

administración local

AYUNTAMIENTOS

TOMELLOSO

ANUNCIO

Por el Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 5 de mayo de 2022, se adoptó acuerdo de modificación de la estructura organizativa y relación de puestos de trabajo de este Ayuntamiento.

A tal efecto, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 127 del Real Decreto Legislativo 781/1986, y artículo 74 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, se hace público para general conocimiento:

“Resultando que:

El Ayuntamiento Pleno en sesión celebrada el día 22 de noviembre de 2013, adoptó el acuerdo de modificar la estructura organizativa y relación de puestos de trabajo de este Ayuntamiento, aprobada definitivamente en sesión celebrada el día 22 de noviembre de 2013 y rectificada en sesiones plenarias de fecha 17 de septiembre de 2015, 20 de mayo de 2020, 23 de diciembre de 2020, 26 de mayo de 2021 y 30 de marzo de 2022.

Considerando que:

I.- El artículo 4.1.a) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local (LBRL) establece la potestad de autoorganización de las entidades locales. El 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 (EBEP) establece en su artículo 72 que: “En el marco de sus competencias de autoorganización, las Administraciones Públicas estructuran sus recursos humanos de acuerdo con las normas que regulan la selección, la promoción profesional, la movilidad y la distribución de funciones y conforme a lo previsto en este capítulo”. El artículo 74 del mismo texto legal, establece que: “Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos”. La creación y supresión de puestos supone modificaciones de la relación de puestos de trabajo y debe realizarse por el procedimiento legalmente establecido. En el concreto ámbito de la administración local, la LBRL establece en el artículo 89: “El personal al servicio de las entidades locales estará integrado por funcionarios de carrera, contratados en régimen de derecho laboral y personal eventual que desempeña puestos de confianza o asesoramiento especial.” Y a su vez, establece el artículo 90.2 del mismo texto legal que: “Las Corporaciones locales formarán la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública (...)”. Por lo tanto, la Administración Pública puede crear y amortizar puestos de trabajo, a través de la modificación de la relación de puestos de trabajo y de la plantilla de personal. Es un acto propio de la Administración, que esta efectúa en el ejercicio de su potestad de autoorganización.

II.- Como se expresa en la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 30 de diciembre de dos mil quince recurso 328/2013, la relación de puestos de trabajo se configura como el instrumento técnico a través del cual se realizan por

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

la Administración -sea la estatal, sea la autonómica, sea la local- la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y con expresión de los requisitos exigidos para su desempeño, de modo que en función de ellas se definen las plantillas de las Administraciones Públicas y se determinan las ofertas públicas de empleo. Por ello, corresponde a la Administración la formación y aprobación de las relaciones de puestos de trabajo lo que, como es natural, es extensivo a su modificación. La confección de las relaciones de puestos de trabajo por la Administración y la consiguiente catalogación de estos se configura como un instrumento de política de personal, atribuido a la Administración al más alto nivel indicado, de acuerdo con las normas de derecho administrativo, que son las que regulan tanto el proceso de confección y aprobación como el de su publicidad. Así pues, la relación de puestos de trabajo, incluyendo las modificaciones que en ella pueden efectuarse, es un acto propio de la Administración que efectúa en el ejercicio de sus potestades organizatorias.

Las plantillas de personal se pueden configurar como un instrumento de carácter más bien financiero o presupuestario de ordenación del gasto que constituye una enumeración de todas las plazas, que están dotadas presupuestadamente, debiendo incluir tanto a los funcionarios como al personal laboral y eventual, su finalidad es delimitar los gastos de personal al relacionar todos los que prevé para un ejercicio presupuestario siendo la base para habilitar la previsión de gastos en materia de personal y consignar los créditos necesarios para hacer frente a las retribuciones en materia de personal, estando su aprobación y modificación estrechamente ligada a la aprobación y modificación del presupuesto de la Corporación. Esa finalidad y conexión presupuestaria de la plantilla, que se manifiesta en la necesidad de que la misma respete los principios de racionalidad, economía y se configure de acuerdo con la ordenación general de la economía, así como en la prohibición de que los gastos de personal traspasen los límites que se fijan con carácter general en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado (artículo 90.1 párrafo segundo de la LBRL), teniendo la consecuencia de que no es posible la creación de puestos de trabajo que no estén amparados en la plantilla en la medida en que la inclusión en la plantilla es soporte para la habilitación de crédito presupuestario del gasto que implica la puesta en funcionamiento de estos gastos; de manera que en principio todos los puestos de la relación de puestos de trabajo deben corresponder a plazas de la plantilla.

