en los puestos de trabajo del personal funcionario de esta Organización, lo cual ha desvirtuado con el tiempo la esencia de lo que es el complemento de productividad.

En este sentido, habría que reconducir dicha productividad a la relación de puestos de trabajo que se aprueba con el presupuesto municipal, determinándose a través de dicho instrumento en qué casos la productividad percibida debería pasar a formar parte de las retribuciones complementarias de carácter objetivo del puesto de trabajo, es decir, del complemento específico.

FUNDAMENTOS.-

PRIMERO. El Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los funcionarios de la administración local, establece en su art. 1 que de acuerdo con lo dispuesto en el art. 93 LRBRL sólo podrán ser remunerados por los conceptos retributivos establecidos en el art. 23 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública - actuales arts. 22 y ss. EBEP -. En cuanto al complemento específico establece en el **art. 4 el Real Decreto 861/1986** que:

- *"1. El complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo.*
- *2. El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por la Corporación se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el número 1 de este artículo*
- *(...)"*.

Y en cuanto al de productividad, señala en su **art. 5** que:

- *"1. El complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo.*

- 2. *La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.*
- (...)"

A la vista de la legislación aplicable, la productividad es, en sentido estricto, una remuneración al especial reconocimiento, dedicación y actividad extraordinaria no contemplados a través del complemento específico, y al interés o iniciativa en el desempeño de los puestos de trabajo, no pudiendo por ello ser considerado como una retribución complementaria inherente a un puesto. De este modo, hay que **diferenciar el carácter "objetivo" del complemento específico del "subjetivo" que se da a la productividad**, que tiene en cuenta el desempeño que hace un funcionario de sus tareas.

SEGUNDO. El modelo de administración de este Ayuntamiento, que apuesta por la calidad y la excelencia como forma de gestión, reconocido en 2016 con el Premio EFQM Excellence Award, que secunda al Sello Europeo de Excelencia, recibido anteriormente, sitúa a la localidad como la primera a nivel español y continental en recibir tal consideración. Este modelo de gestión ha venido demandando a los funcionarios responsabilidades adicionales e implicación total para lograr este impacto, lo que ha supuesto un **aumento cualitativo y cuantitativo de las tareas y competencias** de los puestos de trabajo que venían desempeñando, como son, la mayor exigencia de aprendizaje y utilización del conocimiento, así como mayor nivel de dedicación y responsabilidad para con la organización.

Por otra parte, la realización de las políticas de RRHH encaminadas a la unificación y homogeneización de plantillas del Ayuntamiento de Alcobendas y sus OOAA, ha tenido como consecuencia el cambio de diversos paradigmas que afectan a la Organización. Esta unificación supone tener condiciones similares en cuanto a desempeño del trabajo, aplicación de las políticas de RR.HH., conceptos retributivos, políticas de reconocimiento, etc.

A este respecto, uno de los objetivos más ambiciosos se centra en el reto de unificación de los regímenes jurídicos que afectan a los empleados del Ayuntamiento y sus OOAA y, en concreto, el reto que supone acometer sucesivos procesos de promoción horizontal convocados para el personal laboral de la Institución. Estos procesos han supuesto un cambio significativo en el desempeño de las funciones del personal funcionario, ya que consecuentemente ha sido este personal quien se ha encargado de formar, entrenar y tutorizar (**mentoring**) en su nueva condición de funcionario a los trabajadores que han promocionado y han adquirido la misma.

Este incremento de tareas reflejan una evolución significativa en el desempeño de los puestos de trabajo del personal funcionario en los grupos y subgrupos profesionales, lo que se ha venido retribuyendo desde el año 2011 a través de un complemento de productividad. Esta retribución ha desnaturalizado la esencia del complemento de productividad hasta el punto de convertirlo en una retribución periódica, fija y objetiva, lo que sería más propio de establecerse en el complemento específico del puesto de trabajo.

En definitiva, se ha venido utilizando el complemento de productividad de manera inadecuada, englobando conceptos que probablemente deberían haberse incluido en el complemento específico,

por el desempeño de un determinado puesto y no por la “actividad extraordinaria o el interés o iniciativa”.

El hecho de que las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo no originen un derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos en modo alguno permite al Ayuntamiento dejar de abonar este complemento cuando persiste el desempeño de estas tareas que suponen una responsabilidad e implicación extraordinarias respecto a las propias del puesto de trabajo.

TERCERO. Lo lógico y exigible al Ayuntamiento es que, una vez determinado que las cuantías que se han venido devengando a los funcionarios desde el año 2011 como complemento de productividad, son más propias de establecerlas en el complemento específico del puesto de trabajo, **suprima este devengo inadecuado a través del complemento de productividad y se reconduzcan a la Relación de Puestos de Trabajo y englobe estos conceptos en el complemento específico.**

En este sentido las cantidades a aplicar, para reflejar el incremento del Complemento Específico del personal funcionario, como consecuencia de los elementos y circunstancias reflejados en este Informe y que suponen un mayor desempeño, una mayor dificultad técnica, dedicación y responsabilidad, serán las siguientes:

GRUPO PROFESIONAL	CUANTÍA ANUAL
A1	1.071 €
A2	667 €
C1	283 €
C2	13 €

OTRAS MODIFICACIONES DEL CAPÍTULO I:

- En previsión de una posible aprobación de incremento salarial en la LGPE pendiente de aprobar, se propone incrementar en cada una de las partidas del Capítulo I el 1% sobre las cantidades previstas para 2017, entendiéndose que es necesario y adecuado por el debido sentido de prudencia al no conocer previamente lo que la normativa estatal establecerá.

Visto el Informe Propuesta de la Dirección General de Recursos Humanos, en relación a las modificaciones correspondientes a la Plantilla de Personal y al Anexo de Personal del Patronato de Bienestar Social,

Considerando que la tramitación de la modificación de la Plantilla de Personal y del Anexo de Personal en el ámbito del Patronato de Bienestar Social requiere, siguiendo el artículo 18.1l) que el Gerente lo eleve al Consejo Rector.

Considerando que mediante Decreto de Gerencia nº 149/2015 esta competencia ha sido delegada a la Presidencia del Patronato de Bienestar Social.

Asimismo, siguiendo lo dispuesto en el artículo 13.1 i) de los Estatutos y conforme a las facultades de tutela que se reserva la Corporación Municipal recogidas en el artículo 34.3 sobre la gestión de los Recursos Humanos, el Consejo Rector aprobará la relación que más abajo se indica y la elevará a la Junta de Gobierno Local para su aprobación definitiva, conforme a las competencias a éste órgano atribuidas por el artículo 127.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local. Así mismo, elevará la modificación de la Plantilla de personal a la aprobación definitiva del órgano municipal competente, en este caso, el Pleno del Ayuntamiento, según se establece en el art. 126.3 del 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, así como el art. 123.1.h) sobre "Atribuciones del Pleno", de la Ley 57/2003 de 16 de diciembre, de medidas para la modernización del Gobierno Local.

