

Las Palmas de Gran Canaria, a diecinueve de diciembre de dos mil diecisiete.

EL SECRETARIO DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTES DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA
(Por delegación, Resolución de Alcalde 2656/2017, de 30 de enero), Domingo Arias Rodríguez.

168.557-A

Instituto Municipal de Deportes de Las Palmas de Gran Canaria

ANUNCIO

13.194

APLICACIÓN DEL MANUAL DE VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA A LOS PUESTOS DE TRABAJO DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTES DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

En ejecución de lo establecido en 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se hace público el acuerdo adoptado por la Junta de Gobierno de la ciudad de Las Palmas de Gran Canaria, en sesión del día 14 de diciembre de 2017.

Aplicación del Manual de Valoración de los Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria a los puestos de trabajo del Instituto Municipal de Deportes de Las Palmas de Gran Canaria

ANTECEDENTES

PRIMERO. Con fecha 27 de septiembre de 2012, se aprueba mediante acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad el Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria (BOP número 133, de 19 de octubre de 2012).

SEGUNDO. Con fecha 5 de diciembre de 2012, se aprueban, mediante acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad, los Criterios Generales sobre la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria (BOP número 22, de fecha 15 de febrero de 2013).

TERCERO. Con fecha 19 de diciembre de 2013, se aprueba, mediante acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad, la Relación de Puestos de Trabajo del Instituto Municipal de Deportes, (en adelante RPT), así como otros documentos complementarios de dicha RPT, que entraron en vigor el 1 de enero de 2014. La publicación en el BOP de la RPT se efectúa con fecha 20 de diciembre de 2013; corrección de error aprobado por acuerdo de la Junta de Gobierno de fecha 6 de febrero de 2014, BOP de fecha 17 de febrero de 2014. Esta RPT fue suspendida parcial y cautelarmente por Auto de la Sección 1ª de la Sala de lo contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de fecha 9 de abril de 2014.

CUARTO. Con fecha 11 de diciembre de 2013 se aprueba, mediante acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad, el Manual de Valoración de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, que entró en vigor el 1 de enero de 2014 (BOP número 160, de fecha 13 de diciembre de 2013). Este acuerdo fue ratificado y declarado conforme a derecho por sentencia del Juzgado de lo Contencioso Administrativo número 4 de fecha 30 de marzo de 2015, procedimiento 275/2014.

QUINTO. Con fecha 18 de diciembre de 2014, se aprueba, mediante acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad, la Relación de Puestos de Trabajo del Instituto Municipal de Deportes del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria (en adelante, RPT), que entró en vigor el 1 de enero de 2015 (BOP número 167, de fecha 29 de diciembre de 2014). Este acuerdo fue anulado por sentencia de fecha 5 de abril de 2017, procedimiento abreviado 151/2015 del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número 5.

SEXTO. Como consecuencia de ello, el Instituto Municipal de Deportes del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria carece actualmente del instrumento de ordenación de los puestos de trabajo que integran su organización administrativa. Precisamente por ello, se ha hecho necesario elaborar y aprobar, conjuntamente con las distintas Secciones Sindicales del Comité de Empresa legalmente constituidas en el Instituto Municipal de Deportes del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, la descripción de los puestos de trabajo, su valoración y la Relación de Puestos de Trabajo, conforme a los trámites que a continuación se indican.

SÉPTIMO. Con fechas 16 y 24 de octubre, 14 y 22 de noviembre de 2017, se convoca la Mesa de Negociación para tratar el asunto “Relación de puestos de Trabajo 2018”. Así mismo, con fecha 24 de noviembre de 2017 se celebran tres sesiones de la mesa técnica de trabajo.

NOVENO. Con fecha 28 de noviembre de 2017, se convoca al Comité de Empresa con el siguiente punto del orden del día:

- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo del personal laboral del Instituto Municipal de Deportes de las Palmas de Gran Canaria.

DÉCIMO. Con fecha 28 de noviembre de 2017, se convoca la Mesa de Negociación con los siguientes puntos del orden del día:

- Aprobación de la Descripción de Puestos de Trabajo del IMD.
- Aplicación del Manual de Valoración de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria al personal del IMD.
- Aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo del IMD.

