

**INFORME JURÍDICO SOBRE LA PROPUESTA DE LA PLANTILLA DE PERSONAL, RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, OFERTA DE EMPLEO Y RETRIBUCIONES PARA LOS PRESUPUESTOS DEL AÑO 2018**

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 54 del TRRL, 172 y 173 del ROF y 3 del R.D. 1174/1987, de 18 de septiembre, corresponde al Secretario informar, en ausencia de Jefe/a de Servicio, exponiendo los antecedentes y disposiciones legales o reglamentarias en que funde su criterio, se emite informe sobre los extremos que se deducirán sobre la base de los siguientes:

**ANTECEDENTES DE HECHO.**

Tras el proceso de negociación entre la Corporación y los representantes legales de los empleados públicos, en fechas 14 y 19 de diciembre de 2017, la Sra. Concejala de Recursos Humanos presenta la siguiente propuesta al Ayuntamiento Pleno en relación con la modificación del plantilla de personal, la relación de puestos de trabajo y otras actuaciones en materia de personal para el ejercicio 2018:

1. Creación de plazas y puestos de trabajo:
  - a) Auxiliar de Información a la Ciudadanía.
  - b) Director/a Escuela Infantil.
  - c) Administrativo/a (obras-servicios)
  - d) Coordinador/a Promoción Económica
  - e) Vicesecretaría General (FHN)
  - f) Jefatura Negociado Asistencia Ciudadana.
  - g) Dos Administrativos (Seguridad Ciudadana)
  - h) Agente Policía Local.
  - i) Oficial de Bomberos.
  - j) Informadora y dinamizadora de Igualdad.
  - k) Técnico Informático.
2. Movilidad de puestos en RPT
  - a) Administrativa (biblioteca)
  - b) Auxiliar Administrativo (biblioteca)
3. Modificación de puestos
  - a) Jefatura Negociado Deportes
  - b) Administrativo / segunda actividad (deportes)
  - c) Conserje-mantenedor-conductor / segunda actividad (obras-servicios)
  - d) Segunda Actividad Seguridad Ciudadana
  - e) Encargada/o subvenciones y programas

**FUNDAMENTOS DE DERECHO****LEGISLACION APLICABLE**

- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LBRRL).
- 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 (TRRL).
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, del Estatuto Básico del Empleado Público (LEBEP).

<b>Código Seguro De Verificación</b>	9ziI677eviYG648f+7dJ+w==	<b>Fecha</b>	20/12/2017
<b>Normativa</b>	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
<b>Firmado Por</b>	Francisco Fernandez Yera		
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://verifirmamoad.dipujaen.es/verifirmav2">https://verifirmamoad.dipujaen.es/verifirmav2</a>	<b>Página</b>	1/10





- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la Función Pública (LMRFP).
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Estatuto de los Trabajadores (ET).
- Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 (LPGE).
- Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, Régimen de retribuciones de funcionarios de Administración Local.
- Jurisprudencia del Tribunal Supremo.

### CONSIDERACIONES JURÍDICAS

#### PRIMERA. PLANTILLA DE PERSONAL Y RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

La plantilla de personal y relación de puestos de trabajo (RPT) son instrumentos para la ordenación de personal a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios.

La regulación legal de estos instrumentos viene establecida en los artículos 89 y 90 de la Ley Reguladora de Bases de Régimen Local, Ley 7/1985, de 2 de abril:

*Artículo 89*

*El personal al servicio de las Entidades locales estará integrado por funcionarios de carrera, contratados en régimen de derecho laboral y personal eventual que desempeña puestos de confianza o asesoramiento especial.*

*Artículo 90*

*1. Corresponde a cada Corporación local aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual. Las plantillas deberán responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia y establecerse de acuerdo con la ordenación general de la economía, sin que los gastos de personal puedan rebasar los límites que se fijen con carácter general.*

*2. Las Corporaciones locales formarán la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública.*

*Corresponde al Estado establecer las normas con arreglo a las cuales hayan de confeccionarse las relaciones de puestos de trabajo, la descripción de puestos de trabajo tipo y las condiciones requeridas para su creación, así como las normas básicas de la carrera administrativa, especialmente por lo que se refiere a la promoción de los funcionarios a niveles y grupos superiores.*

En el mismo sentido, el artículo 74 del Estatuto Básico del Empleado Público determina que “Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de 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 escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos.”