Por lo que a la vista de todo lo anterior, así como de los informes que obran en el expediente,,

Se propone al Consejo Rector del Patronato de Bienestar Social la adopción del siguiente

ACUERDO:

1. Proceder a la movilidad de la plaza de Técnico de Administración General, Subgrupo A1, Escala de Administración General, de la Plantilla del Patronato de Bienestar Social que se encuentra adscrita al Centro Gestor 3560 – Administración, a la plantilla del Ayuntamiento, Centro Gestor 261 - Dirección de Medio Ambiente y Mantenimiento de la Ciudad y reclasificarla en Técnico de Administración Especial, para llevar a cabo el nombramiento de la persona que obtuvo el puesto de TAG en convocatoria interna, que es titular de una plaza de TAE.
2. Proceder a la movilidad de la plaza de Técnico Administración Especial Letrado Consistorial, Subgrupo A1, Escala de Administración Especial, de la Plantilla del Ayuntamiento, Centro Gestor 117 – Dirección General Asesoría Jurídica, puesto de Asesor Jurídico, nº 25, dotación 1, a la plantilla del Patronato de Bienestar Social, Centro Gestor 3560 – Administración, y adscribirla al puesto de Director de Administración y Apoyo Asociaciones, al objeto de poder llevar a cabo el nombramiento de la persona, titular de esta plaza, que obtuvo dicho puesto en la convocatoria que se llevó a cabo.
3. Proceder a la movilidad de la plaza de Sociólogo, Subgrupo A1, de la plantilla del Patronato de Bienestar Social que se encuentra adscrita al Centro Gestor 3560 – Administración, puesto de Sociólogo, nº 38, dotación 1, a la plantilla del Ayuntamiento para adscribirla al Centro Gestor 441 – Planificación y Evaluación (se adjunta informe de estructura).

4. Reconvertir la plaza de Técnico de Grado Medio, Subgrupo A2, que se encuentra adscrita al Centro Gestor 3570 – Salud, puesto de Técnico Medio de Laboratorio, nº 65, dotación 1 en plaza de Técnico Especialista, Subgrupo C1, que se adscribirá al puesto de Técnico Especialista de Laboratorio, nº 45, dotación 2. Esta reconversión está motivada por el informe de Gerencia (se adjunta dicho informe).

5. Incrementar el complemento específico de todos los puestos del personal funcionario en las cantidades que figuran en el cuadro siguiente, para cada uno de los subgrupos a los que pertenecen y suprimir el devengo inadecuado de complemento de productividad que han venido devengando desde el año 2011. Estas cantidades a aplicar como incremento de complemento específico son consecuencia de los elementos y circunstancias reflejados en el Informe Técnico de RR.HH. y que suponen un mayor desempeño, una mayor dificultad técnica, dedicación y responsabilidad:

GRUPO PROFESIONAL	CUANTÍA ANUAL
A1	1.071 €
A2	667 €
C1	283 €
C2	13 €

6. OTRAS MODIFICACIONES DEL CAPÍTULO I:

- En previsión de una posible aprobación de incremento salarial en la LGPE pendiente de aprobar, se propone incrementar en cada una de las partidas del Capítulo I el 1% sobre las cantidades previstas para 2017, entendiéndose que es necesario y adecuado por el debido sentido de prudencia al no conocer previamente lo que la normativa estatal establecerá.

Elevar las modificaciones anteriores a la aprobación definitiva del órgano municipal competente, al Pleno del Ayuntamiento.

7. Proceder a la movilidad del puesto de Técnico de Administración General, Subgrupo A1, Escala de Administración General, que se encuentra adscrito al Centro Gestor 3560 – Administración, del Anexo de Personal del Patronato de Bienestar Social, al Anexo de Personal del Ayuntamiento, y adscribirlo al Centro Gestor 261 - Dirección de Medio Ambiente y Mantenimiento de la Ciudad (se adjunta informe de Gerencia y de la Dirección Gral. de Medio Ambiente y Mto. de la Ciudad).

8. Proceder a la movilidad del puesto de Sociólogo, Subgrupo A1, del Anexo de Personal del Patronato de Bienestar Social, que se encuentra adscrito al Centro Gestor 3560 – Administración, puesto nº 38, dotación 1, al Anexo de Personal del Ayuntamiento, y adscribirlo al Centro Gestor 441 – Planificación y Evaluación (se adjunta informe de estructura).
9. Reclasificar el puesto de Médico Pediatra de Salud Escolar, Subgrupo A1, categoría Técnico Superior, nº 42, dotación 2, adscrito al Centro Gestor 3570 – Salud, que se encuentra Vacante Libre tras la jubilación de su titular, en Médico del Servicio de Salud, Subgrupo A1, nº 129, dotación 1. Esta reclasificación está motivada por el informe de Gerencia (se adjuntan informes de Gerencia, de Estructura y Ficha de puesto).
10. Amortizar el puesto de Técnico Superior de Salud Pública, Subgrupo A1, categoría de Técnico Superior, nº 101, dotación 2 del Centro Gestor 3570 – Salud, y crear en su lugar el puesto de Técnico Superior de Laboratorio, Subgrupo A2, Categoría Técnico Superior, nº 102, dotación 2, adscribiéndolo al Centro Gestor 3570 - Salud (se adjuntan informes de Gerencia y Estructura).
11. Reclasificar el puesto de Técnico Medio de Laboratorio, Subgrupo A2, categoría de Técnico de Grado Medio, nº 65, dotación 1 del Centro Gestor 3570 – Salud, por jubilación de su titular, en Técnico Especialista de Laboratorio, Subgrupo C1, Categoría de Técnico Especialista, nº 45, dotación 2 (se adjuntan informes de Gerencia y de Estructura).
12. Amortizar el puesto de Técnico Responsable Escuela de Animación, Subgrupo A1, categoría de Técnico Superior, nº 116, dotación 1 del Centro Gestor 3620 – Infancia, Adolescencia y Juventud, y crear en su lugar el puesto de Técnico de Apoyo Dirección PBS, Subgrupo A1, Categoría Técnico Superior, nº 130, dotación 1, adscribiéndolo al Centro Gestor 3560 - Administración (se adjuntan informes de Gerencia, Estructura y Ficha de Puesto).

Asimismo, siguiendo lo dispuesto en el artículo 13.1 i) de los Estatutos del Patronato de Bienestar Social y conforme a las facultades de tutela que se reserva la Corporación Municipal recogidas en el artículo 34.3 sobre la gestión de los Recursos Humanos, el Consejo Rector aprobará la relación que más abajo se indica la elevará a la Junta de Gobierno Local para su aprobación definitiva, conforme a las competencias a éste órgano atribuidas por el artículo 127.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local. Así mismo, elevará la modificación de la Plantilla de Personal a la aprobación definitiva del órgano municipal competente, en este caso, el Pleno del Ayuntamiento, según se establece en el art. 126.3 del 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, así como el art. 123.1.h) sobre “Atribuciones del Pleno”, de la Ley 57/2003 de 16 de diciembre, de Medidas para la Modernización del Gobierno Local.