Sometido el punto segundo a consideración, resulta aprobado por unanimidad en la Mesa de Negociación (votos a favor: IC, STAC) la aplicación del Manual de Valoración de los Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria al personal del IMD.

UNDÉCIMO. Con fecha 7 de diciembre de 2017, la Junta de Gobierno de la Ciudad de Las Palmas de Gran Canaria aprobó el Manual de Valoración de los Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria.

DUODÉCIMO. Con fecha 12 de diciembre de 2017, se emite informe-propuesta para la aplicación del Manual de Valoración de los Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria a los puestos de trabajo del IMD.

DECIMOTERCERO. Con fecha 13 de diciembre de 2017, la Junta Rectora del IMD acordó la aprobación inicial de la aplicación del Manual de Valoración de los Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria a los puestos de trabajo del Instituto Municipal de Deportes, en el momento en el que entre en vigor la Relación de Puestos de Trabajo del Organismo Autónomo, y su elevación a la Junta de Gobierno de la Ciudad de Las Palmas de Gran Canaria para su aprobación definitiva.

NORMATIVA APLICABLE

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

II. Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

III. Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (en adelante, LMRFP), en la redacción dada por la Ley 2/2004.

IV. Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria.

V. Ley 7/2015, de 1 de abril, de los Municipios de Canarias.

VI. 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 (en adelante, RFAL).

VII. Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento general de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado (en adelante, RGI).

VIII. Real Decreto 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.

IX. Estatutos del Instituto Municipal de Deportes.

X. Reglamento Orgánico del Gobierno y de la Administración del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria (en adelante, ROGA).

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

1. Sobre las retribuciones de los empleados públicos

Las retribuciones del personal funcionario (y en el caso concreto del Instituto Municipal de Deportes del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, también del personal laboral al existir un convenio de homologación de la estructura retributiva) se clasifican en básicas y complementarias, siendo estas últimas las que retribuyen las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el funcionario.

En este sentido, señala el artículo 24 del TREBEP que la cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios se establecerán por las correspondientes leyes de cada Administración Pública atendiendo, entre otros, a los siguientes factores:

- a) La progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera administrativa.
- b) La especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo.
- c) El grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos.
- d) Los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo.

2. Sobre el complemento de destino.

El artículo 3 del RFAL dispone, respecto del complemento de destino, que:

“1. Los intervalos de los niveles de puestos de trabajo de los funcionarios de Administración Local serán los que en cada momento se establezcan para los funcionarios de la Administración del Estado.

2. Dentro de los límites máximo y mínimo señalados, el Pleno de la Corporación asignará nivel a cada puesto de trabajo atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto.

3. En ningún caso los funcionarios de Administración Local podrán obtener puestos de trabajo no incluidos en los niveles del intervalo correspondiente al grupo de titulación en que figure clasificada su Escala, Subescala, clase o categoría.

4. Los complementos de destino asignados por la Corporación deberán figurar en el presupuesto anual de la misma con la cuantía que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada nivel.

5. Los funcionarios solo podrán consolidar grados incluidos en el intervalo correspondiente al grupo en que figure clasificada su Escala, Subescala, clase o categoría, de conformidad con lo establecido en el artículo 21 de la Ley de Medidas para la reforma de la Función Pública, y de acuerdo con lo establecido en el presente Real Decreto”.

Por tanto, todos los puestos han de tener atribuido un complemento de destino, correspondiente a un nivel situado en el intervalo de niveles admitido para el grupo o grupos de titulación con el que figuren clasificados y correspondiente con los que en cada momento se establezcan para los funcionarios de la Administración del Estado. En este sentido, el complemento de destino viene siendo considerado como un concepto retributivo de carácter objetivo y general, directamente vinculado al desempeño de un puesto de trabajo concreto con independencia de las características personales del funcionario que lo pueda desempeñar. Cada nivel será asignado atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto de trabajo.