La propuesta de plantilla de personal y relación de puestos de trabajo, que se eleva para su aprobación por el Pleno del Ayuntamiento, contiene la indicación de la denominación y características esenciales de los mismos, los requisitos exigidos para su desempeño, el grupo de clasificación profesional, los cuerpos y escalas a los que están adscritos, sistema de provisión, nivel de complemento de destino y el complemento específico asignado a cada puesto de trabajo y, por tanto, cumple los requisitos y estructura de la legislación básica sobre función pública.

#### SEGUNDA. NEGOCIACION COLECTIVA DE LA PLANTILLA DE PERSONAL Y RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Código Seguro De Verificación	9ziI677eviYG648f+7dJ+w==	Fecha	20/12/2017
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Francisco Fernandez Yera		
Url De Verificación	<a href="https://verifirmamoad.dipujaen.es/verifirmav2">https://verifirmamoad.dipujaen.es/verifirmav2</a>	Página	2/10





Las propuestas han sido negociadas con los representantes sindicales en la Mesa de Negociación, como órganos legitimados sobre las materias establecidas en el artículo 37 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público:

- a) *La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas.*
- b) *La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios.*
- c) *Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.*
- d) *Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.*
- e) *Los planes de Previsión Social Complementaria.*
- f) *Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.*
- g) *Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.*
- h) *Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.*
- i) *Los criterios generales de acción social.*
- j) *Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.*
- k) *Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de Ley.*
- l) *Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.*
- m) *Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.*

No obstante, se hace constar que aquellas materias que afecten a la potestad de organización quedan excluidas del proceso de negociación, que para la presente propuesta afecta a la creación de plazas y puestos de trabajo, amortizaciones y reclasificaciones, sin perjuicio de la motivación y justificación que a cada caso corresponda, representan un claro ejercicio de las potestades de organización propias que a esta Administración Local otorga el artículo 4 de la Ley 7/1985, Reguladora de Régimen Local y el artículo 37.2 del Estatuto Básico del Empleado Público.

### **TERCERA. LÍMITES PARA LA CREACIÓN DE PLAZAS DE LA PLANTILLA DE PERSONAL. OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO.**

Sin perjuicio de lo que pueda establecer la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2018, el artículo 19 de la Ley 3/2017, vigente en este momento, y en lo que afecta a la Administración Local, establece:

*Artículo 19. Oferta de Empleo Público u otro instrumento similar de gestión de la provisión de necesidades de personal.*

*Uno. 1. La incorporación de nuevo personal en el sector público delimitado en el artículo anterior, a excepción de las sociedades mercantiles públicas y entidades públicas empresariales, fundaciones del sector público y consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones y Organismos que integran el Sector Público, que se regirán por lo dispuesto en las disposiciones adicionales décima quinta, décima sexta y décima séptima respectivamente, de esta Ley y de los Órganos Constitucionales del Estado, estará sujeta a los límites y requisitos establecidos en los apartados siguientes. Se exceptúa de lo dispuesto en el párrafo anterior, la incorporación de personal que pueda derivarse de la ejecución de procesos selectivos correspondientes a Ofertas de Empleo Público*

<b>Código Seguro De Verificación</b>	9ziI677eviYG648f+7dJ+w==	<b>Fecha</b>	20/12/2017
<b>Normativa</b>	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
<b>Firmado Por</b>	Francisco Fernandez Yera		
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://verifirmamoad.dipujaen.es/verifirmav2">https://verifirmamoad.dipujaen.es/verifirmav2</a>	<b>Página</b>	3/10





de ejercicios anteriores o de los procesos de selección y reclutamiento para la cobertura de las plantillas de militares de Tropa y Marinería profesional fijadas en la disposición adicional décima cuarta.

2. Respetando, en todo caso, las disponibilidades presupuestarias del Capítulo I de los correspondientes presupuestos de gastos, en los siguientes sectores y administraciones la tasa de reposición se fijará hasta un máximo del 100 por ciento:

C) Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, Cuerpos de Policía Autónoma de aquellas Comunidades Autónomas que cuenten con Cuerpos propios de dicha Policía en su territorio, y, en el ámbito de la Administración Local, personal de la Policía Local, en relación con la cobertura de las correspondientes plazas de dicha Policía.

E) Administraciones Públicas respecto del control y lucha contra el fraude fiscal, laboral, de subvenciones públicas y en materia de Seguridad Social, y del control de la asignación eficiente de los recursos públicos.

