

AYUNTAMIENTO DE SANTA LUCÍA DE TIRAJANA

Juan Manuel Pérez Mendoza, en calidad de Funcionario de Carrera, Secretario General de la Sección Sindical del Sindicato de Empleados Públicos de Canarias, (SEPCA), Delegado Sindical, Delegado de Personal y Delegado de Prevención, con domicilio a efectos de notificación en la dirección de correo electrónico: sepcasantalucia@gmail.com y/o juanmanuelperez@santaluciagc.com, y en las oficinas municipales del Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana, Avenida de las Tirajanas, núm. 151, C.P. 35110, por medio del presente se dirige Ud., y como mejor proceda en derecho, en base a los siguientes,

EXPONE

Que habiendo sido publicado en el BOP Las Palmas núm. 138, de 16 de noviembre de 2022, la aprobación provisional, por Acuerdo del Pleno Municipal, en sesión ordinaria de fecha 27 de octubre de 2022, de la Modificación de la vigente Relación de Puestos de Trabajo (RPT), interpone **RECLAMACIÓN** ante el Pleno de este Ayuntamiento, en base a las siguientes:

ALEGACIONES:

PRIMERA.- Desde esta Sección Sindical de SEPCA se interpreta que esta Modificación de la vigente Relación de Puestos de Trabajo (RPT) **no persigue la mejora** de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, **ni persigue una mayor eficacia** en el funcionamiento de la Administración, **ni tan siquiera mejora la calidad** de los servicios que se prestan a la Ciudadanía, **existe mala fe negocial** al intentar dar la apariencia de negociación cuando **ha sido una imposición** y **se ha obstaculizado el acceso** a la documentación técnica necesaria, **ni tan siquiera se ha emitido informe preceptivo** previo para la detección de problemas y negociación de las posibles soluciones a los mismos, resultando que esta Administración **ha vulnerado los artículos 10.1.a), b) y c) y 29** del Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario y del Convenio Colectivo del Personal Laboral:

Artículos 10.1.a), b) y c):

1. Serán criterios inspiradores de la negociación colectiva los siguientes:

- a. as partes firmantes negociarán bajo los principios de buena fe, lealtad cooperación.
- b. Las partes, a través de la negociación colectiva, perseguirán la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, una mayor eficacia en el funcionamiento de la Administración y una mejor calidad de los servicios públicos que prestan a los ciudadanos.
- c. La Corporación se comprometen a poner a disposición de los sindicatos firmantes la documentación técnica pertinente que se solicite por los mismos, con el fin de facilitar el desarrollo de la negociación, al menos en el ámbito de las competencias y funciones específicas de los representantes sindicales.

Artículos 29:

ARTÍCULO 29 – ORGANIZACIÓN.

Corresponde a la Corporación, la organización del trabajo, estableciendo sistemas de racionalización, la mejora de métodos y procesos y simplificación del trabajo que permitan el mayor y mejor nivel de prestación del servicio.

La MGN estudiará la situación laboral del personal de la Corporación, estabilidad de la plantilla, organización del trabajo, modelos de contratación, etc., emitiendo un informe anual de la situación para la detección de problemas y negociación de las posibles soluciones a los mismos previamente a la aprobación del capítulo I de los presupuestos generales de la Corporación.

Cuando se pretenda llevar a cabo cambios organizativos, así como cualquier norma que haya de ser adoptada, que afecten al personal en la aplicación o modificación de alguna de las condiciones de trabajo previstas en el presente Acuerdo, se elevará consulta a la Mesa General de Negociación establecida en el mismo.

Igualmente se elevará consulta a la Mesa General en lo relativo al traslado total o parcial de instalaciones y el cese en la prestación de servicios cuando afecten a personal incluido en el ámbito de aplicación del Acuerdo.

SEGUNDA.- Esta Administración **no ha permitido el acceso al expediente** en el plazo de información pública, habiendo presentado solicitud el 18 de noviembre de 2022, con registro de entrada núm. 2022-E-RE-31771:



Que se tenga por presentado este escrito, su documentación adjunta y, en base a lo expuesto, se tenga por comparecido formulando **SOLICITUD DE DERECHO DE ACCESO A INFORMACIÓN** en relación con:

- Expediente de modificación de la Relación de Puestos de Trabajo, cuya aprobación ha sido publicada en el BOP Las Palmas núm. 138, de 16 de noviembre de 2022.

- Se acompaña escrito como *documento núm. 1*.

TERCERA.- La Administración **no ha permitido el acceso** a los Informes de Necesidad de las Jefaturas de Servicio, solicitados mediante escrito con registro de entrada núm. 2022021734, de 28 de julio de 2022:

SOLICITA:

Que se tenga por presentado este escrito, su documentación adjunta y, en base a lo expuesto, se tenga por formulada **SOLICITUD DE DERECHO DE ACCESO A INFORMACIÓN** en relación con:

- **Informes de Necesidad de todas las Jefaturas de Servicio** emitidos desde enero de 2022 hasta la actualidad.

- Se acompaña solicitud indicada como *documento núm. 2*.

CUARTA.- Esta Administración **ha incumplido la Resolución núm. R2022000390**, de 12 de noviembre de 2022, **emitida por el Comisionado de Transparencia**:

RESUELVO

1. **Estimar la reclamación presentada** por D. Juan Manuel Pérez Mendoza, actuando en calidad de Secretario General de **la Sección Sindical de SEPCA** en el Ayuntamiento de Santa Lucía, contra la falta de respuesta a solicitud de información formulada al Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana el 28 de julio de 2022 (R.E. 2022021734) y relativa a **informes de necesidad de todas las Jefaturas de Servicio emitidos desde enero de 2022** hasta la actualidad.
2. **Requerir al Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana para que haga entrega** al reclamante de la documentación señalada en el resuelto anterior **en el plazo de quince días hábiles siempre que esa documentación exista**; y para que, de no existir tal información, se le informe sobre tal inexistencia.

- Se acompaña Resolución como *documento núm. 3*.

QUINTA.- La Administración **no ha permitido el acceso al informe propuesta conjunto emitido por la Secretaria General y la Intervención Municipal**, que indican en el informe propuesta que permite la aprobación de esta modificación de RPT.