A la vista de todo lo anterior, se realiza la siguiente **Propuesta de Resolución:**

En virtud de las competencias atribuidas en el art. 127 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y la Disposición Adicional Tercera del R.O.G.A. Y según el art. 126.3 del 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, así como el art. 123.1.h) sobre "Atribuciones del Pleno", de la Ley 57/2003 de 16 de diciembre, de Medidas para la Modernización del Gobierno Local.

A la Junta de Gobierno Local se propone la adopción del siguiente acuerdo:

1. Proceder a la movilidad del puesto de Técnico de Administración General, Subgrupo A1, Escala de Administración General, que se encuentra adscrito al Centro Gestor 3560 – Administración, del Anexo de Personal del Patronato de Bienestar Social, al Anexo de Personal del Ayuntamiento, y adscribirlo al Centro Gestor 261 - Dirección de Medio Ambiente y Mantenimiento de la Ciudad (se adjunta informe de Gerencia y de la Dirección Gral. de Medio Ambiente y Mto. de la Ciudad).
2. Proceder a la movilidad del puesto de Sociólogo, Subgrupo A1, del Anexo de Personal del Patronato de Bienestar Social, que se encuentra adscrito al Centro Gestor 3560 – Administración, puesto nº 38, dotación 1, al Anexo de Personal del Ayuntamiento, y adscribirlo al Centro Gestor 441 – Planificación y Evaluación (se adjunta informe de estructura).
3. Reclasificar el puesto de Médico Pediatra de Salud Escolar, Subgrupo A1, categoría Técnico Superior, nº 42, dotación 2, adscrito al Centro Gestor 3570 – Salud, que se encuentra Vacante Libre tras la jubilación de su titular, en Médico del Servicio de Salud, Subgrupo A1, nº 129, dotación 1. Esta reclasificación está motivada por el informe de Gerencia (se adjuntan informes de Gerencia, de Estructura y Ficha de puesto).
4. Amortizar el puesto de Técnico Superior de Salud Pública, Subgrupo A1, categoría de Técnico Superior, nº 101, dotación 2 del Centro Gestor 3570 – Salud, y crear en su lugar el puesto de Técnico Superior de Laboratorio, Subgrupo A2, Categoría Técnico Superior, nº 102, dotación 2, adscribiéndolo al Centro Gestor 3570 - Salud (se adjuntan informes de Gerencia y Estructura).
5. Reclasificar el puesto de Técnico Medio de Laboratorio, Subgrupo A2, categoría de Técnico de Grado Medio, nº 65, dotación 1 del Centro Gestor 3570 – Salud, por jubilación de su titular, en Técnico Especialista de Laboratorio, Subgrupo C1, Categoría de Técnico Especialista, nº 45, dotación 2 (se adjuntan informes de Gerencia y de Estructura).
6. Amortizar el puesto de Técnico Responsable Escuela de Animación, Subgrupo A1, categoría de Técnico Superior, nº 116, dotación 1 del Centro Gestor 3620 – Infancia, Adolescencia y Juventud, y crear en su lugar el puesto de Técnico de Apoyo Dirección PBS, Subgrupo A1, Categoría Técnico Superior, nº 130, dotación 1, adscribiéndolo al Centro Gestor 3560 - Administración (se adjuntan informes de Gerencia, Estructura y Ficha de Puesto).

Con la aprobación de este Acuerdo, se procederá a elevar al **Pleno Municipal** la modificación de la Plantilla del Patronato de Bienestar Social, en el siguiente sentido:

7. Proceder a la movilidad de la plaza de Técnico de Administración General, Subgrupo A1, Escala de Administración General, de la Plantilla del Patronato de Bienestar Social que se encuentra adscrita al Centro Gestor 3560 – Administración, a la plantilla del Ayuntamiento, Centro Gestor 261 - Dirección de Medio Ambiente y Mantenimiento de la Ciudad y reclasificarla en Técnico de Administración Especial, para llevar a cabo el nombramiento de la persona que obtuvo el puesto de TAG en convocatoria interna, que es titular de una plaza de TAE.

8. Proceder a la movilidad de la plaza de Técnico Administración Especial Letrado Consistorial, Subgrupo A1, Escala de Administración Especial, de la Plantilla del Ayuntamiento, Centro Gestor 117 – Dirección General Asesoría Jurídica, puesto de Asesor Jurídico, nº 25, dotación 1, a la plantilla del Patronato de Bienestar Social, Centro Gestor 3560 – Administración, y adscribirla al puesto de Director de Administración y Apoyo Asociaciones, al objeto de poder llevar a cabo el nombramiento de la persona, titular de esta plaza, que obtuvo dicho puesto en la convocatoria que se llevó a cabo.

9. Proceder a la movilidad de la plaza de Sociólogo, Subgrupo A1, de la plantilla del Patronato de Bienestar Social que se encuentra adscrita al Centro Gestor 3560 – Administración, puesto de Sociólogo, nº 38, dotación 1, a la plantilla del Ayuntamiento para adscribirla al Centro Gestor 441 – Planificación y Evaluación (se adjunta informe de estructura).

10. Reconvertir la plaza de Técnico de Grado Medio, Subgrupo A2, que se encuentra adscrita al Centro Gestor 3570 – Salud, puesto de Técnico Medio de Laboratorio, nº 65, dotación 1 en plaza de Técnico Especialista, Subgrupo C1, que se adscribirá al puesto de Técnico Especialista de Laboratorio, nº 45, dotación 2. Esta reconversión está motivada por el informe de Gerencia (se adjunta dicho informe).

11. Incrementar el complemento específico de todos los puestos del personal funcionario en las cantidades que figuran en el cuadro siguiente, para cada uno de los subgrupos a los que pertenecen y suprimir el devengo inadecuado de complemento de productividad que han venido devengando desde el año 2011. Estas cantidades a aplicar como incremento de complemento específico son consecuencia de los elementos y circunstancias reflejados en el Informe Técnico de RR.HH. y que suponen un mayor desempeño, una mayor dificultad técnica, dedicación y responsabilidad:

GRUPO PROFESIONAL	CUANTÍA ANUAL
A1	1.071 €
A2	667 €
C1	283 €
C2	13 €

12. OTRAS MODIFICACIONES DEL CAPÍTULO I:

- En previsión de una posible aprobación de incremento salarial en la LGPE pendiente de aprobar, se propone incrementar en cada una de las partidas del Capítulo I el 1% sobre las cantidades previstas para 2017, entendiéndose que es necesario y adecuado por el debido sentido de prudencia al no conocer previamente lo que la normativa estatal establecerá

Alcobendas, 8 de noviembre de 2017



Fdo.: Andreu Agustí Angelats

Director General de Recursos Humanos

VISTO EL PROYECTO DE RESOLUCIÓN QUE ANTECEDE, ELÉVESE ESTE EXPEDIENTE PARA SU APROBACIÓN AL CONSEJO RECTOR DEL PATRONATO DE BIENESTAR SOCIAL, A LA JUNTA DE GOBIERNO LOCAL Y AL PLENO MUNICIPAL.

