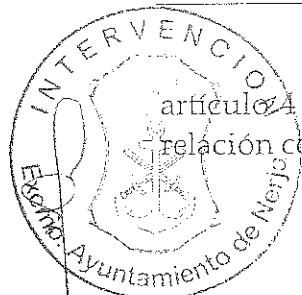




EXCMO. AYUNTAMIENTO DE NERJA  
INTERVENCIÓN

## INFORME DE INTERVENCIÓN

*Asunto: Reconocimiento de funciones y retribuciones de oficiales capataces*



El funcionario que suscribe, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 4 del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, emite el siguiente informe en relación con la fiscalización de operaciones de gasto:

### DESCRIPCIÓN DE LAS OPERACIONES

1. Propuesta formulada por el Delegado de Personal para reconocer a D. Eduardo Gómez Ariza y D. Ignacio Calvente Heredia el desempeño de funciones de oficial de servicio de limpieza, pasando las retribuciones de operario a las de oficiales/capataces. El gasto se imputa a las correspondientes dotaciones de personal del presupuesto vigente. Al expediente se incorpora informe del Negociado de Personal.

### ANÁLISIS JURÍDICO

1. Al margen de la legislación laboral aplicable, suficientemente analizada en el informe de Personal de 14 de mayo de 2019, conviene tener presente que el artículo 19.2 de la Ley del Estatuto Básico del empleado público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, establece que la carrera profesional y la promoción del personal laboral se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores o en los convenios colectivos.

2. No hay discusión cuando se realizan por el trabajador las funciones o tareas de un puesto distinto del suyo, ya que deben satisfacerse las retribuciones del puesto efectivamente desempeñado. Cuestión diferente es que se pretendan aumentar las retribuciones del puesto de trabajo al que pertenece el empleado en función de la naturaleza o relevancia de los cometidos realizados, que se dicen de superior categoría. Bien entendido que un puesto no es en sí mismo de superior o inferior categoría, sino cuando es susceptible de compararse con otros puestos.

De acuerdo con la doctrina más autorizada, la valoración del puesto es el procedimiento por el que, teniendo en cuenta el conjunto de actividades y tareas que desarrolla el mismo, se determina el peso o valor relativo que ese puesto tiene dentro de la organización en comparación con el resto de puestos de la misma. De lo que se desprende que una valoración individual tiene que producirse en el contexto de una relación completa de puestos de trabajo.

La necesidad de una valoración individualizada y específica ha sido afirmada, bajo vicio de nulidad, por la Sentencia del Tribunal Supremo de 3 de octubre de 2012. No es suficiente el mero acuerdo de la representación del personal y



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE NERJA  
INTERVENCIÓN

el Ayuntamiento, "pues ello quedaría en un mero formalismo justificativo de la obligación de negociación de la relación de puestos de trabajo impuesta por los apartados b) y c) del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Por tanto, no existe la posibilidad de un reconocimiento en los términos planteados, sin desmerecer la competencia y aptitud de los empleados municipales.

### CONCLUSIÓN

Fiscalización disconforme con el fondo y con la forma de la operación proyectada, según establece el artículo 215 del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales. Debe suspenderse la tramitación del expediente hasta que los reparos sean solventados [artículo 216.2.c) del mismo texto legal], correspondiendo su resolución al Pleno de la entidad Local (artículo 217.2).



En Málaga, a 19 de mayo 2019  
El Interventor

Fdo.: Emilio González Jaime