

CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E IGUALDAD

522. ACUERDO DEL CONSEJO DE GOBIERNO, DE FECHA 4 DE ABRIL DE 2025, RELATIVO A MODIFICACIÓN DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO POR RESOLUCIÓN JUDICIAL COMPLEMENTO ESPECÍFICO TURNICIDAD/NOCTURNIDAD.

El Consejo de Gobierno en sesión resolutive Ordinaria celebrada el 4 de abril de 2025, ha procedido a la aprobación de la propuesta de Consejería de Presidencia, Administración Pública e Igualdad, adoptando el siguiente acuerdo:

“

La Comisión Permanente de Presidencia, Administración Pública e Igualdad, en sesión Extraordinaria de urgencia celebrada el día 3 de abril de 2025, conoció propuesta de aprobación del asunto citado y una vez sometida a votación, tras las deliberaciones que constan en el acta de la sesión, se obtuvo el siguiente resultado: por mayoría absoluta con los siguientes votos:

Marta Victoria Fernández De Castro Ruiz	Sí
José Bienvenido Ronda Ingles	Sí
Francisco Villena Hernández	Sí
Jesús Manuel Romero Imbroda	Sí
Fadela Mohatar Maanan	Sí
Javier Da Costa Solis	Sí
María José Aguilar Silveti	Sí
Rafael Robles Reina	Sí
José Miguel Tasende Souto	Abstención
María Cecilia González Casas	Abstención
Fatima Mohamed Kaddur	Abstención

Examinado el expediente con número de referencia **40661/2024** de modificación de la Relación de Puestos de Trabajo de la CAM (en adelante RPT) como consecuencia de la Sentencia nº 37/2023 dictada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 2 de Melilla, estimando parcialmente la pretensión de un agente de la Policía Local, procedo a emitir la siguiente **PROPUESTA**:

Primero.- Mediante Acuerdo de inicio dictado por la Excm. Sra. Consejera de Presidencia, Administración Pública e Igualdad se inicia de oficio el expediente con número de referencia 40661/2024 de modificación de la RPT de la Ciudad Autónoma de Melilla.

De dicho expediente se elabora informe de área de la Dirección General de Función Pública donde recoge de manera sintetizada los siguientes extremos:

“[...]

De manera que tal y como ha venido poniendo de relieve la doctrina jurisprudencial en la creación de nuevos puestos de trabajo como es nuestro caso ha de atenderse a las siguientes pautas:

- 1) En lo relativo a la creación, modificación o supresión de puestos de trabajo a través del acto administrativo de aprobación o modificación de la RPT, la Administración Pública goza de la amplia discrecionalidad que es inherente a su potestad de autoorganización.
- 2) Al realizar la RPT (o en su modificación) la Administración ha de tomar en consideración diversos parámetros, entre los que se encuentran como básicos, el perfil del puesto y las condiciones técnicas de quien ha de desempeñarlo.
- 3) Cada puesto de trabajo tendrá aprobado por el Pleno una cantidad de dinero en concepto de complemento de destino cuyo nivel mayor o menor dependerá de los criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como de la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto.
- 4) De forma que los factores relevantes para la asignación de un complemento de destino ha de realizarse a través de una valoración objetiva y con el cómputo de cada uno de los parámetros que se recogen en el art. 3 del RD 861/1986.
- 5) Para la configuración del complemento específico la norma de referencia en el ámbito local es el RD 861/1986 de forma que la fijación del complemento específico está íntimamente ligado a la valoración del puesto de trabajo que se desempeñe dentro del cual han de ponderarse aquellos parámetros de especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad.
- 6) Ha de tenerse en cuenta que la creación de nuevos puestos de trabajo, así como la modificación de los complementos de destino y específico de otros puestos de trabajo sin la debida valoración y motivación, determina la anulación de la aprobación o modificación de la RPT.

En virtud de lo expuesto en este fundamento, para poder aplicar una diferenciación en entre el puesto de agente de policía local con turnicidad/nocturnidad y el agente que no la realiza y cumplir de este modo lo dispuesto en el fallo de la sentencia recogida en los antecedentes de este informe, es necesario que se lleve a cabo una valoración del puesto de agente de Policía Local.

Este hecho trae a colación la creación de la comisión técnica de valoración de puestos como órgano colegiado encargado de llevar a cabo una valoración ajustada a derecho y con motivación suficiente para llevar a cabo la modificación pertinente.

Esta comisión fue creada con el ánimo de valorar todos los puestos de trabajo de la CAM como continuación de la labor previamente dispuesta por la mercantil NUTCO que había sido adjudicataria del contrato de asesoramiento para la valoración de puestos de los empleados públicos de la ciudad de Melilla.

Sin embargo, a pesar de las intenciones de esta comisión, lo preceptuado por el Juzgado Contencioso Administrativo nº 2 de Melilla cuyo fallo advierte a la Administración que la modificación se deberá realizar en el plazo de 6 meses, ha obligado a la misma a su convocatoria para valorar el puesto de agente de Policía Local en lo referente a la turnicidad/nocturnidad de manera aislada por el apremio que conlleva el pronunciamiento judicial, sin perjuicio de realizar con posterioridad una valoración ulterior de todos los agentes de Policía Local en el que se incluyan el resto de criterios para su valoración tales como peligrosidad, toxicidad, disponibilidad o penosidad entre otros.

A pesar de que la Sentencia dispone que se proceda a la alteración de la RPT para el puesto de agente de Policía Local dado que el recurrente pertenecía a dicho cuerpo y escala, la Administración, en su ánimo de ser justa con todos sus empleados, y dado que el criterio tratado es la turnicidad/nocturnidad, hace extensible la valoración de dicho criterio no solo al puesto de agente, sino también a todos los mandos del propio cuerpo y aquellos otros puestos que pudieran encontrarse en la misma situación.

[...]

Esta situación y lo explicado en este fundamento, ha propiciado que la Administración extienda el efecto para la valoración de la turnicidad/nocturnidad de todos los empleados públicos de la ciudad dado que si no se consideró suficientemente motivado por los agentes de Policía Local, difícilmente lo sería para el resto de puestos, y antes de que los mismos tuvieran que acudir a la vía jurisdiccional para ejercitar sus derechos, se ha adelantado la Administración y ha decidido extender el efecto a los mismos, sin perjuicio de la Valoración Global que se lleve a cabo en el que se incluyan todos los factores de todos los empleados, quedando subsumidos con posterioridad la aplicación de este factor turnicidad/nocturnidad para aquellos empleados que hayan sido valorados en este instante en la valoración global que se estime de su puesto.

III.- Del Manual utilizado para la Valoración de Puestos de Trabajo

[...]

Esta manual, establece, en lo relativo a la turnicidad/nocturnidad una valoración tal como se desprende de la siguiente imagen.

▪ Jornada:

Tipo de jornada laboral asociada al puesto de trabajo.

Código	Valores	Puntos
A	Especial, trabajando rotativamente en turnos de mañana, tarde y noche, incluidos fines de semana y festivos. También turnos de noche fijos.	1700
B	Jornada especial de 24 horas de lunes a domingo. Intensiva, trabajando rotativamente en turnos de mañana o tarde que incluya jornada especial que incluye trabajar sábados, domingos y festivos.	1450
C	Especial con horario partido de lunes a viernes que incluya trabajar los sábados. Especial orientada a completar una jornada según necesidad. Intensiva, trabajando rotativamente en turnos de mañana o tarde que incluya jornada especial que incluye trabajar sábados	1200
D	Especial con horario partido o Intensiva, trabajando rotativamente en turnos de mañana o tarde de lunes a viernes.	950
E	Ordinaria realizada en horario continuado de mañana o tarde de lunes a domingo.	700
F	Ordinaria realizada en horario continuado de mañana o tarde de lunes a sábado.	450
G	Ordinaria realizada en horario continuado de mañana o tarde de lunes a viernes.	200

Tabla 19 - Descripción variable Jornada

Sin embargo, dicha valoración dista de la actual VPPT existente en la RPT de la CAM, dado que un agente de Policía Local alcanza los 180 puntos por ejemplo y en la imagen referida podemos fijarnos que la jornada ordinaria suponen 200 puntos.

Atendiendo a esto, y teniendo un carácter transitorio este sistema hasta la aplicabilidad completa de la VPPT de todos los empleados, se establece que con carácter temporal aquellos puestos que impliquen una nueva valoración como puede ser del Tipo B y tipo C (nocturnidad), verán depreciadas las cantidades resultantes, como puede ser el tipo C (nocturnidad) equivalente a la jornada A del Manual con 1700 puntos al que habrá que depreciar la cantidad de 200 puntos (considerando estos 200 puntos la jornada ordinaria reconocida y actual valoración que deberá traducirse a la RPT actual).

El carácter transitorio obliga a su vez a que la valoración de cada uno de los puntos sea distinta entre la futura VPPT cuando se tengan en cuenta todos los ítems y se aplique a todo los empleados públicos, con la actual RPT dado que como se puede observar a simple vista es enorme la distancia entre los 1700 puntos (solo apreciable a este ítem) con la totalidad de la valoración de los puestos, que en el ejemplo utilizado en el párrafo precedente sobre un Policía Local con 180 puntos, ya vendría incluido todos los considerando que conforman su complemento específico.