El intervalo de niveles de puestos de trabajo que corresponden a cada cuerpo o escala, de acuerdo con el grupo en el que figuren clasificados, para los funcionarios de la Administración del Estado, se determinó en el artículo 71 del RGI:

Cuerpos o Escalas	Nivel mínimo	Nivel máximo
Grupo A	20	30
Grupo B	16	26
Grupo C	11	22
Grupo D	9	18
Grupo E	7	14

En ningún caso los funcionarios podrán obtener puestos de trabajo no incluidos en los niveles del intervalo correspondiente al grupo en el que figure clasificado su cuerpo o escala.

El complemento de destino es un complemento jerárquico, es decir, un indicativo de la jerarquía del puesto de trabajo en el conjunto de la estructura de puestos que la relación conforma. Sin embargo, si consideramos lo dispuesto en el artículo 24 del TREBEP, en el que se habla de retribuciones complementarias en su conjunto, parece que el legislador pretende acercar la naturaleza última del complemento de destino a la del complemento específico, dado que ambos complementos estarían dedicados a retribuir la especial dificultad técnica o responsabilidad del puesto de trabajo.

En todo caso, la asignación de niveles a los puestos de trabajo deberá hacerse de tal forma que el nivel de complemento de destino de un puesto de trabajo sea superior al que corresponda a cualquier otro subordinado

al mismo, indicando con ello que la progresión en la escala de niveles representa un incremento del nivel de dificultad o responsabilidad de las funciones que constituyen el contenido del puesto de trabajo.

No obstante, en lo referente a la asignación de niveles de complemento de destino, la actuación de la Administración puede calificarse de discrecional, como ya se ha expuesto, dada su estrecha conexión con la definición de la propia estructura de las unidades administrativas y las posiciones de jerarquía, definición que penetra en el núcleo mismo de la potestad de organización de la Administración consistente en la propia competencia para definir el modelo organizativo.

Al respecto, la jurisprudencia ha considerado que la asignación de un nivel constituye un juicio de apreciación técnica, esencialmente discrecional, en el que la Administración goza de un amplio margen de libertad; por lo que las decisiones que se adopten, en el ejercicio de esta libertad, solo pueden ser discutidas cuando se acredite, bien la existencia de desviación de poder, bien la injustificada diferenciación de puestos de trabajo sustancialmente idénticos en términos que obliguen a calificarla de discriminatoria.

De todas formas, esta administración ha pretendido concretar la estructura de niveles a través del correspondiente acuerdo colectivo, quedando la discrecionalidad administrativa a salvo de unos mínimos referentes a la organización funcional, vinculada a través del acuerdo alcanzado, fruto de la negociación sobre la clasificación de puestos.

3. Sobre el complemento específico.

Por su parte, el artículo 4 del RFAL señala, respecto del complemento específico, 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.

3. Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación, al aprobar la relación de puestos de trabajo, determinará aquellos a los que corresponde un complemento específico, señalando su respectiva cuantía.

4. La cantidad global destinada a la asignación de complementos específicos figurará en el presupuesto y no podrá exceder del límite máximo expresado en el artículo 7.2, a), de esta norma”.

El complemento específico, por tanto, 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 su devengo podrá ser fijo o variable, genérico o singularizado.

La naturaleza objetiva del puesto de trabajo se constata en la propia definición legal del mismo: es un complemento de “algunos” puestos de trabajo, cuyas características se fijan mediante los oportunos sistemas de especificación y clasificación de puestos, es decir, vinculados a la calidad y las circunstancias objetivas de los mismos, siendo los órganos de gobierno de las correspondientes entidades locales los llamados a señalar libremente cuáles son los puestos de trabajo que, por reunir alguna o varias de esas condiciones, otorgan a quien los desempeña el derecho a percibir esta remuneración.

La potestad administrativa de fijación de complementos no puede ser controlada basándose genéricamente

en la vulneración del derecho a la igualdad del artículo 14 de la CE, al considerar los tribunales que la equiparación entre cuerpos, categorías o puestos no puede fundamentarse en la identidad de titulación, en la similitud de denominación o en las funciones que corresponda desempeñar a sus ocupantes, ya que cabe siempre contemplar otros factores de diferenciación, como son las distintas exigencias de preparación, responsabilidad, intensidad de la dedicación, heterogeneidad de los asuntos que se han de resolver, incluso aunque las tareas asignadas puedan definirse en términos análogos o casi idénticos, ya que la mencionada definición se hará por naturaleza con referencia a estructuras administrativas diferenciadas.