Alcobendas, a 8 de noviembre de 2017



Fdo.: Mónica A. Sánchez Galán
LA PRESIDENTA DEL PATRONATO




Fdo.: Luis Miguel Torres Hernández
Concejal Delegado de Recursos Humanos

PROPUESTA AL CONSEJO RECTOR DEL PATRONATO DE BIENESTAR SOCIAL

La propuesta de presupuesto para el ejercicio 2018 que presenta el Patronato de Bienestar Social, supone en relación al ejercicio 2017 modificaciones en el Capítulo I que afectan a la Plantilla de Personal y al Anexo de Personal. Es por ello que esta Dirección General de Recursos Humanos presenta el siguiente Informe-Propuesta, con el objeto de que se adopten los acuerdos necesarios para proceder a adecuar las herramientas anteriores (Plantilla de personal y Anexo de Personal) a lo establecido en esta propuesta de presupuesto del ejercicio 2018.

MODIFICACIÓN DE PLANTILLA DE PERSONAL FUNCIONARIO:

- 
1. Proceder a la movilidad de la plaza de Técnico de Administración General, Subgrupo A1, Escala de Administración General, de la Plantilla del Patronato de Bienestar Social que se encuentra adscrita al Centro Gestor 3560 – Administración, a la plantilla del Ayuntamiento, Centro Gestor 261 - Dirección de Medio Ambiente y Mantenimiento de la Ciudad y reclasificarla en Técnico de Administración Especial, para llevar a cabo el nombramiento de la persona que obtuvo el puesto de TAG en convocatoria interna, que es titular de una plaza de TAE.
 2. Proceder a la movilidad de la plaza de Técnico Administración Especial Letrado Consistorial, Subgrupo A1, Escala de Administración Especial, de la Plantilla del Ayuntamiento, Centro Gestor 117 – Dirección General Asesoría Jurídica, puesto de Asesor Jurídico, nº 25, dotación 1, a la plantilla del Patronato de Bienestar Social, Centro Gestor 3560 – Administración, y adscribirla al puesto de Director de Administración y Apoyo Asociaciones, al objeto de poder llevar a cabo el nombramiento de la persona, titular de esta plaza, que obtuvo dicho puesto en la convocatoria que se llevó a cabo.

MODIFICACIÓN DE PLANTILLA DE PERSONAL LABORAL:

1. Proceder a la movilidad de la plaza de Sociólogo, Subgrupo A1, de la plantilla del Patronato de Bienestar Social que se encuentra adscrita al Centro Gestor 3560 – Administración, puesto de Sociólogo, nº 38, dotación 1, a la plantilla del Ayuntamiento para adscribirla al Centro Gestor 441 – Planificación y Evaluación (se adjunta informe de estructura).
2. Reconvertir la plaza de Técnico de Grado Medio, Subgrupo A2, que se encuentra adscrita al Centro Gestor 3570 – Salud, puesto de Técnico Medio de Laboratorio, nº 65, dotación 1 en plaza de Técnico Especialista, Subgrupo C1, que se adscribirá al puesto de Técnico Especialista de Laboratorio, nº 45, dotación 2. Esta reconversión está motivada por el informe de Gerencia (se adjunta dicho informe).

MODIFICACIONES EN EL ANEXO DE PERSONAL:

1. Proceder a la movilidad del puesto de Técnico de Administración General, Subgrupo A1, Escala de Administración General, que se encuentra adscrito al Centro Gestor 3560 – Administración, del Anexo de Personal del Patronato de Bienestar Social, al Anexo de Personal del

Ayuntamiento, y adscribirlo al Centro Gestor 261 - Dirección de Medio Ambiente y Mantenimiento de la Ciudad (se adjunta informe de Gerencia y de la Dirección Gral. de Medio Ambiente y Mto. de la Ciudad).

2. Proceder a la movilidad del puesto de Sociólogo, Subgrupo A1, del Anexo de Personal del Patronato de Bienestar Social, que se encuentra adscrito al Centro Gestor 3560 – Administración, puesto nº 38, dotación 1, al Anexo de Personal del Ayuntamiento, y adscribirlo al Centro Gestor 441 – Planificación y Evaluación (se adjunta informe de estructura).
3. Reclasificar el puesto de Médico Pediatra de Salud Escolar, Subgrupo A1, categoría Técnico Superior, nº 42, dotación 2, adscrito al Centro Gestor 3570 – Salud, que se encuentra Vacante Libre tras la jubilación de su titular, en Médico del Servicio de Salud, Subgrupo A1, nº 129, dotación 1. Esta reclasificación está motivada por el informe de Gerencia (se adjuntan informes de Gerencia, de Estructura y Ficha de puesto).
4. Amortizar el puesto de Técnico Superior de Salud Pública, Subgrupo A1, categoría de Técnico Superior, nº 101, dotación 2 del Centro Gestor 3570 – Salud, y crear en su lugar el puesto de Técnico Superior de Laboratorio, Subgrupo A2, Categoría Técnico Superior, nº 102, dotación 2, adscribiéndolo al Centro Gestor 3570 - Salud (se adjuntan informes de Gerencia y Estructura).
5. Reclasificar el puesto de Técnico Medio de Laboratorio, Subgrupo A2, categoría de Técnico de Grado Medio, nº 65, dotación 1 del Centro Gestor 3570 – Salud, por jubilación de su titular, en Técnico Especialista de Laboratorio, Subgrupo C1, Categoría de Técnico Especialista, nº 45, dotación 2 (se adjuntan informes de Gerencia y de Estructura).
6. Amortizar el puesto de Técnico Responsable Escuela de Animación, Subgrupo A1, categoría de Técnico Superior, nº 116, dotación 1 del Centro Gestor 3620 – Infancia, Adolescencia y Juventud, y crear en su lugar el puesto de Técnico de Apoyo Dirección PBS, Subgrupo A1, Categoría Técnico Superior, nº 130, dotación 1, adscribiéndolo al Centro Gestor 3560 - Administración (se adjuntan informes de Gerencia, Estructura y Ficha de Puesto).

OBSERVACIONES A TENER EN CUENTA EN LAS VALORACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO:

Todas las valoraciones de puestos que hemos reflejado en los puntos anteriores tienen un precio de C. Específico superior a lo que consta en Informes de Valoración, concretamente incluyen un incremento que se corresponde, en función del subgrupo al que pertenece cada puesto, con las cantidades que figuran en el Informe justificativo de la Dirección General de RR.HH. sobre la modificación del Complemento Específico del Personal Funcionario del Ayuntamiento de Alcobendas y sus Patronatos que se transcribe a continuación:

INFORME JUSTIFICATIVO SOBRE LA MODIFICACIÓN DEL COMPLEMENTO ESPECÍFICO DEL PERSONAL FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE ALCOBENDAS Y SUS PATRONATOS.