Por tal motivo, y dado que el Manual utilizado para llevar a cabo la VPPT es el de NUTCO, del mismo modo, se utilizará el valor del punto otorgado en la valoración previa que se llevó a cabo por los mismos (y que tiene carácter auxiliar para la Comisión Técnica) utilizando un valor de 0,153 euros por cada uno de los puntos que hayan resultado.

[...]

IV.- De los informes aportados por la Dirección General de Seguridad Ciudadana

De los diferentes Informes elaborados por la Dirección General de Seguridad Ciudadana, así como de los cuadrantes suministrados, la Comisión Técnica de Valoración de Puestos se ha percatado de diversos casos que han dado lugar a los siguientes resultados:

Puestos de Agentes de Policía Local

De los cuadrantes aportados se observa tres tipos de agente de Policía Local que deben llevar a diferenciación.

- 1) En primer lugar encontramos la figura del agente de Policía Local A, el cual tiene jornada matinal de lunes a viernes encargado de realizar funciones de carácter administrativo en diferentes áreas y grupos creados dentro de la Jefatura de Policía Local. Dicha dotación alcanza la cantidad de 45 puestos de agentes.
- 2) En segundo lugar, encontramos la figura del agente de Policía Local B, el cual tiene una jornada a turnos mediante un sistema de rotación de mañana y tarde con semanas alternas y descanso por igual, incluyendo sábados, domingos y festivos. Dicha dotación alcanza la cantidad de 136 puestos de agentes.
- 3) En tercer lugar, encontramos la figura del agente de Policía Local C, el cual tiene en algunos casos una jornada únicamente nocturna, mediante un sistema de rotación con días de descanso incluyendo sábados, domingos y festivos y otros agentes con sistema especiales de turnicidad (rotación) que por la especialidad de su puesto se destinan a cometidos de tarde y noche (Grupo de Prevención y Reacción) y la figura del escolta (Sin horario definido cuya rotación puede conllevarle trabajar en el mismo día en horario de mañana, tarde y noche en virtud de los actos del Presidente de la Ciudad. Dicha dotación alcanza la cantidad de 56 puestos de agentes.

Puestos de Oficial de Policía Local

- 1) Encontramos la figura del Oficial de Policía Local A, el cual jornada matinal de lunes a viernes encargado de realizar funciones de carácter administrativo en diferentes áreas y grupos creados dentro de la Jefatura de Policía Local. Dicha dotación alcanza la cantidad de 2 puestos de oficiales.
- 2) En segundo lugar, encontramos la figura del oficial de Policía Local B, el cual tiene una jornada a turnos mediante un sistema de rotación de mañana y tarde con semanas alternas y descanso por igual, incluyendo sábados, domingos y festivos. Dicha dotación alcanza la cantidad de 18 puestos de oficiales.
- 3) En tercer lugar, encontramos la figura del oficial de Policía Local C, el cual tiene un sistema especial de turnicidad (rotación) que por la especialidad de su puesto se destinan a cometidos de tarde y noche (Grupo de Prevención y Reacción). Dicha dotación alcanza la cantidad de 2 puestos de oficiales.

Puestos de Subinspector de Policía Local

- 1) Encontramos la figura del Subinspector de Policía Local D, el cual tiene una jornada a turnos mediante un sistema de rotación de mañana y tarde con semanas alternas y descanso por igual, incluyendo sábados, domingos y festivos, pero que no llevan a cabo una rotación como el resto de puestos con turnicidad, atribuyéndose una jornada específica del manual de NUTCO con identificación D. Dicha dotación alcanza la cantidad de 12 puestos de subinspectores.
- 2) Del mismo modo tenemos la figura del Subinspector de Policía Local C, el cual tiene una jornada únicamente nocturna, mediante un sistema de rotación con días de descanso incluyendo sábados, domingos y festivos. Dicha dotación alcanza la cantidad de 4 puestos de Subinspectores.
- 3) En este puesto, no existen en estos momentos dotación para ocupar la figura del Subinspector de Policía Local A.

Puestos de Inspectores de Policía Local

- 1) Encontramos la figura del Inspector de Policía Local A, el cual tiene jornada matinal de lunes a viernes encargado de realizar funciones de carácter administrativo para diferentes áreas y grupos creados dentro de la Jefatura de Policía Local. Dicha dotación alcanza la cantidad de 4 Inspectores incluido el actual Superintendente Accidental.

No existe más dotación de la mencionada en este apartado.

Puesto de escolta

Este puesto fue suprimido. El puesto de escolta del presidente fue nuevamente creado mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno de fecha 11 de julio de 2024 en sesión resolutive extraordinaria de urgencia, relativo a la modificación de la relación de puestos de Trabajo (BOME Extra nº 44 DE 12/07/2024) dotándolo de 4 puestos que en el momento de llevar a cabo esta modificación se encuentran en proceso de provisión de los mismos.

Estos puestos recibieron una valoración provisional conforme a la RPT publicado en BOME nº 5598 de 9 de noviembre de 2018 con 230 puntos.

Sin embargo, y dado que esta valoración de 2018 se basó en los mismos términos que la que se tenía para el puesto de Agente de Policía Local (puesto recurrido y estimado en Sentencia la diferenciación entre agentes), y que viene de precedentes de VPPT en base a documentación que el propio Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 2 de Melilla considera insuficiente y no válida para aclarar el concepto de turnicidad en el complemento específico, se entiende que este puesto también debe ser valorado conforme al concepto de turnicidad.

Y para ello, se ha pronunciado la propia Comisión Técnica de Valoración de Puestos cuando exponen que estos puestos (a partir de cuadrantes facilitados por la Jefatura de Policía Local) tienen un turno rotatorio inicial cuya duración de la jornada es imprevisible, habida cuenta que los agentes integrantes de este cupo deben seguir el ritmo de trabajo del presidente, el cual no dispone de horario preestablecido, teniendo que acudir a eventos y jornadas vespertinas e incluso de carácter nocturna, finalizando su jornada laboral cuando el propio presidente desista de sus servicios cuando vea acabado los actos propios de la institución.

Esto ha conllevado a que la Comisión Técnica haya englobado estos puestos en el ámbito del tipo de agente de Policía Local de tipo C, ya que los servicios prestados son realizados en turnos de mañana, tarde y noche, incluidos sábados, domingos y festivos atendiendo a los actos de la institución del Presidente.

Puestos de miembros del SPEIS**Del puesto de Bombero Conductor**

- 1) Encontramos la figura del Bombero Conductor tipo A, el cual tiene jornada matinal de lunes a viernes encargado de realizar funciones de carácter administrativo para cuestiones propias del Parque de Bomberos. Dicha dotación alcanza la cantidad de 1 puesto bombero/conductor.

2) Encontramos la figura del Bombero Conductor tipo C, el cual tiene una jornada especial de 24 horas en la que engloba mañana, tarde y noche con una secuencia semanal predeterminada incluyendo sábados, domingos y festivos. Dicha dotación alcanza la cantidad de 86 puestos bombero/conductor.

Del puesto de Bombero Conductor -segunda actividad-

1) Esta figura no sufriría modificación y se mantendría en la dotación inicial de 5 puestos.

Cabo del SEIPS

1) En estos momentos todos los cabos del SEIPS se encuentra realizando el mismo turno de trabajo (similar al de bombero conductor) por lo que tendrían una consideración de tipo C y con la misma dotación que la establecida en la RPT de 11 puestos, sin perjuicio de futuras modificaciones de la RPT atendiendo a las diferentes circunstancias que se lleven a cabo.

Sargento del SEIPS

1) Encontramos la figura del Sargento del SEIPS tipo A, el cual tiene jornada matinal de lunes a viernes encargado de realizar funciones de carácter administrativo para cuestiones propias del Parque de Bomberos. Dicha dotación alcanza la cantidad de 2 puestos de Sargento del SEIPS.

2) Encontramos la figura del Sargento del SEIPS tipo C, el cual tiene una jornada especial de 24 horas en la que engloba mañana, tarde y noche con una secuencia semanal predeterminada incluyendo sábados, domingos y festivos. Dicha dotación alcanza la cantidad de 4 puestos de Sargento del SEIPS.

Tanto el Suboficial segundo Jefe del SEIPS, así como el Jefe del SEIPS (ambos con una dotación de un puesto cada uno) no sufrirían ningún tipo de cambio.

Puestos de Agente de movilidad

1) En primer lugar encontramos la figura del agente de Movilidad tipo A, el cual tiene jornada matinal de lunes a viernes encargado de realizar funciones de carácter administrativo en diferentes áreas y grupos creados dentro de la Jefatura de Policía Local. Dicha dotación alcanza la cantidad de 5 puestos de agentes de movilidad.

2) En segundo lugar, encontramos la figura del agente de Agente de movilidad tipo B, el cual tiene una jornada a turnos mediante un sistema de rotación de mañana y tarde con semanas alternas y descanso por igual, incluyendo sábados, domingos y festivos. Dicha dotación alcanza la cantidad de 21 puestos de agentes de movilidad.

