



**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 2016**

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, que se ha producido con fecha 29 de diciembre de 2015, 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 retribuciones para el ejercicio 2016:

1. Creación de plazas y puestos de trabajo:
  - a) Una plaza de Técnico de Medio Ambiente.
2. Creación de plazas y puestos de trabajo, reservados a la promoción interna:
  - a) Una plaza de Auxiliar de Archivo e Información.
  - b) Una plaza de Conserje Mantenedor-Conductor.
  - c) Un puesto Gestor Contable
3. Modificación de retribuciones del complemento de destino:
  - a) Oficial de Policía Local.
  - b) Agentes de Policía Local.
4. Modificación de retribuciones del complemento específico:
  - a) Bomberos
5. Modificación de retribuciones generales y prestaciones sociales.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**LEGISLACION APLICABLE**

- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL).
- 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).
- 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 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016 (LPGE).

**CONSIDERACIONES JURÍDICAS**

**PRIMERA.** 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 y amortizaciones, 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.

**SEGUNDA.** 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.

**TERCERA.** El artículo 20.Uno.I de la Ley de los Presupuestos del Estado señala que a lo largo del ejercicio 2016 no se procederá a la incorporación de nuevo personal, salvo la que pueda derivarse de la ejecución de procesos selectivos correspondientes a Ofertas de Empleo Público de ejercicios anteriores.

El apartado dos de este mismo artículo establece que *“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”*, que para el caso del Ayuntamiento de Alcalá la Real afecta a:

- a) Al personal de la Policía Local.
- b) 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.
- c) Respecto del asesoramiento jurídico y la gestión de los recursos públicos.
- d) Respecto de la cobertura de las plazas correspondientes al personal de los servicios de prevención y extinción de incendios.
- e) A las plazas de personal que presta asistencia directa a los usuarios de los servicios sociales.
- f) A las plazas de personal que realiza la gestión de prestaciones y políticas activas en materia de empleo.

En el supuesto de las plazas correspondientes al personal de la Policía Local y Prevención Extinción de incendios, *“se podrá alcanzar el cien por cien de la tasa de reposición de efectivos siempre que se trate de Entidades Locales que cumplan o no superen los límites que fije la legislación reguladora de las Haciendas Locales o, en su caso, las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, en materia de autorización de operaciones de endeudamiento. Además deberán cumplir el principio de estabilidad al que se refiere el artículo 11.4 de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera tanto en la liquidación del presupuesto del ejercicio inmediato anterior como en el presupuesto vigente. En relación con este último, la Entidad deberá adoptar un Acuerdo del Pleno u órgano competente en el que se solicite la reposición de las plazas vacantes y en el que se ponga de manifiesto que aplicando esta medida no se pone en riesgo el cumplimiento del objetivo de estabilidad presupuestaria. Lo indicado en el presente párrafo deberá ser acreditado por la correspondiente Entidad Local ante el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, previamente a la aprobación de la convocatoria de plazas.”*

Los sectores y Administraciones no recogidos en el apartado anterior, podrán fijar hasta un 50 por ciento de la tasa de reposición.



El apartado 4 "in fine" establece: "No computarán dentro del límite máximo de plazas derivado de la tasa de reposición de efectivos, aquellas plazas que se convoquen para su provisión mediante procesos de promoción interna."

En el apartado sexto se autoriza que "La tasa de reposición de efectivos correspondiente a uno o varios de los sectores definidos en el artículo 20.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."

En relación a la creación de plazas y puestos de trabajo, reservados para la promoción interna, viene justificada por la potestad de organización de la Corporación Local en el marco de la regulación básica estatal. Así pues, son posibles siempre y cuando se proceda a la amortización de las plazas de origen, puesto que, si no fuese así, estaríamos creando plazas indirectamente, disponibles para nuevas incorporaciones.