SEXTA.- Esta Administración **ha desobedecido a la Autoridad Judicial “a sabiendas”, al incumplir la Sentencia Firme**, de 01 de junio de 2022, dictada por la **Sección Primera de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Canarias**, al permitir que un funcionario, emita y firme un informe propuesta como Jefe de Servicio de Recursos Humanos y Organización, cuyo nombramiento **ha sido anulado, apoyado explícitamente por el Secretario General**, para realizar una modificación de la vigente Relación de Puestos de Trabajo (RPT) que ha sido aprobada provisionalmente por el Pleno de este Ayuntamiento:

FALLO

Desestimar el recurso de apelación número 70/2022 interpuesto por el AYUNTAMIENTO DE SANTA LUCÍA DE TIRAJANA, representado y dirigido por el/la ASES. JUR. AYTO. SANTA LUCÍA DE TIRAJANA contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Contencioso Administrativo número Cuatro de Las Palmas el 9 de febrero de 2020 que confirmamos.

Con imposición de costas procesales.

- Se acompaña Sentencia indicado como *documento núm. 4*.

SÉPTIMA.- El informe propuesta del Jefe de Servicio de Recursos Humanos, utilizado para aprobar la modificación de la RPT fue **impugnado por esta parte** el 21 de octubre de 2022, con registro de entrada núm. 2022029830:

1. Se presenta este escrito, su documentación adjunta, y conforme a los argumentos expuestos, se tengan por **IMPUGNADO** el Informe Propuesta de modificación parcial de la RPT 2022, firmado el día 19 de octubre de 2022 a las 19:06 horas por el Jefe de Servicio de Recursos Humanos y Organización, **cuvo nombramiento ha sido anulado mediante Sentencia Firme**, el cual ha sido aprobado en MGN, **desobedeciendo a la Autoridad Judicial “a sabiendas”**.
2. Se **incluya como parte del expediente que se pretende remitir al Pleno** para la previsible aprobación de la modificación de la RPT, este escrito de **IMPUGNACIÓN** y su documentación adjunta.

- Se acompaña impugnación como *documento núm. 5*.

OCTAVA.- La Administración **ha vulnerado los artículos 10.1.b) y c)** del Acuerdo Regulator de las Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario y del Convenio Colectivo del Personal Laboral:

- b. Las partes, a través de la negociación colectiva, **perseguirán la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, una mayor eficacia en el funcionamiento de la Administración y una mejor calidad de los servicios públicos que prestan a los ciudadanos.**
- c. La **Corporación se comprometen a poner a disposición** de los sindicatos firmantes **la documentación técnica pertinente que se solicite por los mismos**, con el fin de facilitar el desarrollo de la negociación, al menos en el ámbito de las competencias y funciones específicas de los representantes sindicales.

- a) No queda acreditada la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, no queda acreditada motivación sobre una mayor eficacia en el funcionamiento de la

Administración, no quedando acreditada la motivación de una mejor calidad de los servicios públicos que prestan a la Ciudadanía.

b) No se ha aportado el informe propuesta emitido por la Secretaría y la Intervención.

c) No se han aportado los informes de necesidad del resto de Jefaturas de Servicio.

NOVENA.- La Administración **ha vulnerado los artículos 25** del Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario y del Convenio Colectivo del Personal Laboral:

ARTÍCULO 25 – OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO Y SELECCIÓN
Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas. Número 42, miércoles 1 de abril de 2015

Selección:

1. Las partes manifiestan su voluntad de configurar una estructura organizativa municipal en la que el servicio a los ciudadanos sea el principio que la inspire y hacia ese objetivo dirigirá sus ofertas de empleo.
2. Se fomentará de modo especial la promoción interna dentro de las Administraciones Locales de acuerdo con la normativa y los acuerdos establecidos al respecto.
3. La selección del personal al servicio de las Administraciones Locales seguirá los principios establecidos por las Leyes. En los tribunales de selección participarán los sindicatos representativos conforme a los requisitos establecidos por la legislación vigente.
4. Con el fin de lograr una gestión eficaz de los recursos que los ciudadanos han confiado en el Ayuntamiento y sus empleados, las políticas de empleo público durante este periodo estarán presididas por los siguientes criterios:
 - a. Estabilidad en el puesto de trabajo en la medida que se atienda a necesidades o cometidos de carácter estable.
 - b. Reordenación, transformación y distribución del empleo en cada servicio, departamento u organismo con objeto de avanzar hacia una estructura ocupacional que responda en cada momento a las necesidades de la Administración Local, y a las expectativas profesionales y de promoción de los empleados públicos con el fin de mejorar los servicios a los ciudadanos.

DÉCIMA.- La Administración **ha vulnerado los artículos los artículos 28** del Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario y del Convenio Colectivo del Personal Laboral:

ARTÍCULO 28 – PLANES DE EMPLEO Y DE ORDENACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y REASIGNACIÓN DE PERMISOS.

1. Los Planes de Empleo y Ordenación de los Recursos Humanos tendrán como fin primordial aumentar las capacidades de trabajo y las oportunidades profesionales del personal y, fundamentalmente, asegurarle y asignarle un trabajo efectivo y adecuado. En ellos se integrarán los planes de formación y las previsiones y medidas de promoción que se precisen.

Los Planes de Empleo y Ordenación de Recursos Humanos serán objeto de negociación con las organizaciones sindicales más representativas antes de su aprobación por el Pleno de la Corporación.

2. Estos Planes deberán incluir, con carácter preceptivo, una memoria justificativa motivada que incluya las necesidades de personal, los efectivos existentes y su cualificación, el número de puestos que desaparecen, las características de los puestos o los que se destina al personal y las razones objetivas que justifican la reasignación y las medidas a adoptar en el Plan, así como un informe económico –financiero.

Estos Planes deberán incluir también la temporalidad de los mismos y establecer plazos de ejecución de las medidas adoptadas.

DÉCIMO PRIMERA.- La Administración **ha vulnerado los artículos 29** del Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario y del Convenio Colectivo del Personal Laboral, pues la aprobación de la modificación de la RPT afectó a la negociación del Capítulo I de los Presupuestos Generales de la Corporación, y **no ha emitido informe anual de la situación para la detección de problemas y negociación de las posibles soluciones a los mismos**, considerando que no se ha permitido el acceso al informe propuesta conjunto emitido por la Secretaría General y la Intervención Municipal, ni se han aportado los informes de necesidad de todas las Jefaturas de Servicio que permitan evaluar los problemas en cada uno de ellos:

ARTÍCULO 29 – ORGANIZACIÓN.

Corresponde a la Corporación, la organización del trabajo, estableciendo sistemas de racionalización, la mejora de métodos y procesos y simplificación del trabajo que permitan el mayor y mejor nivel de prestación del servicio.