Sólo a través de las RPT pueden crearse, modificarse, refundirse y suprimirse puestos de trabajo y sólo mediante la modificación de la RPT pueden producirse alteraciones en el contenido de estos puestos (Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 30 de diciembre de dos mil quince recurso 328/2013).

III.- Creación y reorganización de puestos.

El Ordenamiento Jurídico reconoce potestad de autoorganización de la Administración en orden a la adecuación de sus estructuras a las necesidades cambiantes, y, además, arbitra fórmulas para “reajustar” o “recolocar” al personal o efectivos existentes en el momento de la reestructuración.

De acuerdo con el artículo 69 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 Administración debe planificar la ordenación de los recursos humanos a través de medidas como:

a) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como del de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos.

b) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.

c) Medidas de movilidad”.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

El artículo 74 del mismo texto legal, establece que: “Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos”.

El Ayuntamiento precisa crear seis puestos de trabajo en el área de servicios a la comunidad, departamento de servicios educativos, juventud e infancia, uno con la denominación de ayudante de cocina y comedor escuela infantil, uno con la denominación de auxiliar de limpieza y servicios domésticos escuela infantil, y cuatro con la denominación de profesor/a escuela de música, y en el área de servicios en materia de deporte, dos puestos con la denominación de peón polivalente, al ser necesaria la asignación a la prestación de los servicios en la escuela infantil, en la escuela de música, y en el área de deportes, y debe hacerlo dotándolos de efectivos de carácter permanente, que cubran las necesidades reales de los servicios y limiten la temporalidad a la atención de necesidades de carácter estrictamente coyuntural.

Teniendo en cuenta que se ha realizado proceso de negociación con los representantes de los trabajadores.

Previo dictamen de la Comisión de Administración Pública, Promoción Económica y Empleo, el Ayuntamiento Pleno, por trece votos a favor de la Sra. Alcaldesa y de los Sres/as Concejales/as de los grupos municipales Socialista y Ciudadanos-Tomelloso(Cs) y ocho abstenciones de los Sres/as Concejales/as de los grupos municipales Popular y VOX, acuerda:

1º.- Aprobar la modificación de la estructura organizativa y relación de puestos de trabajo de este Ayuntamiento, en el siguiente sentido:

Crear los siguientes puestos de trabajo:

En el Área de Servicios a la Comunidad.

Inclusión de los siguientes puestos de trabajo, incorporando como tipo de empleado público, para la provisión del puesto, al personal laboral:

Departamento de Servicios Educativos, Juventud e Infancia

- 1 Ayudante de Cocina y Comedor Escuela Infantil, personal Laboral, Grupo V. (Jornada parcial).
- 1 Auxiliar de Limpieza y Servicios Domésticos Escuela Infantil, personal Laboral, Grupo V. Este con el puesto ya existente suman un total de 2.
- 4 Profesor/a Escuela de Música, personal Laboral, Grupo II. (Jornada parcial, con periodo de actividad de 10 meses en 12). Estos con los nueve puestos ya existentes suman un total de 13.

En el Área de Servicios en Materia de Deporte.

Inclusión de los siguientes puestos de trabajo:

- 2 Peones Polivalentes, personal funcionario. Grupo AP; escala Administración Especial; subescala: Servicios Especiales. Estos con los 17 puestos ya existentes suman un total de 19.