ANTECEDENTES:

Desde el año 2011 se han venido devengando determinadas cuantías a los funcionarios del Ayuntamiento y sus Patronatos en concepto de complemento de productividad. Esta remuneración, que se ha convertido en una retribución fija en su cuantía y periódica en su devengo, entendemos, que en realidad responde a la asunción de un nuevo modelo de administración basado en la gestión por competencias en los puestos de trabajo del personal funcionario de esta Organización, lo cual ha desvirtuado con el tiempo la esencia de lo que es el complemento de productividad.

En este sentido, habría que reconducir dicha productividad a la relación de puestos de trabajo que se aprueba con el presupuesto municipal, determinándose a través de dicho instrumento en qué casos la productividad percibida debería pasar a formar parte de las retribuciones complementarias de carácter objetivo del puesto de trabajo, es decir, del complemento específico.

FUNDAMENTOS.-

PRIMERO. El Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los funcionarios de la administración local, establece en su art. 1 que de acuerdo con lo dispuesto en el art. 93 LRBRL sólo podrán ser remunerados por los conceptos retributivos establecidos en el art. 23 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública - actuales arts. 22 y ss. EBEP -. En cuanto al complemento específico establece en el **art. 4 el Real Decreto 861/1986** que:

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

- *2. El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por la Corporación se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el número 1 de este artículo*

- (...)"

Y en cuanto al de productividad, señala en su **art. 5** que:

- *"1. El complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo.*

- *2. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.*

- (...)"

A la vista de la legislación aplicable, la productividad es, en sentido estricto, una remuneración al especial reconocimiento, dedicación y actividad extraordinaria no contemplados a través del complemento específico, y al interés o iniciativa en el desempeño de los puestos de trabajo, no pudiendo por ello ser considerado como una retribución complementaria inherente a un puesto. De este modo, hay que **diferenciar el carácter "objetivo" del complemento específico del "subjetivo" que se da a la productividad**, que tiene en cuenta el desempeño que hace un funcionario de sus tareas.

SEGUNDO. El modelo de administración de este Ayuntamiento, que apuesta por la calidad y la excelencia como forma de gestión, reconocido en 2016 con el Premio EFQM Excellence Award, que secunda al Sello Europeo de Excelencia, recibido anteriormente, sitúa a la localidad como la primera a nivel español y continental en recibir tal consideración. Este modelo de gestión ha venido demandando a los funcionarios responsabilidades adicionales e implicación total para lograr este impacto, lo que ha supuesto un **aumento cualitativo y cuantitativo de las tareas y competencias** de los puestos de trabajo que venían desempeñando, como son, la mayor exigencia de aprendizaje y utilización del conocimiento, así como mayor nivel de dedicación y responsabilidad para con la organización.

Por otra parte, la realización de las políticas de RRHH encaminadas a la unificación y homogeneización de plantillas del Ayuntamiento de Alcobendas y sus OOAA, ha tenido como consecuencia el cambio de diversos paradigmas que afectan a la Organización. Esta unificación supone tener condiciones similares en cuanto a desempeño del trabajo, aplicación de las políticas de RR.HH., conceptos retributivos, políticas de reconocimiento, etc.

A este respecto, uno de los objetivos más ambiciosos se centra en el reto de unificación de los regímenes jurídicos que afectan a los empleados del Ayuntamiento y sus OOAA y, en concreto, el reto que supone acometer sucesivos procesos de promoción horizontal convocados para el personal laboral de la Institución. Estos procesos han supuesto un cambio significativo en el desempeño de las funciones del personal funcionario, ya que consecuentemente ha sido este personal quien se ha encargado de formar, entrenar y tutorizar (**mentoring**) en su nueva condición de funcionario a los trabajadores que han promocionado y han adquirido la misma.

Este incremento de tareas reflejan una evolución significativa en el desempeño de los puestos de trabajo del personal funcionario en los grupos y subgrupos profesionales, lo que se ha venido retribuyendo desde el año 2011 a través de un complemento de productividad. Esta retribución ha desnaturalizado la esencia del complemento de productividad hasta el punto de convertirlo en una retribución periódica, fija y objetiva, lo que sería más propio de establecerse en el complemento específico del puesto de trabajo.

En definitiva, se ha venido utilizando el complemento de productividad de manera inadecuada, englobando conceptos que probablemente deberían haberse incluido en el complemento específico, por el desempeño de un determinado puesto y no por la "actividad extraordinaria o el interés o iniciativa".

El hecho de que las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo no originen un derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos en modo alguno permite al Ayuntamiento dejar de abonar este complemento

cuando persiste el desempeño de estas tareas que suponen una responsabilidad e implicación extraordinarias respecto a las propias del puesto de trabajo.

TERCERO. Lo lógico y exigible al Ayuntamiento es que, una vez determinado que las cuantías que se han venido devengando a los funcionarios desde el año 2011 como complemento de productividad, son más propias de establecerlas en el complemento específico del puesto de trabajo, **suprima este devengo inadecuado a través del complemento de productividad y se reconduzcan a la Relación de Puestos de Trabajo y englobe estos conceptos en el complemento específico.**

En este sentido las cantidades a aplicar, para reflejar el incremento del Complemento Específico del personal funcionario, como consecuencia de los elementos y circunstancias reflejados en este Informe y que suponen un mayor desempeño, una mayor dificultad técnica, dedicación y responsabilidad, serán las siguientes:

GRUPO PROFESIONAL	CUANTÍA ANUAL
A1	1.071 €
A2	667 €
C1	283 €
C2	13 €

OTRAS MODIFICACIONES DEL CAPÍTULO I:

- En previsión de una posible aprobación de incremento salarial en la LGPE pendiente de aprobar, se propone incrementar en cada una de las partidas del Capítulo I el 1% sobre las cantidades previstas para 2017, entendiéndose que es necesario y adecuado por el debido sentido de prudencia al no conocer previamente lo que la normativa estatal establecerá

Visto el informe propuesta de esta Dirección General de Recursos Humanos, en relación a las modificaciones correspondientes a la Plantilla y al Anexo de Personal del Patronato de Bienestar Social,

Considerando que la tramitación de la modificación de la Plantilla de Personal y del Anexo de Personal, en el ámbito del Patronato de Bienestar Social, requiere, siguiendo el artículo 18.1.I de los Estatutos del Patronato de Bienestar Social, que el Gerente lo eleve al Consejo Rector.

Considerando que, mediante Decreto de Gerencia del Patronato de Bienestar Social nº 149/2015, esta competencia ha sido delegada a la Presidencia del Patronato Bienestar Social.