La MGN estudiará la situación laboral del personal de la Corporación, estabilidad de la plantilla, organización del trabajo, modelos de contratación, etc., **emitiendo un informe anual de la situación para la detección de problemas y negociación de las posibles soluciones a los mismos previamente a la aprobación del capítulo I** de los presupuestos generales de la Corporación.

Cuando se pretenda llevar a cabo cambios organizativos, así como cualquier norma que haya de ser adoptada, que afecten al personal en la aplicación o modificación de alguna de las condiciones de trabajo previstas en el presente Acuerdo, se elevará consulta a la Mesa General de Negociación establecida en el mismo.

Igualmente se elevará consulta a la Mesa General en lo relativo al traslado total o parcial de instalaciones y el cese en la prestación de servicios cuando afecten a personal incluido en el ámbito de aplicación del Acuerdo.

DÉCIMO SEGUNDA.- La Administración **ha vulnerado los artículos 30** del Acuerdo Regulator de las Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario y del Convenio Colectivo del Personal Laboral:

La **valoración** y clasificación **de los puestos de trabajo será objeto de negociación** en la Mesa General de Negociación. Una vez valorados y clasificados los puestos de trabajo, se elaborarán las relaciones de puestos de trabajo.

En consecuencia, los puestos de trabajo que se crean no han sido negociados, ni valorados de forma objetiva, al no existir **un manual de valoración de puestos de trabajo**, simplemente **han sido impuestos**.

DÉCIMO TERCERA.- Las fichas descriptivas modificadas o de nueva creación aprobadas **NO HAN SIDO NEGOCIADAS**, han sido impuestas de forma arbitraria sin valoración objetiva previa, realizando cambios de adscripciones sin incluir los Centros de Trabajo correspondientes a los diferentes Centros de Día, Ocupacional, etc.

DÉCIMO CUARTA.- La Administración **ha vulnerado el artículo 169.2.a)** 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:

a) El ingreso en la Subescala Técnica se hará por oposición libre y se precisará estar en posesión del título de Licenciado en Derecho, en Ciencias Políticas, Económicas o Empresariales, Intendente Mercantil o Actuario.

Esta Administración Local, en contra de la norma en vigor indicada, **ha alterado los requisitos para acceder a una plaza de TAG** permitiendo titulaciones distintas a las reguladas.

DÉCIMO QUINTA.- La Administración dio cuenta de su propuesta en la MGN, y permitió exponer a esta parte su propuesta presentada el día 18 de octubre de 2022, con registro de entrada núm. 2022029311, se le ha permitido argumentarla, **sin entrar en negociación**, pues ante las propuestas expuestas por SEPCA, la Administración se ha limitado a indicar que su propuesta es la que se iba a aprobar.

- Se acompaña escrito con propuestas, incluyendo la Impugnación de la Convocatoria e informe de la Administración por los motivos que constan en el mismo, como *documento núm. 6.*

DÉCIMO SEXTA.- La Administración ha vulnerado el Decreto núm. 6223, de 06 de octubre de 2020, emitido por la Alcaldía Presidencia de este Ayuntamiento:

DECRETO

Visto que esta Administración dispone de una Relación de Puestos de Trabajo (en adelante R.P.T) aprobada por acuerdo plenario de fecha 3 de abril de 2002, la cual ha tenido numerosas modificaciones puntuales con el fin de ir adaptándola a la estructura de la Administración, si bien la evolución de la normativa de aplicación a las administraciones locales, así como las nuevas competencias municipales, la implantación de la administración electrónica o las **legítimas demandas de los representantes de los empleados públicos en los últimos años**, hace que resulte necesario el **estudio y elaboración de una nueva R.P.T que se adapte a las nuevas exigencias y funciones que desempeñan diariamente los trabajadores y trabajadoras municipales.**

En base a los mencionados antecedentes, en uso de las facultades atribuidas a la Alcaldía por el artículo 21.1.a) y h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, **HE RESUELTO:**

PRIMERO.- Aprobar la creación de una Mesa Técnica de trabajo destinada a la elaboración de una propuesta de modificación de la vigente Relación de Puestos de Trabajo, en los siguientes términos:

“MESA TÉCNICA PARA LA ELABORACIÓN DE UNA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE LA VIGENTE RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE SANTA LUCÍA.

DÉCIMO SÉPTIMA.- La Administración **ha vulnerado el artículo 93.2 de la Ley 7/1985**, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, en relación con sus artículos 3 y 4:

Artículo 93.

1. Las retribuciones básicas de los funcionarios locales tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general para toda la función pública.
2. Las retribuciones complementarias se atenderán, asimismo, a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto de los funcionarios públicos. Su cuantía global será

Artículo 3. Complemento de destino.

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.

Artículo 4. Complemento específico.

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.

En consecuencia, los puestos de trabajo que se crean no han sido negociados, ni valorados de forma objetiva, al no existir un manual de valoración de puestos de trabajo, simplemente han sido impuestos.

DÉCIMO OCTAVA.- La Administración **ha vulnerado el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores** y el artículo 4.2 y .4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de

igualdad retributiva entre mujeres y hombres, al aprobar fichas descriptivas de puestos de trabajo iguales con diferentes complementos, en cuyos artículos se establecen:

Artículo 28.1 ET

Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

1. El empresario **está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución**, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un **trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas**, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades **se llevan a cabo en realidad sean equivalentes**.

Artículo 4.2 y .4 RD 92/2020

Artículo 4. La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

2. Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, **un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas**, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades **se llevan a cabo en realidad sean equivalentes**:

a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al **contenido efectivo de la actividad desempeñada**.

4. Una **correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad**. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

DÉCIMO NOVENA.- La Administración **ha vulnerado los Criterios Generales** de las Oferta de Empleo Público, [BOP 19/04/2019], impuestos sin negociación previa, pues están interrelacionadas con el Capítulo I de los Presupuestos Generales de este Ayuntamiento, su correspondiente Plantilla, y la Relación de Puestos de Trabajo:

CRITERIOS GENERALES SOBRE LAS OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO DEL AYUNTAMIENTO DE SANTA LUCÍA.

1º. Los presentes Criterios Generales pretenden la configuración de una estructura organizativa municipal en la que el servicio a los ciudadanos sea el principio que la inspire y hacia ese objetivo dirigirá sus ofertas de empleo, dentro del respeto a las previsiones y límites que los Presupuestos Generales del Estado puedan establecer cada año en materia de función pública.

2º. Se fomentará de modo especial la promoción interna dentro de las Administraciones Locales de acuerdo con la normativa y los acuerdos establecidos al respecto.