2º.- Incluir en el documento descriptivo de los puestos de trabajo de profesor/a escuela de música en el apartado de formación específica: “Titulación de Grado Medio en Música (Plan de 1966 o equivalente), en la especialidad del instrumento que corresponda”, y en el apartado de observaciones: “La retribución mensual expresada se entiende referida a jornada completa, prorrateándose en caso de jornada parcial”. Así mismo, incluir en la relación de puestos de trabajo de profesor/a escuela de música la especialidad instrumental de cada uno de ellos, quedando en consecuencia dicha relación (que incluye trece puestos), recogida y en la forma que se expresa en el anexo III de los documentos que

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

contienen la motivación de la modificación de la R.P.T., denominación, descripción de funciones, retribuciones y características esenciales de los puestos.

3º.- Aprobar los documentos que contienen la denominación, descripción de funciones, retribución y características esenciales de los puestos a desempeñar por personal laboral, que a continuación se indican, en los que se añade, en el apartado de observaciones la de que la retribución mensual expresada se entiende referida a jornada completa, prorrateándose en caso de jornada parcial:

- Administrador Aula Mentor y Telecentro
- Animador/a Deportivo
- Auxiliar Ayuda a Domicilio
- Auxiliar Ayuda a Domicilio y Vivienda Tutelada
- Auxiliar Comida Sobre Ruedas
- Auxiliar Servicios Múltiples Vivienda Tutelada
- Educador/a Social
- Monitor/a Deportivo-1
- Monitor/a Deportivo-2
- Monitor/a deportivo de natación y actividades deportivas-1
- Monitor/a deportivo de natación y actividades deportivas-2
- Monitor/a de Restauración del Mueble Universidad Popular
- Socorrista Acuático
- Técnico Área Social Centro de la Mujer
- Técnico Superior en Educación Infantil
- Trabajador/a Social
- Trabajador/a Social Plan Concertado

4º.- Aprobar los documentos y anexos a los mismos que contienen la motivación de la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo, la denominación, descripción de funciones, retribución y características esenciales de los puestos de trabajo creados.

5º.- Que dicha modificación, con sus indicaciones, sea publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real y tablón de edictos de este Ayuntamiento.

6º.- Contra este acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse potestativamente recurso de reposición ante el Ayuntamiento Pleno en el plazo de un mes, contado desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real, o recurso Contencioso Administrativo, que podrá interponerse en el plazo de dos meses ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Ciudad Real, contados desde el mismo día indicado, no obstante podrán interponer cualquier otro que estimen conveniente a su derecho.”

Comunicar a los interesados que el expediente se encuentra a su disposición en el Departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento.

MODIFICACIÓN DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE TOMELLOSO

Preámbulo.

Las Entidades Locales deben poder definir por sí mismas las estructuras administrativas internas con las que pretenden dotarse, con objeto de adaptarlas a sus necesidades específicas y a fin de permitir una gestión eficaz. Si configuramos la Relación de Puestos de Trabajo como un documento dinámico que se constituya como una imagen clara de la situación de la plantilla de personal municipal,

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

debemos tender a su adecuación continua de forma que no quede desfasada, y, ya que se constituye en el instrumento operativo que refleja la ordenación de los recursos humanos disponibles, como tal instrumento debe permitir la asignación de los empleados públicos para el cumplimiento de los objetivos asignados con una mayor eficiencia y eficacia en la consecución de los mismos.

El Ayuntamiento precisa crear seis puestos de trabajo en el área de servicios a la comunidad, departamento de servicios educativos, juventud e infancia, uno con la denominación de ayudante de cocina y comedor, escuela infantil, uno con la denominación de auxiliar de limpieza y servicios domésticos, escuela infantil y cuatro con la denominación de profesor/a escuela de música, y en el área de servicios en materia de deporte, dos puestos con la denominación de peón polivalente, al ser necesaria la asignación a la prestación de los servicios en la escuela infantil, en la escuela de música, y en el área de deportes, y debe hacerlo dotándolos de efectivos de carácter permanente, que cubran las necesidades reales de los servicios y limiten la temporalidad a la atención de necesidades de carácter estrictamente coyuntural.