F) Administraciones Públicas respecto del asesoramiento jurídico y la gestión de los recursos públicos.

H) Administraciones Públicas respecto de la cobertura de las plazas correspondientes al personal de los servicios de prevención y extinción de incendios.

O) Plazas de personal que presta asistencia directa a los usuarios de los servicios sociales.

P) Plazas de personal que realiza la gestión de prestaciones y políticas activas en materia de empleo.

Q) Plazas de seguridad y emergencias.

R) Plazas de personal que realiza una prestación directa a los usuarios del servicio de transporte público.

S) Personal de atención a los ciudadanos en los servicios públicos.

3. En los sectores y Administraciones no recogidos en el apartado anterior, la tasa de reposición se fijará hasta un máximo del 50 por ciento.

4. Para calcular la tasa de reposición de efectivos, el porcentaje de tasa máximo fijado se aplicará sobre la diferencia resultante entre el número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario anterior, dejaron de prestar servicios en cada uno de los respectivos sectores, ámbitos, cuerpos o categorías, y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en los mismos, en el referido ejercicio, por cualquier causa, excepto los procedentes de ofertas de empleo público, o reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva de puestos de trabajo. A estos efectos, se computarán los ceses en la prestación de servicios por jubilación, retiro, fallecimiento, renuncia, declaración en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo, pérdida de la condición de funcionario de carrera o la extinción del contrato de trabajo o en cualquier otra situación administrativa que no suponga la reserva de puesto de trabajo o la percepción de retribuciones con cargo a la Administración en la que se cesa. Igualmente, se tendrán en cuenta las altas y bajas producidas por los concursos de traslados a otras Administraciones Públicas. No computarán dentro del límite máximo de plazas derivado de la tasa de reposición de efectivos las plazas que se convoquen para su provisión mediante procesos de promoción interna y las correspondientes al personal declarado indefinido no fijo mediante sentencia judicial.

6. Las Administraciones y sectores señalados en las letras A), B), G), O) y P) y Policía Local, regulados en el apartado Uno.2 anterior, el personal docente e investigador emprendido en la letra J) del apartado Uno.2 anterior, así como el personal que preste servicios en materia de gestión tributaria y recaudación y de inspección y sanción de servicios y actividades, el personal del Servicio Público de Empleo Estatal y entidades autonómicas equivalentes que preste servicios en materia de gestión y control de prestaciones de desempleo y actividades dirigidas a la formación para el empleo, y el personal de la Escala de Médicos-Inspectores del Cuerpo de Inspección Sanitaria de la Administración de la Seguridad Social del Instituto Nacional de la Seguridad Social, además de la tasa resultante del apartado Uno.2 y 3, podrán disponer de una tasa adicional para estabilización de empleo temporal que incluirá

<b>Código Seguro De Verificación</b>	9ziI677eviYG648f+7dJ+w==	<b>Fecha</b>	20/12/2017
<b>Normativa</b>	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
<b>Firmado Por</b>	Francisco Fernandez Yera		
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://verifirmamoad.dipujaen.es/verifirmav2">https://verifirmamoad.dipujaen.es/verifirmav2</a>	<b>Página</b>	4/10





hasta el 90 por ciento de las plazas que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2016. Las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos Diarios Oficiales en los ejercicios 2017 a 2019 y serán coordinados por los Departamentos ministeriales competentes. La tasa de cobertura temporal en cada ámbito deberá situarse al final del período por debajo del 8 por ciento. La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, podrá ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones en el desarrollo de los mismos. De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal. Con el fin de permitir el seguimiento de la oferta, las Comunidades Autónomas deberán certificar al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, el número de plazas ocupadas de forma temporal existentes en cada uno de los ámbitos afectados. Además de lo previsto en los párrafos anteriores, las administraciones públicas, podrán disponer en los ejercicios 2017 a 2019 de una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal de aquellas plazas que, en los términos previstos en la disposición transitoria cuarta del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, estén dotadas presupuestariamente y, desde una fecha anterior al 1 de enero de 2005, hayan venido estando ocupadas ininterrumpidamente de forma temporal. A estas convocatorias les será de aplicación lo previsto en el apartado tercero de la citada disposición transitoria.

Dos. No se podrá proceder a la contratación de personal temporal, así como al nombramiento de personal estatutario temporal y de funcionarios interinos excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables.