Puesto de Protección Civil

La Comisión Técnica de Valoración se percata de que existe en la RPT una dotación de 3 puestos en el número 26 de auxiliar de protección, nivel C2, complemento de destino 14 y VPPT de 145 puntos.

Sin embargo en la modificación de la RPT publicada en BOME número 5974 de 17 de junio de 2022 se incluye el puesto (omitido por error) del Auxiliar de Protección Civil B, dotado de un 1 puesto con nivel C2, complemento de destino 14 y VPPT de 160 puntos.

Esta señalización como B denota turnicidad en el puesto y por ende, tiene mayor VPPT que el puesto básico de auxiliar de protección civil.

Atendiendo a esto, y visto que los 3 componentes de Protección Civil realizan turnos (no pueden alcanzar el turno de mañana, tarde y noche por la escasez de personal), se considera conveniente que se produzca un incremento de la dotación del puesto con turnicidad respecto al puesto básico sin turnicidad.

Sin embargo, y a diferencia de los puestos comentados más arriba, se observa que en este cuerpo sí existen la diferenciación entre el personal y por ende, sí tiene reconocida una jornada especial con una separación de 15 puntos en la actual RPT, por lo que se considera suficiente la alteración de la dotación sin tener que llevar a cabo la conversión del nuevo sistema de VPPT utilizado por NUTCO para traducirlo al sistema actual, sin perjuicio de una posterior revisión cuando se lleven a cabo la valoración del resto de ítems propios de su categoría.

V.- De los Informes del resto de Direcciones Generales de la CAM

De los Informes facilitados por el resto de Direcciones Generales que componen la CAM se observa por parte de la Comisión Técnica, que los puestos ya encuentran acomodo en la vertiente de turno especial (atendiendo a algunos puestos que tienen jornada partida u otros que trabajan mañana y tarde durante la semana) encontrándose los mismos debidamente valorados y diferenciados con el mismo puesto en jornada ordinaria.

[...]

Por tal motivo se ha acudido a la fórmula de la nueva Valoración (solo de la turnicidad por imperativo judicial) de este concepto, lo que da lugar a una nueva valoración de estos puestos, manteniendo intacta la VPPT de los miembros que ejercen funciones administrativas y viendo diferenciado, con el consiguiente incremento, aquellos que sí ejercen esta turnicidad/nocturnidad.

A mayor abundamiento es de justicia vislumbrar que en el resto de áreas y Consejerías sí existen puestos con la tipología B que distingue el ordinario del puesto con turnicidad, siendo diferente la VPPT dependiendo del puesto y la labor en concreto, por lo que ha sido imposible establecer una cantidad exacta que se aplique análogamente a los empleados con turnicidad de Seguridad Ciudadana, lo que ha provocado que se derive en una nueva valoración utilizando la Comisión Técnica creada para la Valoración de todos los puestos y aplicando este acuerdo con anterioridad, en lo relativo a la turnicidad, por la obligación judicial impuesta.

VI.- De los acuerdos adoptados por la Comisión Técnica de Valoración de Puestos

[...]

Para ello, y según se desprende de esta sesión, la turnicidad es "la forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismo puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas".

Todo esto es ejemplificado a través de la Sentencia del Tribunal Supremo 2700/2023 donde se recoge los requisitos para considerar un trabajo a turnos, siendo los requisitos que: "un mismo puesto de trabajo se ocupe de manera sucesiva por diferentes trabajadores y que el trabajador deba prestar el servicio en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas".

Del estudio del término y de los cuadrantes facilitados por las diferentes áreas se concluye que:

1- Solo los empleados públicos adscritos a la Consejería de Seguridad Ciudadana (Policía Local, SPEIS, Agentes de Movilidad y Protección Civil) llevan a cabo turnos (nocturnidad) como se describe en la propia definición de la misma, por lo que la implicación de esta modificación de la RPT solo afectará a este nutrido grupo.

2- De las averiguaciones realizadas, se deduce que:

a. En Policía Local, tanto los agentes como los oficiales del cuerpo realizan turnos (nocturnidad), observándose que los subinspectores (exceptuando los que se encuentran adscritos al turno de noche) realizan un servicio ordinario con matices al tener que realizar una semana al mes servicio de coordinación propio de su cargo, pero que dista del concepto turnicidad establecido para el resto de miembros o con la valoración estipulada para ello, por lo que esta situación provoca la creación (tanto en cuanto no aumente la plantilla) de un sistema especial de jornada diferente al resto de miembros del cuerpo y que en el manual utilizado para la VPPT a partir de lo facilitado por NUTCO, se corresponda con una jornada de tipo D con 950 puntos.

No obstante, la comisión se ha percatado de un numeroso grupo de agentes y mandos que ejercen funciones en horario ordinario que no verán modificado los puntos atribuibles a su VPPT al no tener contemplada la turnicidad.

b. En el grupo de Agentes de movilidad, existe un grupo reducido de agentes que ejercen sus funciones en jornada ordinaria, mientras que el mayor número de ellos cumplen con el concepto de turnos.

c. En el grupo de miembros del SEIPS, la mayor parte del cuerpo participa en una jornada que contempla el concepto turno, salvo 3 mandos del mismo que ejercen su labor con jornada ordinaria y un único bombero conductor.

d. En último término, y respecto a los miembros de Protección Civil, de los cuadrantes aportados se puede apreciar connotaciones que pudieran derivar en trabajo a turnos (no pudiendo alcanzar los tres turnos al estar compuesto por 3 integrantes).

e. El resto de empleados públicos no cumplen con el concepto establecido por el Alto Tribunal como trabajo a turnos, viéndose incrementadas las VPPT de determinados puestos que tienen una jornada con carácter especial y diferenciada de aquél empleado, que ejerciendo la mismas funciones y de similar categoría realiza una jornada ordinaria matinal, por lo que se ha establecido esa separación con el denominado grupo B de cada uno de los puestos del resto de Direcciones Generales (no incluida Seguridad Ciudadana).

[...]

En virtud de cuanto antecede, y a tenor de lo estipulado en el Art. 84 del Reglamento de Gobierno y Administración se evacua informe desde la dirección del área de función pública y por ende se

PROPONE:

Único.- En base a lo expuesto se proceda a la modificación de los siguientes puestos de trabajo de la actual RPT de la CAM publicada en BOME 5927 de 4 de enero de 2022:

- 1) **Puesto número 31:** Agente de Policía Local que se desglosará del siguiente modo:
 - a. Agente de Policía Local A con 180 puntos y una dotación de 45 puestos.
 - b. Agente de Policía Local B con 201 puntos y una dotación de 136 puestos.
 - c. Agente de Policía Local C con 205 puntos y una dotación de 56 puestos.
- 2) **Puesto número 30:** Oficial de Policía Local que se desglosará del siguiente modo:
 - a. Oficial de Policía Local A con 200 puntos y una dotación de 2 puestos.
 - b. Oficial de Policía Local B con 221 puntos y una dotación de 18 puestos.
 - c. Oficial de Policía Local C con 225 puntos y una dotación de 2 puestos.
- 3) **Puesto número 28:** Subinspector de Policía Local que se desglosará del siguiente modo:
 - a. Subinspector de Policía Local C con 245 puntos y una dotación de 4 puestos.
 - b. Subinspector de Policía Local D con 231 puntos y una dotación de 12 puestos.
- 4) **Puesto número 20:** Bombero-Conductor que se desglosará del siguiente modo:
 - a. Bombero conductor tipo A con 180 puntos y una dotación de 1 puesto.
 - b. Bombero conductor tipo C con 205 puntos y una dotación de 86 puestos.
- 5) **Puesto número 22:** Cabo del SEIPS que se desglosará del siguiente modo:
 - a. Cabo del SEIPS tipo C con 225 puntos y una dotación de 11 puestos.
- 6) **Puesto número 18:** Sargento del SEIPS que se desglosará del siguiente modo:
 - a. Sargento del SEIPS tipo A con 220 puntos y una dotación de 2 puestos.
 - b. Sargento del SEIPS tipo C con 245 puntos y una dotación de 4 puestos.
- 7) **Puesto número 36:** Agente de movilidad que se desglosará del siguiente modo:
 - a. Agente movilidad tipo A con 165 puntos y una dotación de 5 puestos.
 - b. Agente de movilidad tipo B con 186 puntos y una dotación de 21 puestos.
- 8) **Puesto Escolta del Presidente** tipo C con 255 puntos y una dotación de 4 puestos.

En lo que respecta al grupo de Protección Civil y tras haberse percatado la Comisión Técnica de Valoración que el mismo se encuentra compuesto por 3 personas con un horario similar, de las cuales solo una tiene reconocida el puesto especial por el horario de carácter B, se tratará en un momento posterior en el que se llevará a cabo la alteración de la dotación para incrementar aquellos puestos que tienen turnicidad.

El resto de puestos quedarán invariables, siendo necesaria para su variación un futuro proceso de modificación de la RPT para su alteración atendiendo a nuevas circunstancias como ascensos u ocupación de los mismos.

A lo que mi juicio se entiende, declinando este informe ante otro mejor fundado".