Las anteriores premisas han sido negociadas con la representación de los trabajadores de este Ayuntamiento, obteniéndose como fruto de dicha negociación los acuerdos que a continuación se citan y resultando como compendio de los mismos el presente documento.

Artículo 1.- Definición del acuerdo.

1.1.- El artículo 4.1.a) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local (LBRL) establece la potestad de autoorganización de las entidades locales. El 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 (EBEP) establece en su artículo 72 que: “En el marco de sus competencias de autoorganización, las Administraciones Públicas estructuran sus recursos humanos de acuerdo con las normas que regulan la selección, la promoción profesional, la movilidad y la distribución de funciones y conforme a lo previsto en este capítulo”. El artículo 74 del mismo texto legal, establece que: “Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos”. La creación y supresión de puestos supone modificaciones de la relación de puestos de trabajo y debe realizarse por el procedimiento legalmente establecido. En el concreto ámbito de la administración local, la LBRL establece en el artículo 89: “El personal al servicio de las entidades locales estará integrado por funcionarios de carrera, contratados en régimen de derecho laboral y personal eventual que desempeña puestos de confianza o asesoramiento especial”. Y, a su vez, establece el artículo 90 del mismo texto legal que: “1. Corresponde a cada Corporación local aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual. Las plantillas deberán responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia y establecerse de acuerdo con la ordenación general de la economía, sin que los gastos de personal puedan rebasar los límites que se fijen con carácter general. 2. Las Corporaciones locales formarán la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública (...)”. El artículo 126 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 (TRRL) establece: “1. Las plantillas, que deberán comprender

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

todos los puestos de trabajo debidamente clasificados reservados a funcionarios, personal laboral y eventual, se aprobarán anualmente con ocasión de la aprobación del Presupuesto y habrán de responder a los principios enunciados en el artículo 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril". Por lo tanto, la Administración Pública puede crear y amortizar puestos de trabajo, a través de la modificación de la relación de puestos de trabajo y de la plantilla de personal. Es un acto propio de la Administración, que esta efectúa en el ejercicio de su potestad de autoorganización. Sólo a través de las RPT pueden crearse, modificarse, refundirse y suprimirse puestos de trabajo y sólo mediante la modificación de la RPT pueden producirse alteraciones en el contenido de estos puestos.

Artículo 2.- Partes que formalizan el acuerdo.

La modificación de la RPT, es el resultado de un acuerdo entre, de una parte la Corporación Municipal, representada por la Alcaldesa de la misma a través del Concejal delegado de Recursos Humanos y de otra, el personal, dependiente de aquella, representado por las centrales sindicales UGT FeSP y CSI-F, representativas en el ámbito del Ayuntamiento de Tomelloso.

Artículo 3.- Modificación de la estructura organizativa y relación de puestos de trabajo de este Ayuntamiento.

3.1.- Creación y Reorganización de puestos.

En la valoración recogida en la Relación de puestos de trabajo, aprobada por el Ayuntamiento Pleno en sesión celebrada el día 29/11/2006, el valor asignado a cada punto de los factores que componen el complemento específico era de 150 euros. Dicho valor asignado a cada punto ha experimentado incrementos derivados de la aplicación de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de cada año, así como reducciones que operaron tanto sobre las retribuciones básicas como sobre las de carácter complementario, en aplicación del Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptaban medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, es por ello, que en la actualidad el valor asignado a cada punto de los factores que conforman el complemento específico, sería el resultado de actualizar dicho valor con las variaciones referidas, sin modificar los criterios de valoración realizados en el periodo anterior.