Cinco. La validez de la tasa autorizada en el apartado uno, números 2 y 3 de este artículo, estará condicionada a que las plazas resultantes se incluyan en una Oferta de Empleo Público que, de conformidad con lo establecido en el apartado 2 del artículo 70 del EBEP, deberá ser aprobada por los respectivos órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas y publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia, de la Comunidad Autónoma o, en su caso, del Estado, antes de la finalización de cada año. La validez de dicha autorización estará igualmente condicionada a que la convocatoria de las plazas se efectúe mediante publicación de la misma en el Diario oficial de la Provincia, Comunidad Autónoma o, en su caso, del Estado, en el plazo improrrogable de tres años, a contar desde la fecha de la publicación de la Oferta de Empleo Público en la que se incluyan las citadas plazas, con los requisitos establecidos en el párrafo anterior, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 70 del EBEP.

Seis. La tasa de reposición de efectivos correspondiente a uno o varios de los sectores definidos en el artículo 19.uno.2 podrá acumularse en otro u otros de los sectores contemplados en el citado precepto o en aquellos Cuerpos, Escalas o categorías profesionales de alguno o algunos de los mencionados sectores, cuya cobertura se considere prioritaria o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

Siete. Los apartados uno, dos, cinco y seis de este artículo tienen carácter básico y se dictan al amparo de los artículos 149.1.13.ª y 156.1 de la Constitución.

La propuesta del Ayuntamiento para el ejercicio 2018 de creación de nuevas plazas y la dotación de puestos de trabajo sin creación de nuevas plazas se adecua y cumplen con los requisitos legales antes mencionados.

Sobre las plazas vacantes, correspondientes a ofertas de empleo público de ejercicios anteriores, de conformidad con el artículo 70 del Estatuto Básico del Empleado Público "Las necesidades de

<b>Código Seguro De Verificación</b>	9ziI677eviYG648f+7dJ+w==	<b>Fecha</b>	20/12/2017
<b>Normativa</b>	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
<b>Firmado Por</b>	Francisco Fernandez Yera		
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://verifirmamoad.dipujaen.es/verifirmav2">https://verifirmamoad.dipujaen.es/verifirmav2</a>	<b>Página</b>	5/10





recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.”

En este sentido, es necesario que se proceda a aprobar y publicar las bases de las convocatorias de las plazas vacantes no convocadas, aprobadas en las ofertas de empleo público anteriores a saber:

Oferta empleo 2008 (BOP N° 187, de 13 de agosto):

Personal funcionario:

- Cuerpo/escala: Administración General; Subescala: Gestión; Denominación: Gestión Administración General; Grupo: A2; Número de plazas: 1.

Personal Laboral:

- Categoría: Técnico Superior; Denominación: Arquitecto/a; Grupo: A1; Número de plazas: 1.
- Categoría: Técnico Superior; Denominación: Asesor/a Jurídico/a; Grupo: A1; Número de plazas: 1.
- Categoría: Oficial Obras; Denominación: Obras; Grupo: C2; Número de plazas: 1.
- Categoría: Auxiliar; Denominación: Auxiliar Contable; Grupo: C2; Número de plazas: 1.
- Categoría: Auxiliar; Denominación: Auxiliar Juventud; Grupo: C2; Número de plazas: 1.
- Categoría: Vigilante; Denominación: Vigilante; Grupo E; Número de plazas: 1

Oferta empleo 2009 (BOP N° 133, de 12 de junio):

Personal Laboral:

- Categoría: Técnico Superior; Denominación: Agente de Desarrollo Local; Grupo: A1; Número de plazas: 1.
- Categoría: Oficial; Denominación: Mecánico; Grupo: C2; Número de plazas: 1.

Oferta empleo 2015 (BOP N° 48, de 11 de marzo)

Personal laboral:

- Categoría: Técnico Superior; puesto: Técnico Patrimonio; subgrupo: A1; número de plazas: 1, acceso libre por concurso-oposición.
- Categoría: Oficial Fontanería; puesto: Oficial Fontanería, subgrupo: C2; número de plazas: 1, acceso libre por concurso-oposición.

Oferta empleo 2016 (BOP N° 71, de 15 de abril)

Personal Funcionario:

• Cuerpo/escala: Administración General; subescala: Técnica; denominación: Gestor Contable; subgrupo: A2; número de plazas: 1, acceso reservado a la promoción interna.