Segundo.- Del mismo modo, la Comisión Técnica de Valoración de Puestos se reúne para visionar los cuadrantes facilitados por la Consejería de Seguridad Ciudadana (Policía Local, Bomberos-SPEIS, Agentes de Movilidad y Protección civil), así como los informes emitidos por cada una de las Direcciones Generales del resto de Consejerías que conforman el organigrama de la CAM.

Esto es así, porque desde la Administración se tomó en consideración observar todos los puestos que tuviesen una situación similar, evitando una situación discriminatoria entre empleados públicos sin que supusiera mayores perjuicios y recursos judiciales que hubiesen colapsado esta última vía.

De dicha comisión se extrae el informe técnico que recoge el acuerdo adoptado reflejando los extractos de la misma:

[...]

Siendo el objeto de este informe el trabajo de estudio y valoración de los puestos de la policía local a raíz de una sentencia judicial, que será abordado más adelante, nos centramos en el concepto de turnicidad, el cual, el manual, lo integra dentro del ítem de la jornada.

[...]

El sistema de puntos es radicalmente distinto al utilizado en la última valoración de puestos de trabajo llevada a cabo por la CAM, hace más de 20 años, lo que supone "innovar" de cara a su aplicación sin que altere el sistema de cálculo de nómina pues, se lleva a cabo a través de aplicaciones informáticas. Ello conllevará traducir el incremento que suponga integrar la turnicidad (en sus distintas tipologías) en el complemento específico al sistema de puntos actual, hasta que, de forma general y una vez valorados todos los puestos de trabajo, se cambie la metodología en el cálculo de las nóminas con este nuevo sistema.

Cada punto se valora con la cantidad de 0.153€, que es la valoración utilizada por la Empresa y que se podrá ir incrementando a raíz que la CAM, dentro de los límites fijados en las leyes de presupuestos, así lo determine.

A aquellos puestos que se cataloguen con la jornada G (200 puntos) no supondrá un incremento en las retribuciones, pues, es el la catalogación de partida que ya se debe entender incluida en los puntos de cada puesto de trabajo sin olvidar que lo que se debe abonar es la diferencia entre uno y otro, por ello, a todas las jornadas distintas a la ordinaria habrá de restarse esos 200 puntos.

TERCERO. - Sobre la sentencia 37/2023 y su aplicabilidad e impacto en los puestos de trabajo con turnicidad.

La Comisión, en la sesión celebrada el 11 de noviembre de 2024, incluyó en su segundo punto del orden del día el "Análisis de la sentencia de turnicidad, estudio de modificación de RPT y valoración de puesto de Policía Local con turnicidad."

De la lectura de la sentencia se desprende la problemática de utilizar el sistema vigente, por el cual, el puesto de "Policía Local¹" se valora con 180 puntos. La sentencia, en su séptimo fundamento recoge que;

Que el origen de los citados 180 puntos se encuentra en el Catálogo de puestos de trabajo aprobado en el año 2000, aportado como documento 5 con la demanda, pero en el mismo es simplemente imposible, por falta de detalle, ver la concreción y desglose, tanto en definición, como en cuantificación, de cada uno de los factores que, supuestamente tuvo en cuenta la Ciudad Autónoma al concluir que el puesto de policía local debía tener asignados 180 puntos. Un formulario escasamente detallado, con una simple X en los apartados "tipo de jornada", o en el régimen de turnos (m, t, y n), sin siquiera ponderar tales factores en relación a otros (responsabilidad, peligrosidad, etc), no cumple, ni de lejos, con un mínimo estándar de motivación.

Así pues, desconociendo la equivalencia de puntos según el horario, sin tener ninguna otra referencia que sirva de guía, hace necesario acudir a un nuevo sistema de valoración tal y como se concluye en el punto anterior del presente informe.

Continúa la sentencia diciendo que; "No ha discutido la Administración que el demandante haya estado desempeñando sus funciones en un sistema horario de turnos (mañana/tarde/noche).

En conclusión y resumen: vamos a reconocer el derecho del demandante a que se abone desde el dictado de esta Sentencia en adelante, como parte del complemento específico del puesto de trabajo, los factores de turnicidad o nocturnidad (no podrá retribuirse los dos en un mismo puesto, pues la turnicidad, al comprender la noche, ya retribuye este factor). A lo que no podemos acceder, por coherencia con el razonamiento jurídico que se intentado desarrollar en esta Sentencia sobre la necesidad de previa valoración del puesto, y porque nos convertiríamos en órgano gestor administrativo determinador de la cuantía de un concreto concepto retributivo, lo cual es ajeno a la constitucional función de control de la legalidad de la actuación administrativa (art. 106 de la Constitución)."

[...]

De la lectura se desprende que, se debe incluir en el específico el concepto de turnicidad, sin que quepa minorar en la cantidad actual del complemento específico, lo que exigirá, diferenciar que puntos de esos 180 corresponde a la jornada, ya sea ordinaria o por turnos, trabajo inviable, pues, el sistema del año 2000 no viene recogido dicha referencia, y si viene, no consta en el expediente ni en esas fichas que el juzgado desechó. Ello obliga a "partir de cero" y frente a la imposibilidad de distinguir cuales de esos 180 puntos son por los turnos, entender que de forma básica el puesto de Policía Local tiene actualmente la correspondencia de la jornada ordinaria a lo que habría de sumarse la diferencia con la que corresponda a trabajar en turnos.

Ahora bien, esta Comisión se planteó qué ocurría con otros puestos perteneciente a la Policía Local (Oficiales, Subinspectores o Inspectores) que podrían estar en la misma situación, y de hecho lo están.

La Comisión concluyó que debe aplicarse a todo los Policías Locales que efectivamente hacen turnos rotatorios, ya sean agentes, oficiales o Subinspectores y para ello se solicitó a la Consejería de Seguridad Ciudadana que informase de los turnos y jornadas de todos los miembros de la policía local.

De igual forma, la Comisión se planteó que por un principio de equidad retributiva e igualdad para con todos los empleados de la CAM, cuya jornada de trabajo fuese el de turnicidad y que en la RPT no viniese diferenciado aquello, y sin tenerle en cuenta las fichas de descripción del 2000 por los motivos ya expresados Ut Supra, se le aplicase esa revisión parcial del complemento específico, en lo que la jornada respecta, para evitar futuros pleitos cuyo final es fácil vaticinar de idéntico al de la sentencia citada en este punto.

[...]

CUARTO. – Sobre los puestos con turnicidad.

[...]

Para ello, se acudió en primer lugar al art. 36 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el cual define el trabajo a turno como sigue; "Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas." De igual forma se acudió

a la **STS 2700/2023 (ECLI:ES:TS:2023:2700)**² en la cual el Alto Tribunal establece los requisitos para considerar una jornada como turnicidad: La sentencia recurrida, de acuerdo con otras anteriores, y en interpretación del citado precepto convencional, considera que el complemento va dirigido a los trabajadores que tengan asignados turnos diferentes y rotatorios, que no es el sistema de trabajo seguido por la actora. La prestación de servicios de la demandante no se efectúa de forma sucesiva, según un cierto ritmo continuo o discontinuo y en horas diferentes durante un periodo determinado de días o de semanas. Por otra parte, no ha habido cambio de su jornada ordinaria en ciclos sucesivos continuos o discontinuos, alternando con otros trabajadores el horario, sino que su jornada de trabajo ha permanecido invariable a lo largo de la anualidad. Concluye que el complemento objeto de controversia, tiene su razón de ser en satisfacer el esfuerzo de trabajo que supone la alternancia laboral de horarios que rompen la continuidad de la vida ordinaria no laboral, circunstancias que ahora no concurren.

[...]

La consideración del trabajo como trabajo a turnos, que puede generar el derecho al complemento de turnicidad, implica la concurrencia de una serie de condiciones: una, que un mismo puesto de trabajo se ocupe de manera sucesiva por diferentes trabajadores; y, otra, que el trabajador deba prestar el servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas. Este último elemento no concurre en el caso que nos ocupa, tal y como ha entendido la sentencia recurrida porque las horas asignadas son siempre las mismas, no integrándose la demandante en ninguna de las modalidades que prevé el Convenio Colectivo. Y a tal efecto, no podríamos tener en consideración como prestación de servicios en horas diferentes el hecho de que el trabajador preste servicios los domingos y festivos en otras horas ya que esa circunstancia es valorada por el convenio para atribuir otra modalidad de complemento de turnicidad (A1, B1 y C1) que exige de la existencia de alguna de las otras previas (A, B, y C); esto es, la turnicidad a la que atiende el complemento requiere que de martes (o lunes) a sábado el trabajador tenga una prestación de servicios en horarios diferentes, nada de lo cual es el caso de la parte actora.

Y con ello no estamos alterando la doctrina de esta Sala que se ha recogido anteriormente porque la sentencia de esta Sala que cita de contraste tan solo viene a matizar el alcance del artículo 23.1 a) ET para entender que los derechos allí reconocidos debían comprender el trabajo a turno fijo, entendiendo éste como aquel en el que las personas se suceden en la atención de un mismo puesto de trabajo sin necesidad de que deban serlo en horas diferentes a lo largo de días o semana. Dicha sentencia no vino a concluir en que el trabajo a turno a que responde el artículo 36.3 I ET es el turno fijo, en tanto que este precepto exige que las horas de servicio, en un cómputo de días o semanas, sean diferentes.[...]