4º. Con el fin de lograr una gestión eficaz de los recursos que los ciudadanos han confiado en el Ayuntamiento y sus empleados, las políticas de empleo público durante este periodo estarán presididas por los siguientes criterios:

b) Reordenación, transformación y distribución del empleo en cada servicio, departamento u organismo, previo estudio de cómo están las cargas en cada departamento, con objeto de avanzar hacia una estructura ocupacional que responda en cada momento a las necesidades de la Administración Local, y a las expectativas profesionales y de promoción de los empleados públicos con el fin de mejorar los servicios a los ciudadanos.

5º. La Administración negociará con las Organizaciones Sindicales la preparación y diseño de los Planes de Empleo Público, con las siguientes condiciones:

VIGÉSIMA.- La Administración ha vulnerado el artículo 15 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública:

Artículo quince. Relaciones de puestos de trabajo de la Administración del Estado.

1. Las relaciones de puestos de trabajo de la Administración del Estado son el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las **necesidades de los servicios** y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto en los términos siguientes:

Resultando imprescindibles los informes de **necesidades de los servicios** para poder establecer una negociación que respete lo dispuesto en los artículos 10.1.b y c del Acuerdo y Convenio en vigor:

- b. Las partes, a través de la negociación colectiva, **perseguirán la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, una mayor eficacia en el funcionamiento de la Administración y una mejor calidad de los servicios públicos que prestan a los ciudadanos.**
- c. La **Corporación se comprometen a poner a disposición** de los sindicatos firmantes **la documentación técnica pertinente que se solicite por los mismos,** con el fin de facilitar el desarrollo de la negociación, al menos en el ámbito de las competencias y funciones específicas de los representantes sindicales.

VIGÉSIMO PRIMERA.- La Administración vulnera el artículo 60 de la Ley 7/2015, de 1 de abril, de los municipios de Canarias, al crear sólo 1 negociado por cada Sección de los nuevos Servicios que pretende aprobar definitivamente en la RPT:

b) **Solo se podrá crear** servicios cuando existan dos o más **secciones** y estas **cuando existan dos o más negociados.**

VIGÉSIMO SEGUNDA.- La Administración vulnera el artículo 2.2 del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, al crear una Jefatura de Servicio de Secretaria General, siendo el Secretario General quien ostenta la misma de hecho:

2. **Quien ostente la responsabilidad administrativa** de cada una de las funciones referidas en el apartado 1 **tendrá atribuida la dirección de los servicios** encargados de su realización, sin perjuicio de las atribuciones de los órganos de gobierno de la Corporación Local en materia de organización de los servicios administrativos.

VIGÉSIMO TERCERA.- La Administración vulnera el artículo 17.5 y .7 del Decreto 67/2012, de 20 de julio, por el que se aprueba el Reglamento regulador de los centros y servicios que actúen en el ámbito de la promoción de la autonomía personal y la atención a personas en situación de dependencia en Canarias, al **no incluir los Centros de Trabajo** del Centro de Día de Alzheimer “Juan Alvarado”, Centro de Día de Discapacidad, Centro Ocupacional Vecindario, y el resto de Centros **en la RPT**, y no adscribir los puestos de trabajo que actualmente ocupa el personal con sentencias firmes a los mismos:

5. **Dentro de las ratios globales**, se concreta, para la categoría profesional del personal cuidador, gerocultor, educador o asimilado, la exigencia de las siguientes ratios específicas:

<i>Ratio del personal cuidador</i>	<i>Grado II</i>	<i>Grado III</i>
<i>Residencias de mayores</i>	0.27	0.28
Centros de Día y de Noche	0.14	0.15
<i>Residencia discapacidad física</i>	0.42	0.44
<i>R. discapacidad intelectual</i>	0.42	0.44
<i>R. Día y Noche dis. física</i>	0.12	0.13
C. Día y Noche dis. intelectual	0.18	0.19

e) **Ratios de personal en Centros Ocupacionales y Centros de rehabilitación psicosocial (CRPS):**

<i>Ratio</i>	<i>Grado III</i>	<i>Grado II</i>	<i>Grado I</i>
<i>Global</i>	0.32	0.30	0.18
<i>Gerocultores/similares</i>	0.19	0.18	0.12

7. En el cálculo de las ratios se incluirá **todo el personal que trabaje habitualmente** en el centro, con independencia de su relación contractual.

Esta Administración ha utilizado las fichas descriptivas, sin negociación previa, para adscribir a todo el personal que trabaja en **los Centros de Trabajo** del Centro de Día de Alzheimer “Juan Alvarado”, Centro de Día de Discapacidad, Centro Ocupacional Vecindario, y el resto de Centros, a un Servicio concreto de Servicios Sociales, incluso en algunos casos, al Área de Acción Social que abarca tres Servicios, para **intentar realizar una movilidad en cubierta y de forma arbitraria**, con la presunta intencionalidad de beneficiar a unos trabajadores en perjuicio de otros pudiendo realizar cambios de Centros de Trabajo una vez aprobada definitivamente.

De esta forma la Administración pretende obviar que cada Centro de Día, Ocupacional, etc, es un Centro de Trabajo y se tiene que adscribir el personal concreto a los mismos cumpliendo con el **artículo 17.5 y .7 del Decreto 67/2012**, pues en caso de aprobarse definitivamente esta RPT **podría producir un daño irreparable** al correcto funcionamiento de cada uno de los Centros de Trabajo, a los derechos del personal afectado y a la Ciudadanía usuaria de los mismos, resultando que además **se vulnera** el artículo 12.c.1) de esa misma norma:

c.1) **Todos los servicios y centros tendrán a disposición de los servicios de inspección de la Administración un organigrama, copia de los contratos de trabajo y de la documentación acreditativa de la cotización a la Seguridad Social de su personal,** titulaciones de los integrantes de este, experiencia profesional, así como la restante documentación que, con carácter obligatorio, pudiera establecerse.

Y considerando que el organigrama al que se refiere esta norma **es la Relación de Puestos de Trabajo**, por lo que al no incluir los Centros de Día de Alzheimer “Juan Alvarado”, Centro de Día de Discapacidad, Centro Ocupacional Vecindario, y el resto de Centros, esta Administración pretende ocultar los mismos en la RPT, **incumpliendo** de esta forma con el Decreto 67/2012, dejando a los Centros sin personal concreto adscrito.