El Ayuntamiento precisa modificar la estructura organizativa y relación de puestos de trabajo, en el siguiente sentido:

3.1.1.- Crear los siguientes puestos de trabajo:

En el Área de Servicios a la Comunidad:

Inclusión del siguiente puesto de trabajo, incorporando como tipo de empleado público, para la provisión del puesto, al personal laboral:

Departamento de Servicios Educativos, Juventud e Infancia.

- 1 Puesto de trabajo de Ayudante de Cocina y Comedor, Escuela Infantil, personal laboral, Grupo V. Titulación: Certificado de Escolaridad.

La necesidad viene dada, por ser precisa la asignación de empleados/as a la prestación de los servicios en la Escuela Infantil. Teniendo en cuenta las normas que regulan la reducción de la temporalidad en el empleo público, y por el deber de evitar cualquier contratación laboral de carácter irregular, se hace necesario crear los puestos con carácter estable a efectos de mantener la prestación de los servicios.

Para la catalogación del puesto de trabajo se ha tenido en cuenta la correspondencia que existe con otros puestos, cuyas características y descripción son similares. El puesto de trabajo está valorado

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

con una puntuación total de: 32. Resultante de un valor punto de 205,54 euros y de la suma de los factores de Responsabilidad: 27; Jornada: 2; Peligrosidad: 2 y Penosidad: 1, siendo el importe del complemento específico anual de 6.577,20 euros (incluidas las pagas extraordinarias). El complemento de destino correspondiente al nivel del puesto de trabajo: 14, es de 4.970 euros anuales (incluidas las pagas extraordinarias). Dedicación 85,71% de la jornada y periodo de actividad 12 meses.

La ficha de funciones de Ayudante de Cocina y Comedor, Escuela Infantil, se adjunta en el Anexo II, del presente acuerdo.

- 1 Auxiliar de limpieza y servicios domésticos, Escuela Infantil, personal laboral. Grupo V. Titulación Certificado de Escolaridad. Este con el puesto ya existente suman un total de 2, que se describen en el Anexo II.

La necesidad viene dada, por ser precisa la asignación de empleados/as a la prestación de los servicios en la Escuela Infantil. Teniendo en cuenta las normas que regulan la reducción de la temporalidad en el empleo público, por las que se entiende la posibilidad de nombramientos temporales contemplados en la nueva norma, en casos de exceso o acumulación de tareas, así como en ejecución de programas temporales, no se ajustan al trabajo a realizar dentro de la prestación de servicios en la Escuela Infantil, y que por el deber de evitar cualquier contratación laboral o nombramiento de funcionarios interinos de carácter irregular se hace necesario crear los puestos con carácter estable.

Las funciones y retribuciones complementarias del puesto de trabajo de nueva creación de Auxiliar de limpieza y servicios domésticos, son las mismas, que actualmente se perciben en el puesto de trabajo que figura en la Relación de Puestos de Trabajo vigente.

- 4 Puestos de Profesor/a Escuela de Música, personal laboral, Grupo II. Titulación: Grado Medio de Música. Estos con los nueve puestos ya existentes suman un total de 13, que se describen en el Anexo II.

La necesidad viene dada, por ser precisa la asignación de empleados/as a la prestación de los servicios en la Escuela de Música. Teniendo en cuenta las normas que regulan la reducción de la temporalidad en el empleo público, por las que se entiende la posibilidad de nombramientos temporales contemplados en la nueva norma, en casos de exceso o acumulación de tareas, así como en ejecución de programas temporales, no se ajustan al trabajo a realizar dentro de la prestación de servicios de la Escuela de Música, y que por el deber de evitar cualquier contratación laboral o nombramiento de funcionarios interinos de carácter irregular se hace necesario crear los puestos con carácter estable.

Las funciones y retribuciones complementarias de los puestos de trabajo de nueva creación de Profesor/a Escuela de Música, son las mismas, que actualmente se perciben en el puesto de trabajo que figura en la Relación de Puestos de Trabajo vigente.