Frente a ello, y así consta en el acta de la Comisión, para ser calificado una jornada como turnicidad debía cumplirse los siguientes requisitos:

- Que el puesto de trabajo se comparta de forma sucesivos por varios empleados públicos.
- Que el servicio se preste en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas.

[...]

QUINTO. – Sobre los puestos con jornada con turnicidad de la Policía Local.

Ha de decirse que se los informes emitidos por Seguridad Ciudadana se aprecia una diversidad de horarios y jornadas que no se aprobaron por los procedimientos oportunos, y esto es que, en lo que respecta a la jornada laboral de los policías locales, el artículo 2. C) de la ley Orgánica 2/1986 de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (LOFCSE) determina que los funcionarios de la policía local forman parte de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, siéndoles de aplicación, particularmente, lo establecido en el Título V, artículos 51 a 54 de la citada norma, y, sin embargo, también son funcionarios al servicio de la Administración Local, tal como establece el artículo 3.2 del R.D.Leg.5/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), y los artículos 172, 173 y la Disposición Transitoria 4ª del Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local (TRRL), aprobado por RD legislativo 781/1986, de 18 de abril.

Así el artículo 3.2 del TREBEP establece que "Los cuerpos de Policía Local se rigen también por este Estatuto y por la legislación de las Comunidades Autónomas, excepto en lo establecido para ellos en la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad". Por su parte la LOFCSE en su art. 6.5 establece que "...reglamentariamente se determinará su régimen de horario de servicio que se adaptará a las peculiares características de la función policial". Es por ello que, en primer lugar, habrá de estarse lo que se dispone el Reglamento de la Policía Local de la CAM³, en cuyo artículo 44 relativo a la jornada Laboral recoge:

La jornada laboral de los miembros del Cuerpo, en cómputo anual, será la que se señale en los procedimientos de definición de las condiciones de trabajo para los funcionarios de la Ciudad Autónoma de Melilla.

[...]

Dicho esto, se aprecia un turno de 7x7 (siete jornadas de trabajo y siete de descanso) que, si bien fue acordado por los órganos de representación, no llegó a ser aprobado expresamente por el Consejo de Gobierno, tal y como exige el REGA y el Reglamento de la Consejería de Administración Pública. Por otro lado, se observa un turno de noche de 2x6 (dos noches y 6 libranzas) la cual se desconoce su origen e implantación por no haber sido establecido por los órganos competentes, además de estar muy lejos del número de horas mínimas que han de cumplirse al año, además de incumplir la jornada establecidas en el propio Reglamento que rige el cuerpo de la Policía Local, todo ello, una anomalía que la Administración de la CAM debe enmendar lo antes posible y en los términos recogido en la Orden ya citada anteriormente.

Dicho esto, y en cumplimiento de los cometidos de esta Comisión, se procede a los siguiente, todo ello, previo debate y estudio pormenorizado de cada puesto de trabajo.

5.1 Puestos de Policía Local

De los cuadrantes aportados se observa tres tipos de agente de Policía Local que deben llevar a diferenciación.

- En primer lugar encontramos la figura del agente de **Policía Local A**, el cual tiene jornada matinal de lunes a viernes encargado de realizar funciones de carácter administrativo en diferentes áreas y grupos creados dentro de la Jefatura de Policía Local.
- En segundo lugar, encontramos la figura del agente de **Policía Local B**, el cual tiene una jornada a turnos mediante un sistema de rotación de mañana y tarde con semanas alternas y descanso por igual, incluyendo sábados, domingos y festivos.
- En tercer lugar, encontramos la figura del agente de **Policía Local C**, el cual tiene en algunos casos una jornada únicamente nocturna, mediante un sistema de rotación con días de descanso incluyendo sábados, domingos y festivos y otros agentes con sistema especiales de turnicidad (rotación) que por la especialidad de

su puesto se destinan a cometidos de tarde y noche (Grupo de Prevención y Reacción) y la figura del escolta (Sin horario definido cuya rotación puede conllevarle trabajar en el mismo día en horario de mañana, tarde y noche en virtud de los actos del Presidente de la Ciudad.

Respecto a su valoración de la jornada, aplicando el manual Nutco, se establece para el **Puesto Policía Local -A-** el **G**, calificado con 200 puntos, de partida. Respecto al **B**, se acuerda aplicar el **B** con 1450, de los cuales ha de restarse los 200 puntos derivado de la jornada ordinaria, quedando un total de 1250 puntos. Respecto al **C**, aplicamos el **A** con 1700 puntos, restando los 200 de la jornada, se quedan en 1500 puntos. Con ello, se entiende que se abona la diferencia de jornada habida entre el Policía que realiza turnos del que no.

5.2 Puestos de Oficial de la Policía Local

- Encontramos la figura del **Oficial de Policía Local A**, el cual jornada matinal de lunes a viernes encargado de realizar funciones de carácter administrativo en diferentes áreas y grupos creados dentro de la Jefatura de Policía Local.
- En segundo lugar, encontramos la figura del **Oficial de Policía Local B**, el cual tiene una jornada a turnos mediante un sistema de rotación de mañana y tarde con semanas alternas y descanso por igual, incluyendo sábados, domingos y festivos.
- En tercer lugar, encontramos la figura del **Oficial de Policía Local C**, el cual tiene un sistema especial de turnicidad (rotación) que por la especialidad de su puesto se destinan a cometidos de tarde y noche (Grupo de Prevención y Reacción).

La valoración en puntos son los mismos que los Agentes de Policía:

- Oficial A: G
- Oficial B: B
- Oficial C: A

5.3 Puestos de Subinspector de la Policía Local

Teniendo en cuenta que actualmente se hallan cubiertos únicamente 9 puestos de subinspector de los 16 existentes y que ello afecta a la rotación de los servicios, se determina que cumple con los cánones para determinar que se trata de una turnicidad, no obstante, no se observa que se den los requisitos para catalogarlo en el tipo B, pues, no llevan un turno cíclico rotatorio que incluya fines de semana, sino, de lunes a viernes y puntualmente una vez al mes un fin de semana con jornada de m/t que sería retribuido conforme al Acuerdo Marco.

Dicho esto, se acuerda crear dos clases de puestos según la jornada:

- **Subinspector -B-** al cual se le asigna la turnicidad de clase **D** del manual de Nutco con 750 puntos (950-200)
- **Subinspector -C-** al cual se le asigna la turnicidad de clase **A** por realizar turnos de noche.

5.4 Puesto de Escolta del Presidente

Tras un denso debate esta Comisión expuso que estos puestos (a partir de cuadrantes facilitados por la Jefatura de Policía Local) tienen un turno rotatorio inicial cuya duración de la jornada es imprevisible, habida cuenta que los agentes integrantes de este cupo deben seguir el ritmo de trabajo del presidente, el cual no dispone de horario preestablecido, teniendo que acudir a eventos y jornadas vespertinas e incluso de carácter nocturno, finalizando su jornada laboral cuando el propio presidente desista de sus servicios cuando vea acabado los actos propia de la institución.

Esto ha conllevado a que la Comisión Técnica haya englobaba estos puestos en el ámbito del tipo de agente de **Policía Local de tipo C**, ya que los servicios prestados son realizados en turnos de mañana, tarde y noche, incluidos sábados, domingos y festivos atendiendo a los actos de la institución del Presidente.

SEXTO. – Sobre los puestos con jornada con turnicidad del SPEIS 6.1 Puesto de Bombero Conductor

- Encontramos la figura del **Bombero Conductor tipo A**, el cual tiene jornada matinal de lunes a viernes encargado de realizar funciones de carácter administrativo para cuestiones propias del Parque de Bomberos. Dicha dotación alcanza la cantidad de 1 puestos bombero/conductor. Jornada clase **G**.
- Encontramos la figura del **Bombero Conductor tipo B**, el cual tiene una jornada especial de 24 horas en la que engloba mañana, tarde y noche con una secuencia semanal predeterminada incluyendo sábados, domingos y festivos. Dicha dotación alcanza la cantidad de 86 puestos bombero/conductor. Jornada clase **A**

6.2 Del puesto de Bombero Conductor -segunda actividad-

- Esta figura no sufriría modificación y se mantendría en la dotación inicial de 5 puestos.

6.3 Cabo del SEIPS

- En estos momentos todos los **Cabos del SEIPS** se encuentra realizando el mismo turno de trabajo (similar al de bombero conductor) por lo que se mantendría esta figura sin distinción y con la misma dotación que la establecida en la RPT de 11 puestos, con una jornada clase **A**.

6.4 Sargento del SEIPS

- Encontramos la figura del **Sargento del SEIPS tipo A**, el cual tiene jornada matinal de lunes a viernes encargado de realizar funciones de carácter administrativo para cuestiones propias del Parque de Bomberos. Dicha dotación alcanza la cantidad de 2 puestos de Sargento del SEIPS. Jornada clase **G**.
- Encontramos la figura del **Sargento del SEIPS tipo B**, el cual tiene una jornada especial de 24 horas en la que engloba mañana, tarde y noche con una secuencia semanal predeterminada incluyendo sábados, domingos y festivos. Dicha dotación alcanza la cantidad de 4 puestos de Sargento del SEIPS. Jornada Clase **A**.