La propuesta del Ayuntamiento para el ejercicio 2016 de dotación de plaza de nueva creación de personal laboral fijo – Técnico de Medio Ambiente – y la creación de dos plazas/puestos de trabajo para promoción interna vertical – Auxiliar de archivo e información y Conserje Mantenedor Conductor- y otro puesto de trabajo para promoción interna horizontal cruzada – Gestor contable- se adecuan 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 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 Funcionario:

- Cuerpo/escala: Administración Especial; subescala: Técnica; denominación: Técnico/a de Diseño Gráfico; subgrupo: A2; número de plazas: 1, reservada a promoción interna.
- Cuerpo/escala: Administración General; subescala: Administrativa; denominación: Administrativo/a; subgrupo: C1; número de plazas: 2, reservadas a promoción interna.

Personal laboral:

- Categoría: Técnico Superior; puesto: Técnico Patrimonio; subgrupo: A1; número de plazas: 1, acceso libre por concurso-oposición.
- Categoría: Informador/a a la Ciudadanía; puesto: Informador/a a la Ciudadanía, subgrupo: C1; número de plazas: 1, reservada a promoción interna.
- Categoría: Oficial Fontanería; puesto: Oficial Fontanería, subgrupo: C2; número de plazas: 1, acceso libre por concurso-oposición.
- Categoría: Conserje-Mantenedor; puesto: Mantenedor de Edificios, subgrupo C2; número de plazas: 1, reservada a promoción interna.

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.** En cuanto al ámbito retributivo el artículo 19 Dos de la Ley de los Presupuestos Generales del Estado para 2016 establece que *"En el año 2016, 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 2015, 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 19 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."*

Sobre la modificación de las retribuciones complementarias de los puestos de Bomberos, Agentes de Policía Local y Oficiales de la Policía Local, se trata de adecuaciones singulares y excepcionales para conseguir la homogeneización con otros puestos de similares características, en unos casos, y



en otros, para la disminución de servicios extraordinarios y la adecuación retributiva de la jornada laboral especial.

**QUINTO.** En cuanto a la recuperación de la retribución de carácter extraordinario cuyo importe será el equivalente a los días de la paga extraordinaria, aún no recuperadas de los importes efectivamente dejados de percibir como consecuencia de la aplicación del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, se lleva a cabo de conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional 12ª de la Ley 48/2015 de Presupuestos Generales del Estado para 2016.

**SEXTO.** Con fecha 9 de octubre de 2015 por la Comisión de Prestaciones Sociales del Ayuntamiento se adoptó acuerdo para reconocimiento de la labor realizada por los empleados públicos municipales con el abono de una retribución bruta mensual al cumplir treinta años por su servicio y permanencia en el Ayuntamiento.

A la vista de lo establecido por el artículo 93 de la Ley 7/1985, de Bases del Régimen Local, Capítulo III del Título III del Estatuto Básico del Empleado Público y el Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece la estructura y conceptos retributivos de los empleados públicos, la retribución antes mencionada se podrá llevar a cabo considerada por haber dedicado el empleado/a su actividad al Ayuntamiento continua e ininterrumpidamente en el desempeño de puestos de trabajo durante el periodo citado de treinta años de servicio activo en concepto de productividad; todo ello en base a las circunstancias objetivas apreciadas en un informe oportuno, en el interés mostrado en el desempeño de los puestos de trabajo en el Ayuntamiento, con dedicación de permanencia y rendimiento de la misma. Dicha productividad corresponde en términos globales aprobarla al Pleno del Ayuntamiento e individualmente a cada empleado al Sr. Alcalde-Presidente.

**SEPTIMO.** Por tanto la presente propuesta en su conjunto se adecua a la legalidad vigente y la modificación que se pretende llevar a cabo debe ser objeto de exposición pública por plazo de quince días, y aprobación definitiva 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 LBRL.

**OCTAVO.** Corresponde 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.

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

Alcalá la Real, 5 de Enero de 2016

El Secretario General.



Fdo. Francisco Fernández Yera.