Se incluye en la relación de puestos de trabajo de profesores escuela de música la especialidad instrumental de cada uno de ellos, quedando en consecuencia dicha relación (que incluye trece puestos), recogida y en la forma que se expresa en el Anexo III.

En el Área de Servicios en materia de deporte

• 2 Puestos de Peones Polivalentes, personal funcionario. Grupo AP; escala Administración Especial; subescala: Servicios Especiales. Estos con los 17 puestos ya existentes suman un total de 19, que se describen en el Anexo II.

La necesidad viene dada, por ser precisa la asignación de empleados/as a la prestación de los servicios en el Área de Deportes. Teniendo en cuenta las normas que regulan la reducción de la tempo-

alidad en el empleo público, por las que se entiende que la posibilidad de nombramientos temporales contemplados en la nueva norma, en casos de exceso o acumulación de tareas, así como en ejecución de programas temporales, no se ajustan al trabajo a realizar dentro de la prestación de servicios en el Área de Deportes, y que por el deber de evitar cualquier contratación laboral o nombramiento de funcionarios interinos de carácter irregular se hace necesario crear los puestos con carácter estable.

Las funciones y retribuciones complementarias de los puestos de trabajo de nueva creación de Peón Polivalente, son las mismas, que actualmente se perciben en el puesto de trabajo que figura en la Relación de Puestos de Trabajo vigente.

Artículo 4.- Ámbito de aplicación.

Lo contenido en el presente acuerdo de modificación de la RPT, será de aplicación a los puestos que figuran en dicho acuerdo.

Artículo 5.- Vigencia.

El presente acuerdo entrará en vigor al día siguiente a su aprobación por el Pleno de la Corporación, manteniendo su vigencia hasta que un nuevo acuerdo lo sustituya, parcial o totalmente, sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y tablón de anuncios municipal.

Artículo 6.- Comisión de seguimiento.

La Mesa General de Negociación Conjunta de este Ayuntamiento será la encargada de velar por el cumplimiento del vigente acuerdo, y de interpretar el presente clausulado, así como resolver las lagunas que se detecten.

Anexos al presente acuerdo.

El presente acuerdo, consta de los siguientes anexos:

ANEXO I: RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE NUEVA CREACIÓN.

ANEXO II: FICHAS DE FUNCIONES DE LOS PUESTOS DE NUEVA CREACIÓN.

ANEXO III: RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE LA ESCUELA DE MÚSICA.

En Tomelloso a 18 de abril de 2022.- Por la Corporación, El Concejal de RR.HH.- Por UGT-FeSP, el Delegado Sindical.- Por CSI-F, la Delegada Sindical.

ANEXO I
RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE NUEVA CREACIÓN

Nº	DENOMINACIÓN PUESTO (PERSONAL FUNCIONARIO)	PER	GRUPO	CD	R	EDT	J	F	N	T	PEL	PEN	PUNT.	VAL.P	ESPECIF ANUAL/ DEDIC 100%	DESTINO ANUAL/ DEDIC 100%	DEDICACIÓN
1	PEÓN POLIVALENTE	F	E	14	26,5		5	4	3	1	2	1	42,5	199,26	8.468,60	4.970,00	12 MESES (100%)
2	PEÓN POLIVALENTE	F	E	14	26,5		5	4	3	1	2	1	42,5	199,26	8.468,60	4.970,00	12 MESES (100%)
Nº	DENOMINACIÓN PUESTO (PERSONAL LABORAL)	PER	GRUPO	CD	R	EDT	J	F	N	T	PEL	PEN	PUNT.	VAL.P	ESPECIF ANUAL/ DEDIC 100%	DESTINO ANUAL/ DEDIC 100%	DEDICACIÓN
1	PROFESOR/A ESCUELA DE MÚSICA	L	II	23	47,5								47,5	192,49	9.143,12	8.544,20	10 MESES (21,43%)
2	PROFESOR/A ESCUELA DE MÚSICA	L	II	23	47,5								47,5	192,49	9.143,12	8.544,20	10 MESES (19,14%)
3	PROFESOR/A ESCUELA DE MÚSICA	L	II	23	47,5								47,5	192,49	9.143,12	8.544,20	10 MESES (32,60%)
4	PROFESOR/A ESCUELA DE MÚSICA	L	II	23	47,5								47,5	192,49	9.143,12	8.544,20	10 MESES (60,71%)
5	AUXILIAR LIMPIEZA Y SERVICIOS DOMÉSTI. ESCUELA. INFANTIL	L	V	14	27		2				2	1	32	205,54	6.577,20	4.970,00	12 MESES (100%)
6	AYUDANTE DE COCINA Y COMEDOR ESCUELA INFANTIL	L	V	14	27		2				2	1	32	205,54	6.577,20	4.970,00	12 MESES (85,71%)