Personal laboral:

• Categoría: Técnico Superior; puesto: Técnico Medio Ambiente; subgrupo: A1; número de plazas: 1, acceso libre por concurso-oposición.

Oferta empleo 2017 (BOP N° 112, de 14 de junio)

Personal Funcionario:

<b>Código Seguro De Verificación</b>	9ziI677eviYG648f+7dJ+w==	<b>Fecha</b>	20/12/2017
<b>Normativa</b>	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
<b>Firmado Por</b>	Francisco Fernandez Yera		
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://verifirmamoad.dipujaen.es/verifirmav2">https://verifirmamoad.dipujaen.es/verifirmav2</a>	<b>Página</b>	6/10





- Cuerpo/escala: Administración General; subescala: Técnica; denominación: Técnico; subgrupo: A1; número de plazas: 1; sistema de acceso: oposición libre.

- Cuerpo/escala: Administración General; subescala: Gestión; denominación: Gestión; subgrupo: A2; número de plazas: 2; sistema de acceso: concurso-oposición, reservado a la promoción interna.

Personal laboral:

- Categoría: Oficial, puesto: Albañilería, subgrupo C2; número de plazas: 1; sistema de acceso: concurso-oposición libre.

- Categoría: Oficial, puesto: Electricidad, subgrupo C2; número de plazas: 2; sistema de acceso: concurso-oposición libre.

Los sistemas selectivos, de conformidad con los apartados sexto y séptimo del artículo 61 del Estatuto Básico del Empleado Público deberán ser: para el caso del personal funcionario, de oposición o concurso-oposición que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes. Los sistemas selectivos de personal laboral fijo serán los de oposición, concurso-oposición, con las características establecidas en el apartado anterior, o concurso de valoración de méritos.

Se aconseja establecer el mismo sistema selectivo tanto para el personal funcionario como laboral, al objeto de favorecer la pública concurrencia, la igualdad de oportunidades y el mismo tratamiento de acceso.

#### CUARTO. RETRIBUCIONES DEL PERSONAL PARA EL AÑO 2018.

En cuanto al ámbito retributivo el artículo 18 Dos de la Ley de los Presupuestos Generales del Estado para 2017 establece que *“En el año 2017, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 1 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2016, 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.”*

No obstante, el apartado siete del mismo artículo 18, establece: *“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.”*

Para el año 2018, al igual que en anteriores informes, hay que poner de manifiesto el informe de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gasto del Ministerio de Hacienda a través de la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas, Subdirección General de Ordenación Normativa y Recursos emitido con fecha 4 de octubre de 2016 que dispone:

*“De acuerdo con los arts. 134.4 de la Constitución y 38 de la Ley General Presupuestaria, si la Ley de Presupuestos Generales del Estado no se aprobara antes del primer día del ejercicio económico correspondiente se considerarán automáticamente prorrogados los presupuestos iniciales del ejercicio anterior hasta la aprobación y publicación de los nuevos “en el Boletín Oficial del Estado. Es decir, la prórroga afecta a los créditos pero a las normas de la Ley de Presupuestos Generales del Estado que tengan una vigencia anual, como sucede con las normas que establecen limitaciones a los incrementos retributivos. El art. 19 de la Ley 48/2015, de PGE 2016 regula el incremento aplicable en este ejercicio y, por ello su vigencia se agota en 2016. En consecuencia la eventual prórroga para el año 2017 de la*

Código Seguro De Verificación	9ziI677eviYG648f+7dJ+w==	Fecha	20/12/2017
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Francisco Fernandez Yera		
Url De Verificación	<a href="https://verifirmamoad.dipujaen.es/verifirmav2">https://verifirmamoad.dipujaen.es/verifirmav2</a>	Página	7/10





*Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2016 no implica que las retribuciones del personal del sector público se vuelvan a incrementar un 1 por ciento para el 2017, sino que se quedarían congeladas en las cuantías vigentes para el año 2016.”*

Nos encontramos pues, en situación igual a la descrita y por tanto a lo que se apruebe con carácter general estatal para el año 2018.