Asimismo, siguiendo lo dispuesto en el artículo 13.1 i) de los Estatutos y conforme a las facultades de tutela que se reserva la Corporación Municipal recogidas en el artículo 34.3 sobre la gestión de los Recursos Humanos, el Consejo Rector aprobará la relación que más abajo se indica, la elevará a la Junta de Gobierno Local para su aprobación definitiva, conforme a las competencias a éste órgano atribuidas por el artículo 127.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local. Así

mismo, elevará la modificación de la Plantilla de personal a la aprobación definitiva del órgano municipal competente, en este caso, el Pleno del Ayuntamiento, según se establece en el art. 126.3 del 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, así como el art. 123.1.h) sobre "Atribuciones del Pleno", de la Ley 57/2003 de 16 de diciembre, de medidas para la modernización del gobierno local.

Por lo que a la vista de todo lo anterior, así como de los informes que obran en el expediente,

Se propone al Consejo Rector del Patronato de Bienestar Social la adopción del siguiente

ACUERDO:

1. Proceder a la movilidad de la plaza de Técnico de Administración General, Subgrupo A1, Escala de Administración General, de la Plantilla del Patronato de Bienestar Social que se encuentra adscrita al Centro Gestor 3560 – Administración, a la plantilla del Ayuntamiento, Centro Gestor 261 - Dirección de Medio Ambiente y Mantenimiento de la Ciudad y reclasificarla en Técnico de Administración Especial, para llevar a cabo el nombramiento de la persona que obtuvo el puesto de TAG en convocatoria interna, que es titular de una plaza de TAE.
2. Proceder a la movilidad de la plaza de Técnico Administración Especial Letrado Consistorial, Subgrupo A1, Escala de Administración Especial, de la Plantilla del Ayuntamiento, Centro Gestor 117 – Dirección General Asesoría Jurídica, puesto de Asesor Jurídico, nº 25, dotación 1, a la plantilla del Patronato de Bienestar Social, Centro Gestor 3560 – Administración, y adscribirla al puesto de Director de Administración y Apoyo Asociaciones, al objeto de poder llevar a cabo el nombramiento de la persona, titular de esta plaza, que obtuvo dicho puesto en la convocatoria que se llevó a cabo.
3. Proceder a la movilidad de la plaza de Sociólogo, Subgrupo A1, de la plantilla del Patronato de Bienestar Social que se encuentra adscrita al Centro Gestor 3560 – Administración, puesto de Sociólogo, nº 38, dotación 1, a la plantilla del Ayuntamiento para adscribirla al Centro Gestor 441 – Planificación y Evaluación (se adjunta informe de estructura).
4. Reconvertir la plaza de Técnico de Grado Medio, Subgrupo A2, que se encuentra adscrita al Centro Gestor 3570 – Salud, puesto de Técnico Medio de Laboratorio, nº 65, dotación 1 en plaza de Técnico Especialista, Subgrupo C1, que se adscribirá al puesto de Técnico Especialista de Laboratorio, nº 45, dotación 2. Esta reconversión está motivada por el informe de Gerencia (se adjunta dicho informe).
5. Incrementar el complemento específico de todos los puestos del personal funcionario en las cantidades que figuran en el cuadro siguiente, para cada uno de los subgrupos a los que pertenecen y suprimir el devengo inadecuado de complemento de productividad que han venido devengando desde el año 2011. Estas cantidades a aplicar como incremento de

complemento específico son consecuencia de los elementos y circunstancias reflejados en el Informe Técnico de RR.HH. y que suponen un mayor desempeño, una mayor dificultad técnica, dedicación y responsabilidad:

GRUPO PROFESIONAL	CUANTÍA ANUAL
A1	1.071 €
A2	667 €
C1	283 €
C2	13 €

6. OTRAS MODIFICACIONES DEL CAPÍTULO I:

En previsión de una posible aprobación de incremento salarial en la LGPE pendiente de aprobar, se propone incrementar en cada una de las partidas del Capítulo I el 1% sobre las cantidades previstas para 2017, entendiéndose que es necesario y adecuado por el debido sentido de prudencia al no conocer previamente lo que la normativa estatal establecerá

Elevar las modificaciones anteriores a la aprobación definitiva del órgano municipal competente, al Pleno del Ayuntamiento.

7. Proceder a la movilidad del puesto de Técnico de Administración General, Subgrupo A1, Escala de Administración General, que se encuentra adscrito al Centro Gestor 3560 – Administración, del Anexo de Personal del Patronato de Bienestar Social, al Anexo de Personal del Ayuntamiento, y adscribirlo al Centro Gestor 261 - Dirección de Medio Ambiente y Mantenimiento de la Ciudad (se adjunta informe de Gerencia y de la Dirección Gral. de Medio Ambiente y Mto. de la Ciudad).
8. Proceder a la movilidad del puesto de Sociólogo, Subgrupo A1, del Anexo de Personal del Patronato de Bienestar Social, que se encuentra adscrito al Centro Gestor 3560 – Administración, puesto nº 38, dotación 1, al Anexo de Personal del Ayuntamiento, y adscribirlo al Centro Gestor 441 – Planificación y Evaluación (se adjunta informe de estructura).
9. Reclasificar el puesto de Médico Pediatra de Salud Escolar, Subgrupo A1, categoría Técnico Superior, nº 42, dotación 2, adscrito al Centro Gestor 3570 – Salud, que se encuentra Vacante Libre tras la jubilación de su titular, en Médico del Servicio de Salud, Subgrupo A1, nº 129, dotación 1. Esta reclasificación está motivada por el informe de Gerencia (se adjuntan informes de Gerencia, de Estructura y Ficha de puesto).

10. Amortizar el puesto de Técnico Superior de Salud Pública, Subgrupo A1, categoría de Técnico Superior, nº 101, dotación 2 del Centro Gestor 3570 – Salud, y crear en su lugar el puesto de Técnico Superior de Laboratorio, Subgrupo A2, Categoría Técnico Superior, nº 102, dotación 2, adscribiéndolo al Centro Gestor 3570 - Salud (se adjuntan informes de Gerencia y Estructura).
11. Reclasificar el puesto de Técnico Medio de Laboratorio, Subgrupo A2, categoría de Técnico de Grado Medio, nº 65, dotación 1 del Centro Gestor 3570 – Salud, por jubilación de su titular, en Técnico Especialista de Laboratorio, Subgrupo C1, Categoría de Técnico Especialista, nº 45, dotación 2 (se adjuntan informes de Gerencia y de Estructura).
12. Amortizar el puesto de Técnico Responsable Escuela de Animación, Subgrupo A1, categoría de Técnico Superior, nº 116, dotación 1 del Centro Gestor 3620 – Infancia, Adolescencia y Juventud, y crear en su lugar el puesto de Técnico de Apoyo Dirección PBS, Subgrupo A1, Categoría Técnico Superior, nº 130, dotación 1, adscribiéndolo al Centro Gestor 3560 - Administración (se adjuntan informes de Gerencia, Estructura y Ficha de Puesto).

Alcobendas, 8 de noviembre de 2017



Fdo.: Mónica A. Sánchez Galán
LA PRESIDENTA DEL PATRONATO

Propuesta de Resolución a la Junta de Gobierno Local sobre modificación del Anexo de Personal del Patronato de Bienestar Social.