SÉPTIMO. - Puestos de Agentes de Movilidad.

- En primer lugar encontramos la figura del agente de **Movilidad tipo A**, el cual tiene jornada matinal de lunes a viernes encargado de realizar funciones de carácter administrativo en diferentes áreas y grupos creados dentro de la Jefatura de Policía Local. Dicha dotación alcanza la cantidad de 5 puestos de agentes de movilidad. Jornada Clase **G**.
- En segundo lugar, encontramos la figura del agente de **Agente de movilidad tipo B**, el cual tiene una jornada a turnos mediante un sistema de rotación de mañana y tarde con semanas alternas y descanso por igual, incluyendo sábados, domingos y festivos. Dicha dotación alcanza la cantidad de 21 puestos de agentes de movilidad. Jornada Clase **B**.

OCTAVO. - Puesto de Protección Civil

La Comisión Técnica de Valoración se percató de que existe en la RPT una dotación de 3 puestos en el número 26 de auxiliar de protección, nivel C2, complemento de destino 14 y VPPT de 145 puntos.

Sin embargo, en la modificación de la RPT publicada en BOME número 5974 de 17 de junio de 2022 se incluye por el puesto (omitido por error) del Auxiliar de Protección Civil B-, dotado de un 1 puesto con nivel C2, complemento de destino 14 y VPPT de 160 puntos.

Esta señalización como B denota turnicidad en el puesto y por ende, tiene mayor VPPT que el puesto básico de auxiliar de protección civil.

Atendiendo a esto, y visto que los 3 componentes de Protección Civil realizan turnos (no pueden alcanzar el turno de mañana, tarde y noche por la escasez de personal), se considera conveniente que se produzca un incremento de la dotación del puesto con turnicidad respecto al puesto básico sin turnicidad.

Sin embargo, y a diferencia de los puestos comentados más arriba, se observa que en este cuerpo sí existen la diferenciación entre el personal y por ende, sí tiene reconocida una jornada especial con una separación de 15 puntos en la actual RPT, por lo que se considera suficiente la alteración de la dotación sin tener que llevar a cabo la conversión del nuevo sistema de VPPT utilizado por NUTCO para traducirlo al sistema actual, sin perjuicio de una posterior revisión cuando se lleven a cabo la valoración del resto de ítems propios de su categoría.

NOVENO. - El resto de los puestos de trabajo con turnicidad.

De los Informes facilitados por el resto de Direcciones Generales que componen la CAM se observa por parte de esta Comisión, que los puestos ya encuentran acomodo en la vertiente de turno especial (atendiendo a algunos puestos que tienen jornada partida u otros que trabajan mañana y tarde durante la semana) encontrándose los mismos debidamente valorados y diferenciados con el mismo puesto en jornada ordinaria.

Este es la conclusión extraída de las distintas sesiones celebradas por la Comisión Técnica la cual, eleva el presente informe a los efectos oportunos, y así se acordó en la sesión celebrada el martes 14 de enero de 2025".

Tercero.- El pasado día 21/01/2025 se celebró la Mesa General de Negociación de Personal Funcionario y Laboral de la CAM a consecuencia de la Sentencia número 37/2023 del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 2 de Melilla que obligaba a la Administración a la alteración de la actual RPT por la reclamación de un agente de Policía Local que trabajaba a turnos y cuyo complemento específico era similar al de otros compañeros del mismo cuerpo que ejercían sus labores en horario de oficina (lunes a viernes).

A dicha Mesa de Negociación se trasladó el Informe elaborado por parte del Director General de Función Pública (como área encargada de llevar a efecto tal modificación) y el Acta de fecha 14/01/2025 de la Comisión Técnica de Valoración de Puestos de Trabajos (órgano colegiado creado para tal fin).

De esta negociación, la masa social voto mayoritariamente en contra, salvo el sindicato UGT y la propia Administración quedando reflejada en el Acta redacta por el Secretario Técnico de Administración Pública con el siguiente tenor literal:

"USTM: En Contra, haciendo constar en acta que entiende que no se ha negociado y que se hallan desinformados y que no están de acuerdo con las cantidades expuestas.

CCOO: Abstención: Haciendo constar en acta que difieren de las cantidades acuerdo marco, que dudan de que realmente se aplique a todos los colectivos afectados y que no se había sometido a negociaciones previas.

UGT: A favor. Deja constancia que siendo así, debe aplicarse al resto de empleados públicos siempre que tengan jornadas a turnos.

CSIF: En contra. Haciendo contar en acta que no está de acuerdo con las cantidades ni con la información facilitada, entendiendo que hay otros colectivos que no se han incluido, además de que se compromete la percepción de los pluses de fines de semana y festivos.

Administración: A favor.

Se acuerda por la Administración que, para dar cumplimiento al espíritu de la negociación colectiva, esperan la recepción de la propuesta de la parte social de cara a continuar con la negociación".

Cuarto.- En fecha 07/02/2025 se celebra Mesa de Negociación de Personal Funcionario y Laboral de la CAM en el que se someten a votación las propuestas formuladas desde la representación sindical, fruto del buen hacer de la Administración de sometimiento a negociación colectiva, dando como resultado el voto favorable de todas las partes implicadas por unanimidad.

Quinto.- El pasado día 28/02/2025 se vuelve a celebrar Mesa de Negociación en el que se incorporan nuevo informe desde la Dirección General del Área con errores detectados de carácter aritmético de la primera propuesta, así como un informe detallado de los diferentes puestos con/sin turnicidad del área de Recursos Hídricos de la Consejería de Medio Ambiente y Naturaleza como así habían advertido en la mesa celebrada el 07/02/2025. Se reflejan los extractos de dicho informe que reza así:

"[...]

Tercero.- Tras varias llamadas telefónicas y conversaciones, se remite oficio en fecha 14/02/2025 mediante el Jefe de Negociado de Plantillas, Pensiones y RPT de la Dirección General de Función Pública, recogido en el expediente 37390/2024, instando a que se remitan los cuadrantes del último semestre de 2024 de los empleados de electromecánica y aguas, evacuando contestación el pasado 20/02/2025.

De la Información facilitada se diferencian los siguientes puestos:

- 1) Jefe de Servicio
- 2) Sustituto del Jefe de Servicio 3) Oficial Electromecánico.
 - a. Funcionario
 - b. Laboral
- 4) Oficial Electromecánica responsable grupo
- 5) Oficial de Aguas potables
- 6) Oficial de Aguas potables responsable de grupo (Ocupado por el sustituto jefe de servicio)
- 7) Inspector de redes de abastecimiento y saneamiento
- 8) Operador administrativo

- 9) Encargado del servicio de aguas residuales
- 10) Oficial Celador de Captaciones
- 11) Guarda Manantiales

Cuarto.- En fecha 21/02/2025 se reúne la Comisión de Valoración de VPT (órgano colegiado creado para tal fin) para observar los cuadrantes facilitados y tomar en consideración la situación fáctica en la que se encuentran dichos empleados, manteniendo la observancia y la similitud que pudiera derivarse con el caso de otros empleados ubicados en la Consejería de Seguridad Ciudadana.

[...]

II.- De los Cuadrantes facilitados y la semejanza con otros empleados.

[...]

Oficial de Electromecánica

De este puesto encuadrado en el puesto número 102 de la actual RPT, con una dotación de 13 personas, y de la documentación obrante por parte de la Administración hay que precisar que el mismo se encuentra mal redactado, habida cuenta que en estos momentos 6 de ellos tienen una relación jurídica de funcionario mientras que otros 6 tienen una relación jurídica laboral (habida cuenta que se ha producido con posterioridad consolidaciones al respecto).

De hecho existe una modificación de la RPT mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno de fecha 11/07/2024 en sesión resolutive extraordinaria de urgencia (Publicada en BOME Extra nº 44 de 12/07/2024) donde en el punto 10.2 se modifica el puesto número 102 con las siguientes características y con el siguiente cambio de régimen jurídico quedando tal que así:

Puesto 102 □ Oficial Electromecánica con una dotación de 7 puestos con régimen jurídico funcionario para el que se exige el título de Graduado en ESO / FP Grado Medio con un complemento de destino 15 y una VPPT 170 de puntos.

Puesto sin número □ Oficial Electromecánica con una dotación de 6 puestos con régimen jurídico laboral para el que se exige el título de Graduado en ESO / FP Grado Medio con un complemento de destino 15 y una VPPT 170 de puntos.

De estos puestos, la Comisión se ha percatado de una incidencia, y es que dentro de los puestos reservados para funcionarios, existe un empleado que no está llevando a cabo el servicio a turnos como así llevan a cabo el resto de sus compañeros, lo que ocasiona una situación de discriminación y desigualdad, similar a la que ocurría con el puesto de agente de Policía Local, por lo que se considera necesario que se distinga dicho puesto del resto, englobando a uno de ellos en el puesto A (sin turnos) del puesto B (con turnos).