VIGÉSIMO CUARTA.- La Administración vulnera el Reglamento de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción del Personal Funcionario del Ayuntamiento de Santa Lucia (BOP 30/01/04), al utilizar las fichas descriptivas para cambiar adscripciones de forma arbitraria, como ejemplo no incluir los Centros de Trabajo Centro de Día de Alzheimer “Juan Alvarado”, Centro de Discapacidad, etc, en la RPT y adscribir al personal correspondiente a ellos en Servicio determinado de forma genérica.

VIGÉSIMO QUINTA.- La Administración vulnera el Reglamento de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción del Personal Funcionario del Ayuntamiento de Santa Lucia (BOP 30/01/04), al modificar la siguiente adscripción, realizando una movilidad arbitraria y vulnerando el derecho a que el personal funcionario afectado de forma voluntaria pueda optar a uno de los puestos de trabajo vacantes en la RPT:

VIGÉSIMO PRIMERO: Se propone MODIFICAR la adscripción del puesto denominado TAG-Estadística, que pasa a integrarse en Intervención General, de acuerdo con las necesidades existentes, con nueva denominación de “Técnico de Administración General”, permaneciendo en todo lo demás igual.

VIGÉSIMO SEXTA.- La Administración vulnera el Reglamento de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción del Personal Funcionario del Ayuntamiento de Santa Lucia (BOP 30/01/04), debido a que las Jefaturas de Servicio, Sección y Negociado ocupadas de forma temporal, algunas con Sentencias Firmes que anulan nombramientos de atribuciones temporales de funciones, o vacantes, **no disponen de puestos asociados a las mismas** por lo que **es materialmente imposible** ocuparlas mediante concurso por personal funcionario de carrera perteneciente a Servicios distintos a los que están adscritos, al no disponer de puestos asociados.

A modo de ejemplo, un funcionario de carrera que tuviera adscripción en el Servicio de Tesorería y obtuviera mediante concurso una Jefatura en el Servicio de Secretaría, tendría que ejercer las funciones propias de su puesto en el Servicio de Tesorería y la Jefatura en el Servicio de Secretaría, **situación imposible**.

Como puede observarse, para que sea posible, las Jefaturas tendrían que estar asociadas a un puesto concreto, de tal forma que la obtención mediante concurso de una Jefatura llevaría asociado el cambio de adscripción de puesto de trabajo al nuevo Servicio si fuera el caso:

1º. CREAR un negociado denominado “Negociado de Atención Ciudadana”, dentro del cual se habrá de adscribir el puesto ya creado número 1323 - plaza 1198 denominado **“Administrativo – Jefe Negociado de la OAC”**.

VIGÉSIMO SÉPTIMA.- La Administración, a la petición del Concejal Don Santiago Rodríguez Hernández, **ha modificado el requisito de titulación necesario para acceder a una plaza y puesto de geógrafo** permitiendo que **con titulación distinta a la necesaria se pueda ejercer** esta profesión, interpretando esta parte que **nos encontramos ante una ilegalidad**:

TRIGÉSIMO OCTAVO: Se propone **MODIFICAR** la RPT en el Sentido propuesto por el **Concejal don Santiago Rodríguez Hernández**, cuyo tenor literal es el siguiente “*Visto que en el Servicio de Ordenación del Territorio y Sostenibilidad de este Ayuntamiento, y según su rpt, existe en la actualidad vacante de plaza con categoría de técnico de administración especial, **geógrafo**, grupo A, subgrupo A1 y teniendo en cuenta la dificultad de cubrir la misma debido al déficit de personas con esta titulación disponibles, siendo compatible con las necesidades de ese Servicio, se solicita que **POR EL SERVICIO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, EN EL EXPEDIENTE QUE SE TRAMITA ACTUALMENTE DE MODIFICACIÓN DE LA RPT, se tenga en cuenta una posible modificación ABSOLUTAMENTE PUNTUAL Y MENOR de la RPT, CONSISTENTE EN LA AMPLIACIÓN DE LOS REQUISITOS DE TITULACIÓN DE ESTE PUESTO** a otras categorías profesionales para acceder a la plaza vacante tales como ingeniero Y arquitecto.” Por lo tanto la RPT se ha de modificar permitiendo el acceso a otras titulaciones como pueden ser los títulos de grado en Ingeniería y Arquitectura o titulación equivalente”.*

VIGÉSIMO OCTAVA.- Esta Administración argumenta reiteradamente en sus propuestas lo siguiente:

Por tanto, para aprobar una OPE resulta obligatorio que previamente se apruebe o modifique la RPT incluyendo los puestos con su correlativa inclusión de plazas en la plantilla, pues tal carácter se extrae del precepto dado que usa el tiempo verbal imperativo. No obstante, la ley 20/2021 de manera excepcional permitió en su artículo 2.1 “procesos de estabilización de empleo temporal” que se ofertaran **plazas estuvieran o no incluidas en las relaciones de trabajo**, ahora bien esta excepcionalidad permitió que se ofertaran plazas que ni estaban creadas en la plantilla ni puestos en la RPT.

Lo cual no habilita a la Administración a realizar todo el proceso sin la debida modificación de la RPT al objeto de crear las plazas que se quieren estabilizar, la Ley de forma excepcional y para agilizar el proceso dio vía libre a que la OPE se publicara sin este requisito básico, pero cosa distinta, es lo que respecta a la convocatoria de las plazas ofertadas, dado que la relación de puestos de trabajo mantiene una primacía sobre las bases del proceso selectivo, ya que esta trae razón de aquella sin que las bases tengan autonomía para establecer las características del puesto que se oferta de forma y manera autónoma a la RPT bases que deberán publicarse antes de que acabe el presente ejercicio. Hemos de tener en cuenta que la Oferta de Empleo Público se encuentra subordinada a las exigencias que establece la Relación de Puestos de Trabajo que, como se ha indicado, organiza y determina las necesidades de personal de cada Administración, por lo que si se considera precisa una modificación de la RPT, la Oferta de Empleo Público si ya ha sido aprobada y publicada, ha de modificarse.

Pretende de esta forma justificar la obligatoriedad de modificar la relación de puestos de trabajo, obviando lo dispuesto en el artículo 2.2, párrafo segundo de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público:

La publicación de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de las plazas incluidas en las ofertas de empleo público deberá producirse antes del 31 de diciembre de 2022.