Considerando el Acuerdo del Consejo Rector del Patronato de Bienestar Social en sesión extraordinaria de fecha 10 de noviembre de 2017, de Modificación del Anexo de Personal del Patronato de Bienestar Social.

Siguiendo lo dispuesto en el artículo 13.1.i) de los Estatutos y conforme a las facultades de tutela que se reserva la Corporación Municipal recogidas en el artículo 34.3 sobre la gestión de los Recursos Humanos y aprobada por el Consejo Rector, se elevará la citada relación a la Junta de Gobierno Local para su aprobación definitiva, conforme a las competencias a este órgano atribuidas por el artículo 127.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local. Asimismo, elevará la modificación de la Plantilla de Personal a la aprobación definitiva del órgano municipal competente, en este caso, el Pleno del Ayuntamiento, según se establece en el art. 126.3 del 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, así como el art. 123.1.h) sobre "Atribuciones del Pleno", de la Ley 57/2003 de 16 de Diciembre, de Medidas para la Modernización del Gobierno Local.

Visto el Informe Propuesta de esta Dirección General de Recursos Humanos, en relación a las modificaciones correspondientes a la Plantilla de Personal y al Anexo de Personal del Patronato de Bienestar Social; en virtud de las competencias atribuidas en el art. 127 de la Ley 7/1985, de 2 de Abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y la disposición Adicional Tercera del R.O.G.A. Y según el art. 126.3 del 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, así como el art. 123.1.h) sobre "Atribuciones del Pleno" de la Ley 57/2003 de 16 de diciembre, de Medidas para la Modernización del Gobierno Local

A la Junta de Gobierno Local se propone la adopción del siguiente acuerdo:

1. Proceder a la movilidad del puesto de Técnico de Administración General, Subgrupo A1, Escala de Administración General, que se encuentra adscrito al Centro Gestor 3560 – Administración, del Anexo de Personal del Patronato de Bienestar Social, al Anexo de Personal del Ayuntamiento, y adscribirlo al Centro Gestor 261 - Dirección de Medio Ambiente y Mantenimiento de la Ciudad (se adjunta informe de Gerencia y de la Dirección Gral. de Medio Ambiente y Mto. de la Ciudad).
2. Proceder a la movilidad del puesto de Sociólogo, Subgrupo A1, del Anexo de Personal del Patronato de Bienestar Social, que se encuentra adscrito al Centro Gestor 3560 – Administración, puesto nº 38, dotación 1, al Anexo de Personal del Ayuntamiento, y adscribirlo al Centro Gestor 441 – Planificación y Evaluación (se adjunta informe de estructura).
3. Reclasificar el puesto de Médico Pediatra de Salud Escolar, Subgrupo A1, categoría Técnico Superior, nº 42, dotación 2, adscrito al Centro Gestor 3570 – Salud, que se encuentra Vacante Libre tras la jubilación de su titular, en Médico del Servicio de Salud, Subgrupo A1, nº 129, dotación 1. Esta reclasificación está motivada por el informe de Gerencia (se adjuntan informes de Gerencia, de Estructura y Ficha de puesto).

4. Amortizar el puesto de Técnico Superior de Salud Pública, Subgrupo A1, categoría de Técnico Superior, nº 101, dotación 2 del Centro Gestor 3570 – Salud, y crear en su lugar el puesto de Técnico Superior de Laboratorio, Subgrupo A2, Categoría Técnico Superior, nº 102, dotación 2, adscribiéndolo al Centro Gestor 3570 - Salud (se adjuntan informes de Gerencia y Estructura).
5. Reclasificar el puesto de Técnico Medio de Laboratorio, Subgrupo A2, categoría de Técnico de Grado Medio, nº 65, dotación 1 del Centro Gestor 3570 – Salud, por jubilación de su titular, en Técnico Especialista de Laboratorio, Subgrupo C1, Categoría de Técnico Especialista, nº 45, dotación 2 (se adjuntan informes de Gerencia y de Estructura).
6. Amortizar el puesto de Técnico Responsable Escuela de Animación, Subgrupo A1, categoría de Técnico Superior, nº 116, dotación 1 del Centro Gestor 3620 – Infancia, Adolescencia y Juventud, y crear en su lugar el puesto de Técnico de Apoyo Dirección PBS, Subgrupo A1, Categoría Técnico Superior, nº 130, dotación 1, adscribiéndolo al Centro Gestor 3560 - Administración (se adjuntan informes de Gerencia, Estructura y Ficha de Puesto).

Con la aprobación de este Acuerdo, se procederá a elevar al **Pleno Municipal** la modificación de la Plantilla del Patronato de Bienestar Social, en el siguiente sentido:

7. Proceder a la movilidad de la plaza de Técnico de Administración General, Subgrupo A1, Escala de Administración General, de la Plantilla del Patronato de Bienestar Social que se encuentra adscrita al Centro Gestor 3560 – Administración, a la plantilla del Ayuntamiento, Centro Gestor 261 - Dirección de Medio Ambiente y Mantenimiento de la Ciudad y reclasificarla en Técnico de Administración Especial, para llevar a cabo el nombramiento de la persona que obtuvo el puesto de TAG en convocatoria interna, que es titular de una plaza de TAE.
8. Proceder a la movilidad de la plaza de Técnico Administración Especial Letrado Consistorial, Subgrupo A1, Escala de Administración Especial, de la Plantilla del Ayuntamiento, Centro Gestor 117 – Dirección General Asesoría Jurídica, puesto de Asesor Jurídico, nº 25, dotación 1, a la plantilla del Patronato de Bienestar Social, Centro Gestor 3560 – Administración, y adscribirla al puesto de Director de Administración y Apoyo Asociaciones, al objeto de poder llevar a cabo el nombramiento de la persona, titular de esta plaza, que obtuvo dicho puesto en la convocatoria que se llevó a cabo.
9. Proceder a la movilidad de la plaza de Sociólogo, Subgrupo A1, de la plantilla del Patronato de Bienestar Social que se encuentra adscrita al Centro Gestor 3560 – Administración, puesto de Sociólogo, nº 38, dotación 1, a la plantilla del Ayuntamiento para adscribirla al Centro Gestor 441 – Planificación y Evaluación (se adjunta informe de estructura).