Habida cuenta, y como se expresó en el meritado informe que se llevó a Mesa de Negociación el pasado 21 de enero y 7 de febrero, la dificultad extrema por parte de la Administración para determinar la cuantía que supone esa turnicidad, provoca que la CAM se vea obligada (al igual que sucede con los empleados de Seguridad Ciudadana) a dar un paso hacia adelante con una valoración parcial (del concepto "jornada") de dicho puesto de trabajo, y por ende se debe hacer esa distinción, sin perjuicio de otros ítems que se valorarán más adelante como se mencionó de otros puestos cuando se lleve a fin la VPPT de todos los empleados.

Para la valoración de estos puestos se utiliza el manual de NUTCO donde establece, en lo relativo a la turnicidad/nocturnidad

[...]

[...]

Oficial Celador de Captaciones

[...]

Esto ha hecho que la Comisión Técnica haya valorado el mismo y considere que todos los empleados realizan el mismo turno de trabajo con mañanas, tardes y noches con fines de semana y con su tiempo de descanso prudencial, considerando que no existe una situación asimilable al agente de Policía Local, por lo que no se produce un incremento retributivo al estar debidamente valorados en lo referente a la turnicidad/nocturnidad.

[...]

Oficial de Electromecánica con Régimen Jurídico Laboral. Del convenio Colectivo

El Art. 57 del IX Convenio Colectivo de Personal Laboral de la Ciudad Autónoma de Melilla (publicado en BOME Extra. Nº 6 de 22 de abril de 2010) determina cuál es el complemento específico del personal laboral de la CAM, los cuáles disponen de un régimen retributivo diferente y que se adopta mediante acuerdo entre las partes a partir de dicho convenio, donde establece que "Los complementos de los apartados 1, 2, 3 4 y 5 se encuentra integrados dentro del Complemento denominado "Específico". Las retribuciones de los trabajos coyunturales que pudiera estar realizando el personal laboral temporal, que no constituyan función o puestos permanentes, será fijados por la CIVE con referencia a los puestos valorados.

[...]

2- Complemento de nocturnidad. Los trabajadores que presten sus servicios en jornada nocturna, y entendiéndose como tal los servicios prestados desde las 22,00 horas hasta las 6,00 horas, percibirán por tal concepto y mientras se trabaje en dicho período nocturno, el plus de nocturnidad, consistente en el 25 % del salario base que a tal efecto señala el Art. 36.2 del E.T.

3- Complemento de turnicidad. Este complemento retribuye la prestación de servicio en régimen de turno, cuando así se establezca. Se constituirá en un 25% del salario base, y su percepción será incompatible con el plus de nocturnidad".

Atendiendo a esto, hay que precisar que aquellos empleados cuya relación jurídica con la CAM es la de personal laboral deberá regirse por lo dispuesto en dicho Convenio Colectivo, considerando que en su complemento específico sí se encuentra debidamente integrado al tener un concepto retributivo distinto a los empleados con régimen funcional, sin perjuicio de que se lleve a efecto en futuras negociaciones una actualización del Convenio para actualizar las cantidades indicadas en los artículos mencionados.

III.- Errores Detectados en el informe de 15/01/2025

En el Informe elaborado el pasado 15/01/2025 del que se dio traslado a la masa social a través de la convocatoria de la Mesa de Negociación contiene una serie de errores aritméticos que deben ser subsanados a partir de este nuevo, sin perjuicio de poder observar otros en el futuro.

Existe un error en el Puesto número 31 de Agente de Policía Local en lo referente al turno B (turnicidad) dado que el decimal resultante del cálculo para la adecuación del sistema futuro con el actual está por debajo de 5 y por ende, se debe aplicar en su mitad inferior, lo que supone que el Agente de Policía Local B tenga 200 puntos y no 201 como aparecía en ese primer informe.

También hay que modificar en la propuesta, en lo referente al puesto número 30: Oficial de Policía Local quedando del siguiente modo:

Puesto número 30: Oficial de Policía Local que se desglosará del siguiente modo:

- a) Oficial de Policía Local A con 200 puntos y una dotación de 3 puestos.
- b) Oficial de Policía Local B con 220 puntos y una dotación de 17 puestos.
- c) Oficial de Policía Local C con 225 puntos y una dotación de 2 puestos. d)

Se comete el mismo error en lo que respecta a los puntos del oficial de Policía Local B, debiendo ser un total de 220 puntos y no 221 al tratarse de un decimal en el rango inferior.

En este caso también se ha tenido una apreciación errónea en el número de oficiales con categoría A, dado que no se tuvo en cuenta erróneamente otro oficial que ejercía sus labores en turno de mañana en el grupo de Investigación.

En lo que respecta al puesto de Agente de Movilidad, en la modalidad tipo B ocurre lo mismo que lo dispuesto en los párrafos precedentes relativo a los puntos, debiendo ser un total de 185 puntos y no de 186 relativo a decimal y su aplicación en la mitad inferior.

Dichos pronunciamientos suponen un error material y simplemente aritmético dado que en los fundamentos del informe, en lo referente a la traducción del futuro sistema al actual, se hace alusión a dichas cantidades y la imposibilidad de aplicación del decimal.

[...]

En virtud de cuanto antecede, y a tenor de lo estipulado en el Art. 84 del Reglamento de Gobierno y Administración se evacua informe desde la dirección del área de función pública y por ende se

PROPONE:

Único.- En base a lo expuesto se proceda a la modificación, no solo de los puestos dispuestos en el primer informe, sino de los siguientes puestos de trabajo de la actual RPT de la CAM publicada en BOME 5927 de 4 de enero de 2022:

1) Puesto número 102: Oficial de Electromecánica con régimen jurídico de funcionario que se desglosará del siguiente modo:

- a. Oficial de Electromecánica tipo A con 170 puntos y una dotación de 1 puesto.
- b. Oficial de Electromecánica tipo B con 190 puntos y una dotación de 6 puestos.

El resto de puestos quedarán invariables, siendo necesaria para su modificación un futuro proceso de modificación de la RPT para su alteración atendiendo a nuevas circunstancias como ascensos u ocupación de los mismos.

A lo que mi juicio se entiende, declinando este informe ante otro mejor fundado”.

Sexto.- Tras el debate y deliberación, se concluye la aprobación de la turnicidad de determinados puestos del servicio de Aguas Potables al considerar que alguno de sus integrantes se encuentran en la misma situación fáctica que el agente de Policía Local reclamante, en aras a evitar perjuicios innecesarios y reclamaciones judiciales a la CAM.

Séptimo.- Tras la negociación realizada, se evacua informe por parte de la Jefatura de Sección de Retribuciones de la CAM, habida cuenta que la alteración de la RPT supondrá un incremento retributivo de determinados puestos de trabajo, debiendo estar prevista esta consideración en los Presupuestos de la Ciudad para el año 2025, informando lo que sigue:

[...]

SEPTIMO: En virtud de lo anterior, en los Presupuestos de la Ciudad Autónoma de Melilla para 2025 se generaron dos partidas presupuestarias para hacer frente al gasto que generaría el abono de la turnicidad a aquellos funcionarios que se determine en la Mesa General de Negociación para los funcionarios de la CAM, estas partidas presupuestarias son las siguientes:

Partida	03 92002 48900	Aplicación VPT	1.800.000 €
Partida	03/13200/15201	Turnicidad Policía Local.	500.000 €

En resumen, la Técnico que suscribe informa que existen dos partidas presupuestarias previstas para hacer frente al gasto económico que genere la aplicación del abono de la turnicidad para aquellos funcionarios que se determine por el órgano competente.

Octavo.- Se insta a que se evacue informe de la Intervención General donde ponga de relieve las posibilidades jurídicas incluidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para que se lleve a efecto una modificación de RPT que implique incremento retributivo y su afectación a la masa salarial y los límites establecidos mediante legislación nacional, disponiendo que:

“Atendiendo a la Sentencia 37/2023 del juzgado Contencioso. Administrativo Nº2 de Melilla, dentro de las actuaciones judiciales correspondientes al Procedimiento Abreviado 35/2022, por parte de la administración se decide proceder en ejecución de Sentencia a la “alteración del complemento específico de determinados puestos de trabajo por Sentencia Judicial nº 37/2023 dictada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 2 de Melilla, y cuyo pronunciamiento se hace extensible al resto de empleados públicos que se encuentren en la misma situación en aras a evitar una situación discriminatoria y un aluvión de reclamaciones judiciales”.

Sentado lo anterior, se propone incluir en el complemento específico el servicio de turnicidad. La cual estaría amparada por la excepción contenida en el apartado 7 del artículo 19 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2023, actualmente en vigor citada anteriormente y que se reitera en el presente apartado por ser el “nudo gordiano” del presente expediente:

19.7 LPGE: “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”

Así, se exceptúan por tanto del cómputo de la limitación del incremento salarial, aquellas adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles, y que se produzcan por la adecuación retributiva al

contenido del puesto de trabajo. En todos aquellos casos en que se produzca una modificación de las condiciones de un puesto de trabajo, o la reclasificación del mismo que suponga una nueva valoración del puesto y por lo tanto una adecuación retributiva; en estos supuestos el límite del porcentaje de subida salarial estará excluido, y el importe aplicable para los cálculos de la masa salarial total será la que resulte de esa nueva valoración.

[...]