Resultando que las plazas que argumenta la Administración “*sin la debida modificación de la RPT al objeto de crear las plazas que se quieren estabilizar*” ya se encuentran establecidas en los Presupuestos Generales de 2022 de este Ayuntamiento, como ejemplo en el *Tomo I, Anexos de Personal. 5.7 Personal Subvencionado, página 223*:

FUNCIONAL		23113 Casa de acogida Edimar		S.Base	Trienios	C.Destino	C.Especifico	Otros	Seg Social	Total
Denominación	NºPlazas									
SUBGRUPO: A2	1									
TRABAJADORA SOCIAL		14.132,38	0,00	7.815,92	11.183,76	1.842,12	11.454,04	46.428,22		
SUBGRUPO: AP	4									
CELADORAS (SUSTITUCIONES 3 MESES)		2.102,03	0,00	996,80	1.597,68	276,42	1.588,96	6.541,89		
CELADORA NOCTURNA CASA DE ACOGIDA EDIMAR (12 HORAS SEMANALES)		8.408,12	384,28	3.987,20	6.390,72	1.105,68	6.397,08	26.673,08		
CELADORA NOCTURNA CASA DE ACOGIDA EDIMAR		8.408,12	783,34	3.987,20	6.390,72	1.105,68	6.522,98	27.198,04		
CELADORA NOCTURNA DE CASA DE ACOGIDA EDIMAR		8.408,12	783,34	3.987,20	6.390,72	1.105,68	6.522,98	27.198,04		
SUBGRUPO: C2	4									
EDUCADORA/A DE FAMILIA		9.174,56	1.588,80	6.052,48	7.668,92	1.251,96	8.113,63	33.830,35		
EDUCADORA/A DE FAMILIA		9.174,56	1.647,36	6.052,48	7.668,92	1.251,96	8.138,41	33.933,69		
EDUCADORA/A (SUSTITUCIONES 4 MESES)		3.058,19	0,00	2.017,49	2.556,31	417,32	2.539,56	10.588,87		
CUIDADORA / PUERICULTORA		9.174,56	0,00	6.052,48	7.668,92	1.251,96	7.618,67	31.766,59		
Total:	9	72.040,64	5.167,12	40.949,25	57.516,67	9.608,78	58.876,31	244.158,77		

Funcional	Económica	Concepto	Importe
23113	1310000	Retribuciones Anuales:	185.282,46
23113	1600002	Total Seg. Social:	58.876,31
Total:			244.158,77

Por lo tanto, como se puede observar, las plazas se encuentran identificadas en los Presupuestos Generales, por lo que interpreta esta parte que **no es cierta la obligatoriedad de realizar una modificación previa de la RPT para el proceso de Estabilización**, considerando lo establecido en el artículo 2.2. de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Es por ello que esta parte interpreta que no era imprescindible la modificación de la RPT, ni de la Plantilla, pues se trata de un procedimiento excepcional la Estabilización, resultando que, en caso contrario, no podría haberse aprobado la OPE Extraordinaria, puesto que previamente sería necesario la creación del puesto de trabajo en la RPT y, a continuación, la correspondiente creación de la plaza en la Plantilla Orgánica Municipal.

VIGÉSIMO NOVENA.- Esta Administración ha rellenado, sin motivación alguna, complementos de destino y específicos, al **carecer de manual de valoración**, utilizando el argumento de “*complemento base*”, **sin que exista normativa alguna que lo ampare**, aplicando complementos sin valoración objetiva y de forma arbitraria.

TRIGÉSIMA.- La Administración **no ha negociado las fichas descriptivas** que ha incluido en la RPT aprobada provisionalmente, sin que hayan sido valoradas de forma objetiva, resultando que **no dispone de manual de valoración ni criterios de valoración objetivos**, resultando a modo de ejemplo lo siguiente:

I

TÉCNICO EN CRIMINOLOGÍA

En relación con:

 <p>FICHA DE PUESTO DE TRABAJO DENOMINACIÓN: TÉCNICO EN CRIMINOLOGÍA</p>					
Unidad/Servicio	Dependencia Jerárquica	Puesto nº	Subordinados	Horario	Jornada
Área de desarrollo económico y Social. Servicio de dinamización de colectivos y desarrollo Municipal	Jefe de Servicios	2987	no	Según Anexo III Acuerdo/Convenio regulador de las condiciones de trabajo. Ayuntamiento de Santa Lucía	
Personal	Forma de Provisión		Grupo	Retribuciones Complementarias	
Laboral Fijo	CONCURSO DE MÉRITOS		A2	C. Destino	C. Específico
				18	3

Se destaca que se pretende realizar una adscripción del puesto de trabajo en un Área distinta a la que corresponde, pues del Tomo I de los Presupuestos Generales de este Ayuntamiento se desprende:

PERSONAL TEMPORAL - PRESUPUESTO 2022										
FUNCIONAL	1320	Seguridad y Orden Público	NºPlazas	S.Base	Trienios	C.Destino	C.Específico	Otros	Seg. Social	Total
SUBGRUPO:	A2		1	14.132,38	2.270,47	6.052,48	958,58	1.842,12	8.271,35	33.527,38
CRIMINOLOGA										
Total:			1	14.132,38	2.270,47	6.052,48	958,58	1.842,12	8.271,35	33.527,38

Funcional	Económica	Concepto	Importe
1320	1310001	Retribuciones Anuales:	25.256,03
1320	1600003	Total Seg. Social:	8.271,35
Total:			33.527,38

Por lo que corresponde a Seguridad y Orden Público, no al que se pretende adscribir.

De igual forma, de la ficha descriptiva se desprende una valoración de tan sólo 3 puntos de CE para una categoría A2, situación que **deja evidente la falta de negociación y la falta de valoración objetiva:**

Personal	Forma de Provisión	Grupo	Retribuciones Complementarias	
Laboral Fijo	CONCURSO DE MÉRITOS	A2	C. Destino	C. Específico
			18	3



Por otra parte, las funciones establecidas son genéricas **cuando se debe definir en concreción las mismas**, más cuando **quien actualmente ocupa ese puesto de trabajo**, al parecer ha solicitado se le indique cuales son sus funciones concretas sin habersele contestado:

Resumen del Puesto:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 167.1 d) del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigente en materia de régimen general, La Escala de Administración Especial se divide en las Subescalas Técnica, perteneciendo a la misma, los funcionarios que desarrollen tareas que son objeto de una carrera para cuyo ejercicio exigen las leyes estar en posesión de determinados títulos académicos o profesionales. En atención al carácter y nivel del título exigido, dichos funcionarios se dividen en Técnicos Superiores, Medios y Auxiliares, y, a su vez, cada clase podrá comprender distintas ramas y especialidades.