**QUINTO. RETRIBUCIONES EN CONCEPTO DE PRODUCTIVIDAD.**

En relación con la productividad, sean las áreas o empleadas/os públicos a las que les afecte, su régimen jurídico general viene establecido en la Ley 7/1985, en el Estatuto Básico del Empleado Público y en el Real Decreto 861/1986, y que esta Secretaría ya se ha pronunciado en el informe para el Presupuesto del Ayuntamiento para el ejercicio 2016 y más recientemente en informe emitido con fecha 27 de octubre del corriente. Así a modo de conclusión se afirma que: *Las cantidades del complemento de productividad son asignadas globalmente por el Pleno en el Presupuesto; y corresponde al Alcalde o al Presidente de la Corporación la distribución de dicha cuantía entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual del complemento de productividad, con sujeción a los criterios que, en su caso, haya establecido el Pleno.*

**SEXTO. CONTRATACIONES TEMPORALES PARA EL EJERCICIO 2018.**

En relación a la contratación temporal esta Secretaría General se ha venido pronunciando al respecto en los últimos años de conformidad con la legalidad vigente, baste ahora transcribir la reciente consulta informada desde la Subdirección General de Relaciones con otras Administraciones de la Dirección General de Función Pública de la Secretaría de Estado de Función Pública del Ministerio de Hacienda, de fecha 10 de noviembre de 2016 que dice:

*“La previsión establecida en el apartado Dos del artículo 20 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2016, en cuanto a que ésta posibilita la contratación de carácter temporal o nombramiento de funcionarios interinos, por razones excepcionales y urgente necesidad, en categorías profesionales prioritarias o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales, debiendo recordarse al afecto la exigencia en este caso, de llevarse a cabo el procedimiento de selección, de la observancia del cumplimiento de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Debe indicarse al respecto que la posibilidad apuntada anteriormente queda supeditada al cumplimiento de los requisitos señalados y a los de carácter económico presupuestarios y de sostenibilidad financiera, correspondiendo a esa Corporación Municipal ponderar y decidir sobre la excepcionalidad del caso y la presencia del resto de requisitos exigidos por la norma, en aplicación de sus competencias autoorganizativas, pero dicha apreciación ha de estar plenamente justificada, ya que cabe la revisión judicial de la medida en caso de impugnación. En definitiva, ha de ser la Entidad Local la que ha de determinar si en el supuesto concreto que se plantea existe una justificación suficiente y cumplida de las condiciones que hagan operativos los nombramientos de funcionarios interinos al amparo del expresado precepto.”*

**SEPTIMO. REGULARIZACIÓN DE CONTRATOS POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO.**

En cuanto a la propuesta de regularización de contratos bajo la modalidad de obra o servicio determinado me remito a mi informe dado en fecha 23 de diciembre de 2014 que no es sino el

<b>Código Seguro De Verificación</b>	9ziI677eviYG648f+7dJ+w==	<b>Fecha</b>	20/12/2017
<b>Normativa</b>	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
<b>Firmado Por</b>	Francisco Fernandez Yera		
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://verifirmamoad.dipujaen.es/verifirmav2">https://verifirmamoad.dipujaen.es/verifirmav2</a>	<b>Página</b>	8/10





claro pronunciamiento de nuestra más reciente jurisprudencia del Tribunal Supremo, así a modo de resumen expresaba:

*“Nuestra doctrina jurisprudencial mantuvo inicialmente la postura de la no transformación en personal fijo de los contratos temporales por la simple inobservancia de alguna de las formalidades del contrato, del término o de los requisitos aplicables a las prórrogas, en cuanto deben proveerse de acuerdo con los principios de publicidad y mérito (sentencias del Tribunal Supremo de 27 de noviembre de 1989, de 7 de febrero de 1990 y de 18 de julio de 1990).*

*No obstante, con la STS de 18 de marzo de 1991 se inició una evolución orientada a considerar que las Administraciones Públicas están plenamente sometidas a los límites que la legislación laboral establece para la contratación temporal y que las infracciones pueden determinar la adquisición de la fijeza. A partir de este momento, la jurisprudencia ha ido matizándose, con la STS de 7 de octubre de 1996, en el sentido de que la contratación en la Administración Pública al margen de un sistema adecuado de ponderación de mérito y capacidad impide equiparar a los demandantes a trabajadores fijos de plantilla, condición ligada a la contratación por el procedimiento reglamentario, sin perjuicio de la consideración, en su caso como trabajadores vinculados por un contrato de trabajo por tiempo indefinido.*