Cuestión distinta es que exista una clara identidad en las circunstancias concurrentes en los puestos de trabajo que sin duda pueden ser objeto de comparación, o se intente la aplicación de la técnica de los conceptos jurídicos indeterminados, ya que las condiciones particulares de algunos puestos en función de la especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad integran conceptos jurídicos indeterminados que, en cuanto tales, tienen naturaleza reglada.

En el vigente manual de valoración se regulan los componentes generales y singularizados del complemento específico, considerando en este último caso las especiales y singulares características que puede tener cada uno de los puestos de trabajo que integran la organización. Es decir, no todos los puestos de trabajo, que en esencia tienen unas obligaciones y funciones genéricas y por ellas han de ser retribuidos de igual manera, son idénticos entre sí, sino que existen puestos que cuentan con aspectos singularizados que los definen en términos más específicos y los distinguen de la generalidad, siendo este el denominado componente singularizado del complemento específico.

En este sentido, y volviendo a lo dispuesto por el primer apartado del artículo 4 del RFAL, cuando establece que “en ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo”, cabe señalar que la jurisprudencia ha ido modulando su significado, entendiendo dicho complemento como unidad, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

De esta manera, procede identificar el componente del complemento específico que dará un complemento específico único y la correcta y ajustada retribución de los puestos:

De devengo fijo. Componente general del complemento específico: Fijado conforme a los criterios que se contemplan con carácter genérico en el Manual de Valoración de Puestos aplicable en cada momento. Este componente es el que de modo unánime se aplica a la generalidad de los puestos de trabajo que respondan a tales criterios, en los porcentajes y con la ponderación que en el referido manual se recogen. Son componentes generales de devengo fijo del complemento específico los que resulten, por tanto, de la aplicación del manual de valoración reseñado.

Los factores del componente general de devengo fijo del complemento específico, desarrollados en el Manual de Valoración de Puesto de Trabajo, son los siguientes:

- Factor I: Dificultad técnica (Grados A, B, C, D, E, F, G, H, I).
- Factor II: Dedicación, jornada, turno (Grados A, B, C, D, E, F, G, H).
- Factor III: Incompatibilidad (Grados A, B, C, D, E, F).
- Factor IV: Responsabilidad (Grados A, B, C, D, E, F, G, H).
- Factor V: Peligrosidad (Grados A, B, C, D, E).
- Factor VI: Penosidad (Grados A, B, C, D, E).

Respecto al valor del punto del complemento específico, se corresponderá con el valor asignado por la Comunidad Autónoma de Canarias a sus empleados públicos, en la correspondiente Ley de Presupuestos Autonómicos y experimentará las modificaciones que se introduzcan por las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

De acuerdo con tales criterios, y según el resultado del proceso de valoración, se fija el número de puntos que corresponde a cada puesto de trabajo de personal funcionario o laboral.

En conclusión, el complemento específico, en los términos de una consolidada doctrina jurisprudencial está vinculado exclusivamente a la calidad y circunstancias del puesto de trabajo al que se le asigna (Sentencias del Tribunal Supremo de 14 de diciembre de 1990 -RJ 1990/10163-, 20 de mayo -RJ 1994/5305- y 27 de septiembre de 1994 -RJ 1994/7366-).

4. Sobre la valoración de los puestos de trabajo.

La valoración de los puestos de trabajo se configura como la técnica que señala el valor de un puesto en una determinada organización, con la finalidad de crear una estructura salarial basada en la naturaleza de las funciones y responsabilidades asumidas y no en los méritos de la persona. Es decir, el grueso de las retribuciones se establece por lo que se hace y no por lo que se es o se ha sido.