Actividades principales:

- Competencias municipales en materia de prevención y tratamiento de la delincuencia.
- Políticas de seguridad municipales.

Resultando que el artículo 167.1.d 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, **NO EXISTE**, siendo además que se trata de una plaza de personal **laboral y no de personal funcionario**:

CAPITULO IV

De los demás funcionarios de carrera

Artículo 167.

1. Los funcionarios de carrera de la Administración local que no tengan habilitación de carácter nacional se integrarán en las escalas de Administración General y Administración Especial de cada Corporación, que quedarán agrupadas conforme a lo dispuesto en la legislación básica del Estado sobre función pública, en los grupos que éste determine, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso.

2. La escala de administración general se divide en las subescalas siguientes:

- a) Técnica.
- b) De gestión.
- c) Administrativa.
- d) Auxiliar.
- e) Subalterna.

II

AUXILIAR ENFERMERÍA GERIÁTRICA

Las fichas descriptivas de las auxiliares de enfermería geriátrica pertenecientes al Centro de Día de Alzheimer “Juan Alvarado” **no son iguales** cuando tienen que serlo.

III

ASISTENTES DOMICILIARIOS

En estas fichas descriptivas de asistentes domiciliarios **se intenta modificar las funciones** de los puestos de trabajo de cuidadores geriátricos, siendo las observaciones **INCIERTAS**:

Dadas las similitudes en el contenido funcional de los puestos de Asistentes Domiciliarios y Cuidadores Geriátricos y perteneciendo ambos al mismo grupo, en caso de necesidades de servicio cabe la posibilidad de movilidad funcional entre ellos.

IV

EDUCADORAS

Se pretende utilizar las fichas descriptivas para adscribir en diferentes servicios a dos educadoras provenientes de la Casa de Acogida “Edimar”, de forma arbitraria y aumentando el salario de una de ellas, **existiendo un presunto trato de favor**.

V

FICHAS DESCRIPTIVAS DEL PERSONAL LABORAL

Se pretende incluir de forma genérica en todas las fichas descriptivas del personal laboral **normativa de aplicación exclusiva al personal funcionario**:

Resumen del Puesto:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 167.1 d) del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto "1. Los funcionarios de carrera de la Administración local que no tengan habilitación de carácter nacional se integrarán en las escalas de Administración General y Administración Especial. 3. La Escala de Administración Especial se divide en las Subescalas siguientes: a) Técnica, b) De Servicios Especiales. Art. 170. 1. Tendrán la consideración de funcionarios de Administración Especial los que tengan atribuido el desempeño de las funciones que constituyen el objeto peculiar de una carrera, profesión, arte u oficio. Y su artículo 172 establece que Pertenece a la Subescala de Servicios Especiales, **los funcionarios** que desarrollen tareas que requieran una aptitud específica, y para cuyo ejercicio no se exija, con carácter general, la posesión de títulos académicos o profesionales determinados. 2. Se comprenderán en esta Subescala, y sin perjuicio de las peculiaridades de cada Corporación, las siguientes clases: d) Personal de Oficios. Se comprenderán en la clase de cometidos especiales al personal funcionario que realice tarea de carácter predominantemente no manual, en el artículo 171.1, en las diversas ramas o sectores de actuación de las Corporaciones locales, subdividiéndolas en categorías, según el nivel de titulación exigido.

Por todo lo expuesto,

SOLICITA:

Que se tenga por presentado este escrito, con la documentación que se acompaña, se sirva admitirlo; y que, teniendo por realizadas las anteriores manifestaciones, se tenga por interpuesto en tiempo y forma **RECLAMACIÓN** contra el Acuerdo del Pleno Municipal, en sesión ordinaria de fecha 27 de octubre de 2022, de aprobación provisional de la Modificación de la vigente Relación de Puestos de Trabajo (RPT), publicado en el BOP Las Palmas núm. 138, de 16 de noviembre de 2022, y que, tras los trámites legamente establecidos, se termine dictando Acuerdo por el que, estimando la misma se declare no ajustado a derecho lo acordado en el mencionado Acuerdo, y se proceda a la negociación previa de la modificación de la RPT, respetando la normativa indicada que ha sido vulnerada y, respetando a su vez los derechos de personal afectado, pues su aprobación definitiva **podría producir un daño irreparable** al correcto funcionamiento de cada uno de los Centros de Trabajo, a los derechos del personal afectado y a la Ciudadanía.

FIRMADO DIGITALMENTE

Firmado digitalmente por: PEREZ MENDOZA JUAN MANUEL -
43281769R
Fecha y hora: 09.12.2022 14:02:03

Fdo: Juan Manuel Pérez Mendoza

Funcionario de Carrera

Delegado de Prevención / Delegado de Personal / Delegado Sindical

Secretario General de la Sección Sindical

de SEPCA en el Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana

Instancia General

Datos del interesado

Tipo de persona	NIF/CIF	Nombre	Primer apellido	Segundo apellido
Física	43281769R	JUAN MANUEL	PEREZ	MENDOZA

Datos a efectos de notificaciones

Medio de notificación	Email	Móvil
Electrónica	sepcasantalucia@gmail.com	696387476

Expone / Solicita

Expone

Presenta Reclamación adjunta, y su documentación, contra la modificación de RPT

Solicita

Se tenga por presentada Reclamación adjunta, y su documentación, contra la modificación de RPT



Documentación adicional

(*) En virtud del artículo 28.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, los interesados podrán aportar cualquier otro documento que estimen conveniente

Fichero aportado	Nombre del fichero	Validez	Descripción
Fichero aportado	221209 - SEPCA Reclamacion RPT	Original	221209 - SEPCA Reclamacion RPT
Fichero aportado	01 221118 - Solicitud acceso exp modif RPT	Original	01 221118 - Solicitud acceso exp modif RPT
Fichero aportado	02 220728 - SEPCA - Solicitud Informes Necesidad Jefaturas	Original	02 220728 - SEPCA - Solicitud Informes Necesidad Jefaturas
Fichero aportado	03 221112 R390_2022 Com T. Resolucion estimatoria	Original	03 221112 R390_2022 Com T. Resolucion estimatoria
Fichero aportado	04 220601 - SENTENCIA Jefatura RRHH	Original	04 220601 - SENTENCIA Jefatura RRHH
Fichero aportado	05 221020 SEPCA Impugnacion modif RPT	Original	05 221020 SEPCA Impugnacion modif RPT
Fichero aportado	06 221018 - SEPCA sobre modif RPT	Original	06 221018 - SEPCA sobre modif RPT
Fichero aportado	07 201006 - Decreto 6223 creacion mesa tecnica	Original	07 201006 - Decreto 6223 creacion mesa tecnica

