

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 escales, en su caso, a que están adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos Instrumentos serán públicos".

Uno de los aspectos abordados por la Relación de Puestos de Trabajo es la determinación de qué puestos se reservan a personal funcionario y a personal laboral. La opción ha consistido en reservar la mayoría de los puestos a personal sometido al derecho administrativo, en línea con la solución adoptada por otras Administraciones Públicas y como la jurisprudencia suele exigir (Sentencia del Tribunal Constitucional 37/2002, de 14 de marzo y Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso- Administrativo, de 29 de noviembre de 1994).

De igual modo, la Relación de puestos de trabajo es una herramienta relevante en la determinación de la concreta configuración organizativa de la función pública, constituyendo un mecanismo básico de la organización administrativa, ya que al elaborarlas y modificarlas, la Ciudad Autónoma, en el ejercicio de la potestad de autoorganización, autogobierno y autonomía reconocida en el artículo 1 de la Ley Orgánica 2/1993 de 13 de marzo que aprueba su Estatuto de Autonomía, diseña el detalle de su propia estructura interna de acuerdo, todo ello, con las necesidades de futuro y conjugando la búsqueda de una mayor eficiencia con la previsión de los gastos de personal.

Así, las diferentes creaciones de puestos de trabajo están razonadas en los escritos e informes de los responsables de los Servicios y las mismas están minimizadas con la amortización de otros que ya no tienen utilidad funcional como tales en esta organización, todo ello de acuerdo con los principios de racionalidad, economía y eficacia a los que debe responder la Relación de Puestos de Trabajo, de acuerdo con la legislación señalada en el cuerpo del presente informe.

En cuanto a la valoración de los puestos, en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Melilla la retribución del complemento específico y de destino del Puesto de Trabajo tiene su base fundamentalmente en la valoración expresada en puntos (VPPT), realizada por la empresa especializada que resultó adjudicataria de procedimiento de contratación correspondiente, que se determina a partir del precio inicial del punto establecido fijado anualmente al correspondiente ejercicio, según lo dispuesto en las Leyes y en los acuerdos correspondientes de la Ciudad. De esta forma y mediante la aplicación de la fórmula establecida, se obtiene la Retribución complementaria al Puesto de trabajo, comprendida por la suma del Complemento de Destino y el Complemento Específico, los cuales aparecen desglosados, sin incluirse incremento retributivo alguno para el ejercicio 2014 a tenor del artículo 20.2 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado del año 2014:

"En el año 2014, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar ningún incremento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2013, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo".

El complemento de destino como concepto retributivo complementario de carácter general, directamente vinculado al desempeño efectivo de un puesto de trabajo específico, y cuya cuantía depende del nivel asignado a éste, se modifica en supuestos muy concretos para adaptarlos al reconocido a otros puestos de Jefes de Negociado ocupados por empleados públicos del Subgrupo C1 y a los puestos de Libre Designación quedando compensadas con la paralela disminución del complemento específico correspondiente no suponiendo incremento de gastos de personal en los términos de la precitada Ley de Presupuestos estatal para el año 2014.

Se incorpora, por primera vez, puestos de trabajo de segunda actividad en los colectivos de Policía Local y Servicio de Extinción de Incendios, Prevención y Salvamento que posibilite gestionar el personal que tiene disminuida la capacidad para el cumplimiento del servicio ordinario de particular esfuerzo o penosidad, pero que conserven la requerida para otras actividades que demande la Administración.

De este modo, las alteraciones de la Relación de Puestos de Trabajo de Personal de la Ciudad para el ejercicio 2014 respecto a la del año anterior son las siguientes:

#### **MODIFICACIONES RPT 2014**

##### **Consejería de Administraciones Públicas:**

- Se suprime el tipo de puesto de Operador/a Auxiliar del Registro (E) y su dotación de 3 puestos.
- Se suprimen 3 puestos de Auxiliar de Servicios (E), la dotación pasa a 38 puestos.
- Se modifica el tipo de puesto de Defensor del Administrado (A1/A2), pasando a CD 26 y VPPT 225 provisionales.