El expediente administrativo num. 40661/2024 contiene:

- Documento contable RC nº 12025000008713 del 12/03/2025, por importe de 500.000€ - Documento RC nº 12025000010881 del 25/03/2025, por importe de 1.800.000€. Los cuales dan cobertura presupuestaria a la modificación propuesta

[...]

Por lo expuesto, se informa favorablemente el expediente de referencia".

Noveno.- Al tratarse de una modificación de RPT, y tras la negociación llevada a cabo con la parte social, se eleva la misma a la Comisión de Presidencia, Administración Pública e Igualdad, al tratarse de un asunto que debe conocer el Pleno de la Excm. Asamblea de la CAM, sin perjuicio de ser una materia delegada en Consejo de Gobierno.

A los anteriores hechos le son de aplicación los siguientes:

FUNDAMENTOS DE DERECHO

I.- Competencia

La aprobación y modificación de la Relación de Puestos de Trabajo es una competencia reservada a los Ayuntamientos de régimen común a los Plenos. No obstante, en virtud de la disposición contenida en el Art. 12.2 de la Ley Orgánica 2/1995 de 13 de marzo del Estatuto de Autonomía de Melilla se dispuso su posible delegación en el Consejo de Gobierno, acordada así por la Asamblea mediante Acuerdo de delegación adoptado en sesión extraordinaria de fecha 24 de julio de 1995 (BOME número 3418 de 18 de agosto) en concordancia con los Acuerdos del Consejo de Gobierno de 24 de febrero de 1998 y 6 de marzo del mismo año (BOME número 3567 de 18 de marzo) no existiendo revocación en la materia.

Siendo competente para la aprobación y modificación el Consejo de Gobierno de la CAM, será, conforme lo dispuesto en el Art. 33.5 apartado e) del REGA, el Consejero del Área pertinente el encargado de gestionar, impulsar, administrar e inspeccionar y sancionar todos los asuntos de su Consejería, así como la de proponer cuando carezca de capacidad para resolver.

En virtud del Acuerdo del Consejo de Gobierno de fecha 28 de julio de 2023 relativo al Decreto de Distribución de Competencias entre las Consejerías de la Ciudad, en el apartado

7.2.7 de la Consejería de Presidencia, Administración Pública e Igualdad, en lo relativo a Función Pública, será competente conforme a la letra f) para formar y tramitar el anteproyecto de las Plantillas de Personal, Relación de Puestos de Trabajo y Oferta de Empleo Público. De esta forma, es la Consejería de Presidencia, Administración Pública e Igualdad a través de su titular de llevar a cabo esta Propuesta para, posteriormente, y previo Dictamen de la Comisión, se eleve a Consejo de Gobierno.

II.- Sobre la Retroactividad

El presente expediente se inicia, como se ha advertido en otros fundamentos, a partir de la Sentencia nº 37/2023 del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 2 de Melilla. En esta resolución, tras la declaración de su firmeza, dispone un plazo de 6 meses para la ejecución de la misma.

No obstante, la dificultad técnica para llevarla a cabo, así como la falta de previsión económica para asumir el montante de la modificación (no prevista en los Presupuestos para el año 2024), hizo a esta Administración que observara su aplicación para el año 2025, recogiendo en ella dos aplicaciones presupuestarias que, como ha quedado constado a partir del informe de la Jefa de Sección de Retribuciones, una iba destinada al colectivo de la Policía Local (siendo el hecho causante a partir de la reclamación de un agente de dicho cuerpo), mientras que la otra pertenece a la aplicación de la VPT para el resto de funcionarios de la CAM que se está realizando a través de la Comisión Técnica constituida para tal efecto, previendo una cantidad para el año 2025 y aplicable en el momento en que se finalicen los trabajos por parte de esta última.

Este expediente se inició en el año 2024 y fue presentado a la masa social a principios de 2025, con intención de que, tras los trámites pertinentes, fuese de aplicación a enero del mismo año ya que la celeridad estaba exigida por la sentencia comentada (máxime cuando la Administración ha recibido demanda de ejecución al respecto), no siendo posible su aplicabilidad por cuestiones ajenas a la buena fe de la Administración que ha dilatado en el tiempo impidiendo que los empleados públicos beneficiarios tuviesen el reconocimiento debido.

Atendiendo a esto, se considera que la modificación de la RPT deberá tener carácter retroactivo a 1 de enero de 2025, con los consecuentes efectos retributivos para cada uno de los empleados públicos adscritos a los puestos diferenciados.

III.- Adscripción provisional

Teniendo en cuenta que esta modificación de RPT afecta a diferentes puestos que en estos momentos se encuentran unificados, ramificándose atendiendo a la jornada realizada, y en virtud de que se prosiguen las actuaciones para valorar el resto de ítems del Manual para la Valoración de Puestos de Trabajo, se advierte que deberán ser adscritos provisionalmente los empleados a los puestos que se deriven de esta modificación de la RPT, quedando englobados en cada uno de los puestos creados tras la supresión del puesto de origen.

Por todo lo expuesto, y de acuerdo con los informes aportados al expediente se **PROPONE** al Consejo de Gobierno, previo Dictamen de la Comisión Permanente de Presidencia, Administración Pública e Igualdad, la adopción del siguiente **ACUERDO**:

En base a lo expuesto se proceda a la modificación de los siguientes puestos de trabajo de la actual RPT de la CAM publicada en BOME 5927 de 4 de enero de 2022:

1) **Supresión Puesto número 31 y creación de 3 puestos:** Agente de Policía Local que se desglosará del siguiente modo:

- Agente de Policía Local A con 180 puntos y una dotación de 45 puestos.
- Agente de Policía Local B con 200 puntos y una dotación de 136 puestos.
- Agente de Policía Local C con 205 puntos y una dotación de 56 puestos.

- 2) **Supresión Puesto número 30 y creación de 3 puestos:** Oficial de Policía Local que se desglosará del siguiente modo:
- Oficial de Policía Local A con 200 puntos y una dotación de 3 puestos.
 - Oficial de Policía Local B con 220 puntos y una dotación de 17 puestos.
 - Oficial de Policía Local C con 225 puntos y una dotación de 2 puestos.
- 3) **Supresión Puesto número 28 y creación de 2 puestos:** Subinspector de Policía Local que se desglosará del siguiente modo:
- Subinspector de Policía Local C con 245 puntos y una dotación de 4 puestos.
 - Subinspector de Policía Local D con 231 puntos y una dotación de 12 puestos.
- 4) **Supresión Puesto número 20 y creación de 2 puestos:** Bombero-Conductor que se desglosará del siguiente modo:
- Bombero conductor tipo A con 180 puntos y una dotación de 1 puesto.
 - Bombero conductor tipo C con 205 puntos y una dotación de 86 puestos.
- 5) **Modificación Puesto número 22:** Cabo del SEIPS que se desglosará del siguiente modo:
- Cabo del SEIPS tipo C con 225 puntos y una dotación de 11 puestos.
- 6) **Supresión del Puesto número 18 y creación de 2 puestos:** Sargento del SEIPS que se desglosará del siguiente modo:
- Sargento del SEIPS tipo A con 220 puntos y una dotación de 2 puestos.
 - Sargento del SEIPS tipo C con 245 puntos y una dotación de 4 puestos.
- 7) **Supresión Puesto número 36 y creación de 2 puestos:** Agente de movilidad que se desglosará del siguiente modo:
- Agente movilidad tipo A con 165 puntos y una dotación de 5 puestos.
 - Agente de movilidad tipo B con 185 puntos y una dotación de 21 puestos.
- 8) **Modificación Puesto Escolta del Presidente** que se desglosará del siguiente modo:
- Escolta del Presidente tipo C** con 255 puntos y una dotación de 4 puestos.
- 9) **Supresión del Puesto número 102 y creación de 2 puestos:** Oficial de Electromecánica con régimen jurídico de funcionario que se desglosará del siguiente modo:
- Oficial de Electromecánica tipo A con 170 puntos y una dotación de 1 puesto.
 - Oficial de Electromecánica tipo B con 190 puntos y una dotación de 6 puestos.
- Lo que se comunica para los efectos oportunos.
- ”

De conformidad con los artículos 123 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (BOE núm. 236, de 2 de octubre), y 93 del Reglamento del Gobierno y de la Administración de la Ciudad Autónoma de Melilla (BOME extra. núm. 2, de 30 de enero de 2017) y demás concordantes, contra el presente acuerdo/decreto del Consejo de Gobierno, que agota la vía administrativa, cabe recurso potestativo de reposición a interponer ante el propio Consejo de Gobierno de la Ciudad Autónoma de Melilla en el plazo de un mes a partir de su publicación o notificación, o bien, podrá interponerse recurso contencioso administrativo ante la jurisdicción contenciosa administrativa competente, en el plazo de dos meses desde la publicación o notificación.

No obstante, podrá utilizar cualquier otro recurso, si así lo cree conveniente bajo su responsabilidad.

Lo que notifica o hace público para su conocimiento y efectos.

Lo que le traslado para su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad.

Melilla, a 22 de mayo de 2025,

El Secretario del Consejo de Gobierno, con carácter de suplencia,
Decreto nº 29 de fecha 04/03/2025 (BOME Extra nº 16 04/03/2025),
Diego Giner Gutiérrez