Consentimiento y Deber de Informar a los Interesados sobre Protección de Datos

He sido informado de que esta Entidad va a tratar y guardar los datos aportados en la instancia y en la documentación que la acompaña para la realización de actuaciones administrativas

Información básica sobre protección de datos

Responsable	Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana
Finalidad	Tramitar procedimientos y actuaciones administrativas.
Legitimación	Cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos otorgados a esta Entidad.
Destinatarios	Se cederán datos, en su caso, a otras Administraciones Públicas y a los Encargados del Tratamiento de los Datos. No hay previsión de transferencias a terceros países.
Derechos	Acceder, rectificar y suprimir los datos, así como otros derechos, tal y como se explica en la información adicional.
Información Adicional	Puede consultar la información adicional y detallada sobre Protección de Datos en la siguiente dirección https://santaluciadetirajana.sedelectronica.es/privacy



Firma

Fecha y hora de autenticación	09/12/2022 13:48
Apellidos, Nombre	PEREZ MENDOZA, JUAN MANUEL
NIF/CIF	43281769R
Proveedor de identidad	Cl@ve - Gobierno de España
Sistema de identidad	Certificado cualificado de firma
Tipo de certificado	Persona física
Nivel de seguridad	Medio
IP	2.139.161.81
Id sesión	00000yxtu4hhcn2glxsi2rfp21or6meszkv9b8trpbhkJexgdd

Declaro que es cierto el contenido de este documento y confirmo mi voluntad de firmarlo



RECIBO

REGISTRO DE ENTRADA

OFICINA	Nº REGISTRO	FECHA Y HORA
Oficina Auxiliar de Registro Electrónico	2022-E-RE-32772	09/12/2022 14:07
RESUMEN		
Instancia General.		
TERCERO	NIF/CIF/DIR3	NOMBRE
Interesado	43281769R	JUAN MANUEL PEREZ MENDOZA

COMPROBACIÓN DE LA IDENTIDAD

FECHA Y HORA DE AUTENTICACIÓN: 09/12/2022 13:48
APELLIDOS, NOMBRE: PEREZ MENDOZA, JUAN MANUEL
NIF/CIF: 43281769R
PROVEEDOR DE IDENTIDAD: Cl@ve - Gobierno de España
SISTEMA DE IDENTIDAD: Certificado cualificado de firma
NIVEL DE SEGURIDAD: Medio
IP: 2.139.161.81
ID SESIÓN: 00000yxtu4hhcn2glxsi2rfp21or6meszkv9b8trpbhjkjexgdd

DOCUMENTOS

NOMBRE DEL FICHERO: 221209 - SEPCA Reclamacion RPT.pdf

TIPO DE DOCUMENTO:

VALIDEZ: Original

CSV:

HUELLA DIGITAL: 1e137d24ff5a00c4271adb1d42720d670b65e5f9

NOMBRE DEL FICHERO: 01 221118 - Solicitud acceso exp modif RPT.pdf

TIPO DE DOCUMENTO:

VALIDEZ: Original

CSV:

HUELLA DIGITAL: f437dfe0cbccc4c640fe3c79d3d6fb1e3ba0466d

NOMBRE DEL FICHERO: 02 220728 - SEPCA - Solicitud Informes Necesidad Jefaturas.pdf

TIPO DE DOCUMENTO:

VALIDEZ: Original

CSV:

HUELLA DIGITAL: 18185856140ab38ccbb13590f1039c0d603a6fed

NOMBRE DEL FICHERO: 03 221112 R390_2022 Com T. Resolucion estimatoria.PDF

TIPO DE DOCUMENTO:

VALIDEZ: Original

CSV:

HUELLA DIGITAL: b3716651e5cbed630129b411e0e23adc1bff6180

NOMBRE DEL FICHERO: 04 220601 - SENTENCIA Jefatura RRHH.pdf

TIPO DE DOCUMENTO:

VALIDEZ: Original

CSV:

HUELLA DIGITAL: fa9ab6592060cf392d6d4400e1eb94779cfc344f

NOMBRE DEL FICHERO: 05 221020 SEPCA Impugnacion modif RPT.pdf

TIPO DE DOCUMENTO:

VALIDEZ: Original

CSV:

HUELLA DIGITAL: 1b18ea5f391b54b3d66b99172bdacee2229c0aed

NOMBRE DEL FICHERO: 06 221018 - SEPCA sobre modif RPT.pdf

TIPO DE DOCUMENTO:

VALIDEZ: Original

CSV:

HUELLA DIGITAL: 3b3e3ac9ae15ee43b6553c28914bb7a378ca35bb

NOMBRE DEL FICHERO: 07 201006 - Decreto 6223 creacion mesa tecnica.pdf

TIPO DE DOCUMENTO:

VALIDEZ: Original

CSV:

HUELLA DIGITAL: 81b51ee0e82eac397ffca720699ea13ea5054bb6

NOMBRE DEL FICHERO: Instancia firmada-2022-E-RE-32772.pdf

TIPO DE DOCUMENTO: Solicitud

VALIDEZ: Original

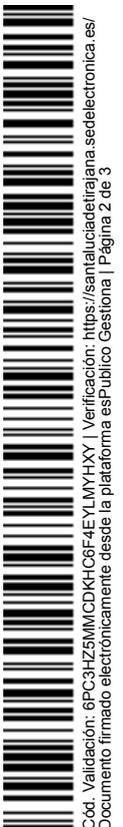
CSV: 3HQFKPKH5APR7HJ6S97ZG4ATL

HUELLA DIGITAL: 9ac8efa90982dd0e2cda95098f425b672710d0bc

Aviso informativo:

Este acuse de recibo no prejuzga la admisión definitiva del escrito, que podrá ser rechazado por alguna de las siguientes causas:

1. Que se trate de documentos dirigidos a otros órganos u organismos.
2. Que contengan código malicioso o dispositivo susceptible de afectar a la integridad o seguridad del sistema.
3. En el caso de utilización de documentos normalizados, cuando no se cumplimenten los campos requeridos como obligatorios, o cuando contenga incongruencias u omisiones que impidan su tratamiento.
4. Que se trate de documentos que deban presentarse en registros electrónicos específicos.





DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE



Cód. Validación: 6PC3HZ5VMCDKH6F4EYL MYHXY | Verificación: <https://santaluaciadeltirajana.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 3 de 3