Como señala el segundo apartado del artículo 4 del RFAL, “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”. En este sentido, el Tribunal Supremo en Sentencia de 5 de diciembre de 1994 manifestó que “esa valoración previa del puesto de trabajo no puede entenderse como una especie de posible paso lógico implícito, no necesitando de concreción en un acto distinto del propio de la aprobación de la relación de puestos de trabajo, sino como una actuación de entidad diferenciada por sí, que debe preceder al acto del Pleno de la Corporación por el que este aprueba tal relación”.

A pesar de que las administraciones cuentan con margen para configurar su concreta política de retribución de los empleados públicos, la exigencia de efectuar una valoración de los puestos de trabajo con carácter previo al establecimiento o modificación del complemento específico debe conectarse con los aspectos presupuestarios, dado su alto impacto sobre el gasto público. Ello faculta al Estado a adoptar las medidas de dirección de la actividad económica general en virtud del título conferido por el artículo 149.1.13 de la Constitución Española y en el artículo 154 del TRRL.

A tal fin, se creó el concepto de crecimiento de la masa salarial a la hora de determinar el crecimiento máximo de los gastos de personal, conforme se recoge en las leyes anuales de presupuestos.

No obstante la consignación anual de topes máximos en el incremento total de las retribuciones, la propia naturaleza del modelo de empleo público, abierto y con primacía del puesto de trabajo, la ley posibilita un incremento retributivo superior, singular y excepcional, destinado a asegurar que las retribuciones complementarias guarden la relación procedente con el contenido de los puestos de trabajo; es decir, con su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, peligrosidad o penosidad, conforme al artículo 18.7 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, que dispone:

“18.Siete. Lo dispuesto en los apartados anteriores debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo”.

Por tanto, realizada una nueva descripción de los puestos de trabajo, con nuevos puestos y con nuevas o diferentes funciones generales y/o específicas para los ya existentes, debe entenderse que la adecuación de la valoración

de los puestos resulta imprescindible y tiene encaje, por tanto, en la excepción prevista por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017.

5. Sobre el Manual de Valoración de los Puestos de Trabajo.

El Manual de Valoración de los Puestos de Trabajo ha de ser aprobado previa o simultáneamente con la Relación de Puestos de Trabajo para que pueda resultar aplicable a la misma. En este caso, se ha estimado procedente aprobarlo de manera diferenciada, pero con una entrada en vigor simultánea a la RPT.

El Manual se ha elaborado sobre la base del denominado “sistema de puntos por factor”, estableciendo una serie de factores de valoración, atribuyendo distintos grados a cada uno de los factores y asignando una puntuación a cada grado.

Los factores de valoración del complemento de destino están diferenciados de los factores del complemento específico, siendo cada uno de ellos:

5.1. Factores de valoración del complemento de destino:

- Factor I: Especialización formación

Se trata de la necesidad de actualización continua de conocimientos de carácter jurídico, técnico y/o profesional, de la necesidad de determinada cualificación profesional, de la especificidad y complejidad de los conocimientos requeridos, así como del tiempo necesario para desempeñar con soltura un puesto de trabajo.

- Factor II: Desarrollo de competencias

Se trata del desempeño de competencias específicas en un determinado órgano administrativo y se relaciona con el nivel de autonomía y experiencia requerido.

- Factor III: Complejidad funcional

Se trata de la variedad, dificultad, amplitud e interrelación de las tareas y actividades en un determinado ámbito de gestión, así como la frecuencia e importancia de la toma de decisiones y el nivel de esfuerzo mental requerido para ello.

- Factor IV: Tipo de mando

Se trata del nivel de dirección, coordinación, control y evaluación del trabajo del personal adscrito a su unidad, así como del desarrollo coordinado de la gestión administrativa o de los procesos de trabajo, considerando la dificultad e inconvenientes de la obtención de resultados a través del personal a su cargo.

5.2. Factores de valoración del componente general de devengo fijo del complemento específico:

- Factor I: Dificultad técnica

Determina el nivel de conocimientos, experiencia y habilidades necesarios para conseguir un óptimo nivel de desempeño del puesto de trabajo; la necesidad de actualización de conocimientos y de adaptación a los cambios tecnológicos, así como el nivel de esfuerzo intelectual requerido.