ANEXO II

FICHAS DE FUNCIONES DE LOS PUESTOS DE NUEVA CREACIÓN. (Se encuentran a disposición de los interesados en el Departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento).

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

ANEXO III
RELACIÓN DE PUESTOS PROFESORES ESCUELA DE MÚSICA

Nº	DENOMINACIÓN PUESTO (PERSONAL LABORAL)	PER	GRUPO	CD	R	EDT	J	F	N	T	PEL	PEN	PUNTOS	VAL.P	ESPECÍFICO ANUAL/DEDIC 100%	DESTIN. ANUAL/DEDIC 100%	DEDICACIÓN
1	PROFESOR ESCUELA MÚSICA (SAXOFÓN)	L	II	23	47,5								47,5	192,49	9.143,12	8.544,20	12 MESES (100%)
2	PROFESOR ESCUELA MÚSICA (VIOLÍN)	L	II	23	47,5								47,5	192,49	9.143,12	8.544,20	12 MESES (100%)
3	PROFESOR ESCUELA MÚSICA (MÚSICA Y MOVIMIENTO)	L	II	23	47,5								47,5	192,49	9.143,12	8.544,20	10 MESES (100%)
4	PROFESOR ESCUELA MÚSICA (MÚSICA Y MOVIMIENTO)	L	II	23	47,5								47,5	192,49	9.143,12	8.544,20	10 MESES (100%)
5	PROFESOR ESCUELA MÚSICA (VIOLONCHELO)	L	II	23	47,5								47,5	192,49	9.143,12	8.544,20	10 MESES (75%)
6	PROFESOR ESCUELA MÚSICA (TROMPA)	L	II	23	47,5								47,5	192,49	9.143,12	8.544,20	10 MESES (75%)
7	PROFESOR ESCUELA MÚSICA (GUITARRA)	L	II	23	47,5								47,5	192,49	9.143,12	8.544,20	10 MESES (65,49%)
8	PROFESOR ESCUELA MÚSICA (PIANO Y LENGUAJE MUSICAL)	L	II	23	47,5								47,5	192,49	9.143,12	8.544,20	10 MESES (50%)
9	PROFESOR ESCUELA MÚSICA (TROMBÓN)	L	II	23	47,5								47,5	192,49	9.143,12	8.544,20	10 MESES (50%)
10	PROFESOR/A ESCUELA DE MÚSICA (CONTRABAJO)	L	II	23	47,5								47,5	192,49	9.143,12	8.544,20	10 MESES (21,43%)
11	PROFESOR/A ESCUELA DE MÚSICA (OBOE)	L	II	23	47,5								47,5	192,49	9.143,12	8.544,20	10 MESES (19,14%)
12	PROFESOR/A ESCUELA DE MÚSICA (VIOLA)	L	II	23	47,5								47,5	192,49	9.143,12	8.544,20	10 MESES (32,60%)
13	PROFESOR/A ESCUELA DE MÚSICA (PERCUSIÓN)	L	II	23	47,5								47,5	192,49	9.143,12	8.544,20	10 MESES (60,71%)

Tomelloso, a 11 de mayo de 2022.- La Alcaldesa.

Anuncio número 1404

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>