*Dentro de esta línea jurisprudencial, cabe destacar también la STS de 27 de mayo de 2002, en la que se indica que “el carácter indefinido del contrato implica desde una perspectiva temporal que éste no está sometido, directa o indirectamente, a un término. Pero esto no supone que el trabajador consolide, sin superar los procedimientos de selección, una condición de fijeza en plantilla que no sería compatible con las normas legales sobre selección de personal fijo en las Administraciones Públicas”.*

*Sobre la procedencia de la conversión del contrato por obra o servicio determinado en indefinido, debemos considerar la regulación establecida en el artículo 15 y disposición adicional decimoquinta del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.*

*De conformidad con el apartado a) del artículo 15.1. del Estatuto de los Trabajadores “Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.”*

*Por otra parte, el apartado quinto del mismo artículo indica que “Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1.a), 2 y 3 de este artículo, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.”*

*La disposición adicional decimoquinta del citado Estatuto, en aplicación de los límites de duración del contrato por obra o servicio determinados y al encadenamiento de contratos en las Administraciones públicas: “Lo dispuesto en el artículo 15.1.a) en materia de duración máxima del contrato por obra o servicio determinados y en el artículo 15.5 sobre límites al encadenamiento de contratos de esta Ley surtirá efectos en el ámbito de las Administraciones públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, sin perjuicio de la aplicación de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, por lo que no será obstáculo para la obligación de proceder a*

<b>Código Seguro De Verificación</b>	9ziI677eviYG648f+7dJ+w==	<b>Fecha</b>	20/12/2017
<b>Normativa</b>	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
<b>Firmado Por</b>	Francisco Fernandez Yera		
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://verifirmamoad.dipujaen.es/verifirmav2">https://verifirmamoad.dipujaen.es/verifirmav2</a>	<b>Página</b>	9/10





la cobertura de los puestos de trabajo de que se trate a través de los procedimientos ordinarios, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.

En cumplimiento de esta previsión, el trabajador continuará desempeñando el puesto que venía ocupando hasta que se proceda a su cobertura por los procedimientos antes indicados, momento en el que se producirá la extinción de la relación laboral, salvo que el mencionado trabajador acceda a empleo público, superando el correspondiente proceso selectivo.”

Esta disposición adicional da respuesta a las exigencias constitucionales de acceso al empleo público: publicidad, igualdad, méritos y capacidad, que la jurisprudencia ha configurado bajo la denominación de contrato indefinido, no fijos de plantilla en el sector público. Jurisprudencia de la Sala Social del Tribunal Supremo, la más reciente la Sentencia de 24 de junio de 2014.

Así pues, la conversión en contratos indefinidos para este colectivo de personal laboral ha de entenderse en su sentido estricto, pero no como fijos de plantilla. Sin que pudiera alegarse al respecto que, para la consecución de este tipo de contratos temporales en la Administración Local, se realizaron pruebas selectivas al igual que los funcionarios interinos, pues, a pesar de que el régimen jurídico de la relación laboral del personal laboral al servicio de la Administración Local es el contenido en las normas de derecho laboral, está sometido a una serie de particularidades concretas; avaladas, como indicábamos, por nuestra doctrina jurisprudencial.”

**OCTAVO. CONCLUSIONES**

Por tanto la presente propuesta se adecua a la legalidad vigente, correspondiendo al Pleno de la Corporación adoptar estos acuerdos conforme a lo dispuesto en el artículo 22.2 i) de la Ley 7/1985, de Bases de Régimen Local, debiendo ser objeto de exposición pública por plazo de quince días, y aprobación definitiva por el propio Pleno si existiesen reclamaciones, en su caso. Se dará traslado de la misma a la Administración del Estado y Junta de Andalucía, entrando en vigor con su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de conformidad con el art. 65.2 en relación con el 70.2 de la Ley de Bases de Régimen Local.

Es cuanto cabe informar en cumplimiento de lo solicitado, sometiendo el presente a cualquier otro mejor fundado en derecho.

Alcalá la Real, 20 de diciembre de 2017

El Secretario General

Fdo.: Francisco Fernández Yera

<b>Código Seguro De Verificación</b>	9ziI677eviYG648f+7dJ+w==	<b>Fecha</b>	20/12/2017
<b>Normativa</b>	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
<b>Firmado Por</b>	Francisco Fernandez Yera		
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://verifirmamoad.dipujaen.es/verifirmav2">https://verifirmamoad.dipujaen.es/verifirmav2</a>	<b>Página</b>	10/10