- Factor II: Dedicación, jornada, turno

Se refiere al tiempo dedicado a la prestación del trabajo, bien sea en jornada de régimen ordinario o bien en régimen de especial dedicación. También mide las características de algunas jornadas tales como nocturnidad, turnicidad o trabajo en sábados, domingos y festivos, no compensados y/o no valorados mediante complemento específico de devengo variable.

- Factor III: Incompatibilidad

Se tendrá en cuenta tanto la incompatibilidad ordinaria (entendida como la imposibilidad de todos los empleados de compatibilizar el empleo público con otro puesto de trabajo en el sector público o privado, de acuerdo a lo establecido legalmente) como la incompatibilidad vinculada al coste de oportunidad de no poder compatibilizar el puesto de trabajo con ningún otro. Mientras que la primera será igual para todos los puestos, la segunda diferenciará entre los subgrupos de pertenencia, al entender que este modifica el coste de oportunidad.

- Factor IV: Responsabilidad

Este factor valora tanto la responsabilidad por mando como por resultados. Se refiere al grado de autonomía e independencia requerida por el puesto de trabajo en procesos de toma de decisiones, valorándose la relevancia de las mismas, así como la obligación de instruir, dirigir, motivar y controlar a empleados dependientes. Igualmente, mide el nivel de dirección y coordinación del personal subordinado, valorándose el esfuerzo, dificultad e inconvenientes de tener que obtener resultados a través de terceros que dependen jerárquicamente del puesto. Por último, mide el nivel de repercusión global que tiene el desempeño de sus funciones respecto de los objetivos de la Administración.

- Factor V: Peligrosidad

Se tendrá en cuenta el esfuerzo, el riesgo y la peligrosidad que el puesto de trabajo conlleva, tras el cumplimiento de las medidas de seguridad derivadas de la normativa aplicable en materia de prevención de riesgos laborales.

- Factor VI: Penosidad

Se tendrá en cuenta la penosidad del puesto de trabajo tanto por el esfuerzo físico, psicológico y mental requerido como por la derivada de las condiciones ambientales, siempre que la frecuencia de estos factores sea elevada o al menos durante la mayor parte de su jornada.

6. Respecto a la negociación colectiva.

Teniendo en cuenta el contenido del Manual de Valoración, con incidencia directa en la determinación de las retribuciones complementarias, resulta obligatoria la fase de negociación colectiva previa.

7. Respecto de la competencia para su aprobación.

Respecto de la competencia para la aprobación de la Descripción de los Puestos de Trabajo del IMD, establece el artículo 127.1.h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, que corresponde a la Junta de Gobierno de la Ciudad tanto aprobar las Relaciones de Puestos de Trabajo como, entre otros, las demás decisiones en materia de personal que no estén expresamente atribuidas a otro órgano.

Por todo lo anteriormente expuesto, y en los términos propuestos por el Concejal de Gobierno del Área de Nuevas Tecnologías, Administración Pública y Deportes, la Junta de Gobierno de la Ciudad de Las Palmas de Gran Canaria, en sesión del día 14 de diciembre de 2017, acuerda:

PRIMERO. La aprobación de la aplicación del Manual de Valoración de los Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria a los puestos de trabajo del Instituto Municipal de Deportes, en el momento en el que entre en vigor la Relación de Puestos de Trabajo del Organismo Autónomo, que figura como Anexos I y II del presente acuerdo.

SEGUNDO. Practicar las publicaciones que procedan, así como su inserción en la intranet y en la página web corporativa.

Anexo I: Aplicación de los factores del complemento de destino a los puestos de trabajo del Instituto Municipal de Deportes de Las Palmas de Gran Canaria.

INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTES - IMD											
INDICADORES PARA EL CÁLCULO DEL COMPLEMENTO DE DESTINO											
PUESTOS			FACTORES								TOTAL CO
Nº	DENOMINACIÓN	S I C I O	I - ESPECIALIZACIÓN		II - DESARROLLO COMPETENCI		III - COMPLEJIDAD FUNCIONAL		IV - TIPO MAND		
			G*	Puntos	G*	Puntos	G*	Puntos	G*	Puntos	
1	ADMINISTRATIVO	C1	C	7,2	D	4,5	D	6,3	A	0	18
2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C2	B	6,4	C	4	C	5,6	A	0	16
3	ENCARGADO DE SERVICIOS MÚLTIPLES IMD	C1	C	7,2	B	3,7	B	5,1	A	0	16
4	GESTOR DE DEPORTES	C1	C	7,2	D	4,5	D	6,3	A	0	18
5	GESTOR DE NÓMINAS Y SEGUROS SOCIALES	A2/C1	D	8	E	5	E	7	A	0	20
6	JEFE DE GRUPO	A2/C1	D	8	E	5	E	7	D	2	22
7	JEFE DE NEGOCIADO	A2/C1	D	8	E	5	E	7	D	2	22
8	JEFE DE SECCIÓN	A1/A2	E	8,8	F	5,5	F	7,7	F	4	26
9	JEFE DE UNIDAD TÉCNICA	A1/A2	E	8,8	F	5,5	F	7,7	F	4	26
10	OFICIAL DE APOYO Y EVENTOS	C2	B	6,4	A	3,5	B	5,1	A	0	15
11	OFICIAL DE INFRAESTRUCTURAS DEPORTIVAS	C2	B	6,4	A	3,5	B	5,1	B	1	16
12	OFICIAL DE INSTALACIONES DEPORTIVAS	C2	B	6,4	A	3,5	B	5,1	A	0	15
12.1	OFICIAL DE INSTALACIONES DEPORTIVAS (COORDINADOR)	C2	B	6,4	A	3,5	B	5,1	B	1	16
13	OPERARIO DE INSTALACIONES DEPORTIVAS	A/IAP	B	6,4	B	3,7	A	3,9	A	0	14
14	ORDENANZA	E/IAP	A	5,6	A	3,5	A	3,9	A	0	13
15	TÉCNICO DE ASUNTOS ECONÓMICOS	A1/A2	E	8,8	F	5,5	H	9,7	A	0	24
16	TÉCNICO DE ASUNTOS JURÍDICOS	A1/A2	E	8,8	F	5,5	H	9,7	A	0	24
17	TÉCNICO DE GRADO MEDIO AE	A2	D	8	E	5	E	7	A	0	20
17.1	TÉCNICO DE GRADO MEDIO AE (DE GESTIÓN DEPORTIVA)	A2	D	8	E	5	E	7	A	0	20
17.2	TÉCNICO DE GRADO MEDIO AE (DE INSTALACIONES DEPORTIVAS)	A2	D	8	E	5	H	9	A	0	22
17.3	TÉCNICO DE GRADO MEDIO AE (DE PROMOCIÓN DEPORTIVA)	A2	D	8	E	5	H	9	A	0	22
17.4	TÉCNICO DE GRADO MEDIO AE (INGENIERO TÉCNICO)	A2	D	8	E	5	H	9	A	0	22
18	TÉCNICO SUPERIOR DE AG	A1	E	8,8	F	5,5	F	7,7	A	0	22
19	TÉCNICO SUPERIOR DE AE	A1	E	8,8	F	5,5	F	7,7	A	0	22
19.1	TÉCNICO SUPERIOR DE AE (DE GESTIÓN DEPORTIVA)	A1	E	8,8	F	5,5	H	9,7	A	0	24

Anexo II: Aplicación de los factores del componente general del complemento de específico a los puestos de trabajo del Instituto Municipal de Deportes de Las Palmas de Gran Canaria.

INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTES - IMD															
INDICADORES PARA EL CÁLCULO DEL COMPLEMENTO ESPECÍFICO															
Nº	DENOMINACIÓN	SUBGRUPO	I - DIFICULTAD TÉCNICA 3-6-8-11-15-18-21-24-27		II - DEDICACIÓN / JORN/TURNO 0-1-2-6-8-12-12-16		III - INCOMPATIB. 0-9-12-15-18-21		IV - RESPONSABIL. 6-8-9-11-14-16-18-20		V - PELIGROSIDAD 0-2-4-6-8		VI - PENOSIDAD 0-2-4-6-8		TOTAL CE
			Gº	Puntos	Gº	Puntos	Gº	Puntos	Gº	Puntos	Gº	Puntos	Gº	Puntos	
1	ADMINISTRATIVO	C1	C	8	A	0	D	15	C	9	A	0	B	2	34
2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C2	C	8	A	0	C	12	C	9	A	0	B	2	31
3	ENCARGADO DE SERVICIOS MÚLTIPLES IMD	C1	C	8	A	0	D	15	D	11	A	0	B	2	36
4	GESTOR DE DEPORTES	C1	C	8	B	1	D	15	D	11	A	0	B	2	37
5	GESTOR DE NOMINAS Y SEGUROS SOCIALES	A2/C1	E	15	B	1	E	18	C	9	A	0	B	2	45
6	JEFE DE GRUPO	A2/C1	F	18	A	0	E	18	E	14	A	0	B	2	52
7	JEFE DE NEGOCIADO	A2/C1	F	18	A	0	E	18	E	14	A	0	B	2	52
8	JEFE DE SECCIÓN	A1/A2	H	24	F	12	F	21	G	18	A	0	B	2	77
9	JEFE DE UNIDAD TÉCNICA	A1/A2	H	24	F	12	F	21	F	16	A	0	B	2	75
10	OFICIAL DE APOYO Y EVENTOS	C2	A	3	D	6	C	12	A	6	C	4	D	6	37
11	OFICIAL DE INFRAESTRUCTURAS DEPORTIVAS	C2	C	8	B	1	C	12	B	8	C	4	C	4	37
12	OFICIAL DE INSTALACIONES DEPORTIVAS	C2	A	3	D	6	C	12	A	6	C	4	D	6	37
12.1	OFICIAL DE INSTALACIONES DEPORTIVAS (COORDINADOR)	C2	C	8	B	1	C	12	D	11	C	4	B	2	38
13	OPERARIO DE INSTALACIONES DEPORTIVAS	E/AP	A	3	D	6	B	9	A	6	C	4	D	6	34
14	ORDENANZA	E/AP	A	3	A	0	B	9	A	6	A	0	B	2	20
15	TÉCNICO DE ASUNTOS ECONÓMICOS	A1/A2	H	24	A	0	F	21	F	16	A	0	B	2	63
16	TÉCNICO DE ASUNTOS JURÍDICOS	A1/A2	H	24	A	0	F	21	F	16	A	0	B	2	63
17	TÉCNICO DE GRADO MEDIO AE	A2	E	15	A	0	E	18	E	14	A	0	B	2	49
17.1	TÉCNICO DE GRADO MEDIO AE (DE GESTIÓN DEPORTIVA)	A2	E	15	A	0	E	18	E	14	A	0	B	2	49
17.2	TÉCNICO DE GRADO MEDIO AE (DE INSTALACIONES DEPORTIVAS)	A2	F	18	A	0	E	18	F	16	A	0	B	2	54
17.3	TÉCNICO DE GRADO MEDIO AE (DE PROMOCIÓN DEPORTIVA)	A2	F	18	A	0	E	18	F	16	A	0	B	2	54
17.4	TÉCNICO DE GRADO MEDIO AE (INGENIERO TÉCNICO)	A2	E	15	A	0	E	18	E	14	B	2	B	2	51
18	TÉCNICO SUPERIOR DE AG	A1	F	18	A	0	F	21	F	16	A	0	B	2	57
19	TÉCNICO SUPERIOR DE AE	A1	F	18	A	0	F	21	F	16	A	0	B	2	57
19.1	TÉCNICO SUPERIOR DE AE (DE GESTIÓN DEPORTIVA)	A1	H	24	A	0	F	21	F	16	A	0	B	2	63

Las Palmas de Gran Canaria, a diecinueve de diciembre de dos mil diecisiete.

EL SECRETARIO DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTES DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA
(Por delegación, Resolución de Alcalde 2656/2017, de 30 de enero), Domingo Arias Rodríguez.