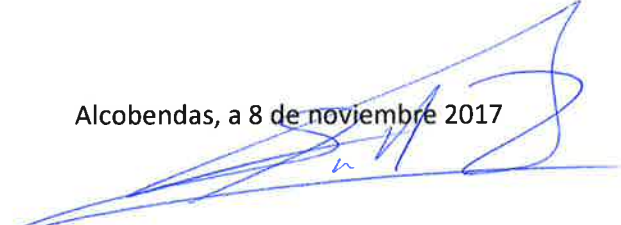
10. Reconvertir la plaza de Técnico de Grado Medio, Subgrupo A2, que se encuentra adscrita al Centro Gestor 3570 – Salud, puesto de Técnico Medio de Laboratorio, nº 65, dotación 1 en plaza de Técnico Especialista, Subgrupo C1, que se adscribirá al puesto de Técnico Especialista de Laboratorio, nº 45, dotación 2. Esta reconversión está motivada por el informe de Gerencia (se adjunta dicho informe).
11. Incrementar el complemento específico de todos los puestos del personal funcionario en las cantidades que figuran en el cuadro siguiente, para cada uno de los subgrupos a los que pertenecen y suprimir el devengo inadecuado de complemento de productividad que han venido devengando desde el año 2011. Estas cantidades a aplicar como incremento de complemento específico son consecuencia de los elementos y circunstancias reflejados en el Informe Técnico de RR.HH. y que suponen un mayor desempeño, una mayor dificultad técnica, dedicación y responsabilidad:

GRUPO PROFESIONAL	CUANTÍA ANUAL
A1	1.071 €
A2	667 €
C1	283 €
C2	13 €

12. OTRAS MODIFICACIONES DEL CAPÍTULO I:

- En previsión de una posible aprobación de incremento salarial en la LGPE pendiente de aprobar, se propone incrementar en cada una de las partidas del Capítulo I el 1% sobre las cantidades previstas para 2017, entendiéndose que es necesario y adecuado por el debido sentido de prudencia al no conocer previamente lo que la normativa estatal establecerá

Alcobendas, a 8 de noviembre 2017



Fdo.: Luis Miguel Torres Hernández
Concejal Delegado de Recursos Humanos

AL PLENO MUNICIPAL

El Técnico que suscribe formula la siguiente Propuesta de Resolución, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 175 del 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 (BOE 305 de 22-12-1986).

Materia: Recursos Humanos Patronato Bienestar Social

Interesado: Varios

Procedimiento: Modificación de la Plantilla del Patronato de Bienestar Social.

HECHOS: La propuesta de Presupuesto para el ejercicio 2017 que presenta el Patronato de Bienestar Social, supone en relación al ejercicio 2016 modificaciones en el Capítulo I que afectan a la Plantilla de Personal.

CONSIDERACIONES JURÍDICAS:

La Plantilla Orgánica es una relación ordenada del conjunto de plazas de la Corporación Local, en este caso Patronato de Bienestar Social, debidamente agrupadas y con una finalidad puramente organizativa y orientada a la coordinación del presupuesto, tratándose de una de las partes en que se compone dicho Presupuesto por lo que adquiere un carácter de disposición general y no de mero acto administrativo.

Corresponde a cada Corporación Local aprobar anualmente a través del Presupuesto, la Plantilla de trabajadores.

Según se establece en el art. 126.2 del RDLg. 781/1986, las plantillas podrán ser ampliadas cuando el incremento del gasto quede compensado mediante la reducción de otras unidades o capítulos de gastos.

La competencia para la aprobación de la modificación de la Plantilla, será del Pleno Municipal, toda vez que al tratarse de uno de los elementos integrantes del Presupuesto, su modificación se efectuará con sujeción a los mismos trámites que su aprobación, según se establece en el art. 126.3 del 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, así como el art. 123.1.h) sobre "Atribuciones del Pleno", de la Ley 57/2003 de 16 de diciembre, de medidas para la modernización del gobierno local.

Por todo ello y una vez el Consejo Rector apruebe la modificación de la Plantilla que se propone y vistos los informes obrantes en el expediente se eleva al Pleno Municipal la adopción del siguiente

ACUERDO

1. Proceder a la movilidad de la plaza de Técnico de Administración General, Subgrupo A1, Escala de Administración General, de la Plantilla del Patronato de Bienestar Social que se encuentra adscrita al Centro Gestor 3560 – Administración, a la plantilla del Ayuntamiento, Centro Gestor 261 - Dirección de Medio Ambiente y Mantenimiento de la Ciudad y reclasificarla en Técnico de Administración Especial, para llevar a cabo el nombramiento de la persona que obtuvo el puesto de TAG en convocatoria interna, que es titular de una plaza de TAE.
2. Proceder a la movilidad de la plaza de Técnico Administración Especial Letrado Consistorial, Subgrupo A1, Escala de Administración Especial, de la Plantilla del Ayuntamiento, Centro Gestor 117 – Dirección General Asesoría Jurídica, puesto de Asesor Jurídico, nº 25, dotación 1, a la plantilla del Patronato de Bienestar Social, Centro Gestor 3560 – Administración, y adscribirla al puesto de Director de Administración y Apoyo Asociaciones, al objeto de poder llevar a cabo el nombramiento de la persona, titular de esta plaza, que obtuvo dicho puesto en la convocatoria que se llevó a cabo.
3. Proceder a la movilidad de la plaza de Sociólogo, Subgrupo A1, de la plantilla del Patronato de Bienestar Social que se encuentra adscrita al Centro Gestor 3560 – Administración, puesto de Sociólogo, nº 38, dotación 1, a la plantilla del Ayuntamiento para adscribirla al Centro Gestor 441 – Planificación y Evaluación (se adjunta informe de estructura).
4. Reconvertir la plaza de Técnico de Grado Medio, Subgrupo A2, que se encuentra adscrita al Centro Gestor 3570 – Salud, puesto de Técnico Medio de Laboratorio, nº 65, dotación 1 en plaza de Técnico Especialista, Subgrupo C1, que se adscribirá al puesto de Técnico Especialista de Laboratorio, nº 45, dotación 2. Esta reconversión está motivada por el informe de Gerencia (se adjunta dicho informe).
5. Incrementar el complemento específico de todos los puestos del personal funcionario en las cantidades que figuran en el cuadro siguiente, para cada uno de los subgrupos a los que pertenecen y suprimir el devengo inadecuado de complemento de productividad que han venido devengando desde el año 2011. Estas cantidades a aplicar como incremento de complemento específico son consecuencia de los elementos y circunstancias reflejados en el Informe Técnico de RR.HH. y que suponen un mayor desempeño, una mayor dificultad técnica, dedicación y responsabilidad:

GRUPO PROFESIONAL	CUANTÍA ANUAL
A1	1.071 €
A2	667 €
C1	283 €
C2	13 €

6. OTRAS MODIFICACIONES DEL CAPÍTULO I:

- En previsión de una posible aprobación de incremento salarial en la LGPE pendiente de aprobar, se propone incrementar en cada una de las partidas del Capítulo I el 1% sobre las cantidades previstas para 2017, entendiéndose que es necesario y adecuado por el debido sentido de prudencia al no conocer previamente lo que la normativa estatal establecerá.

En Alcobendas, a 8 de noviembre de 2017



Fdo.: Andreu Agustí Angelats
Director General de Recursos Humano

VISTO EL PROYECTO DE RESOLUCIÓN QUE ANTECEDE, ELÉVESE ESTE EXPEDIENTE PARA SU APROBACIÓN AL PLENO MUNICIPAL.

Alcobendas, a 8 de noviembre de 2017



Fdo.: Mónica A. Sánchez Galán
LA PRESIDENTA DEL PATRONATO DE BIENESTAR SOCIAL.

