

**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 2017**

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.**

Proceso de negociación entre la Corporación y los representantes legales de los empleados públicos del Ayuntamiento y la propuesta de la Sra. Concejala de Recursos Humanos que presenta al Ayuntamiento Pleno en relación con la modificación del plantilla de personal, la relación de puestos de trabajo y retribuciones para el ejercicio 2017, en concreto:

1. Creación de plazas y puestos de trabajo, reservados a la promoción interna:
  - a) Una plaza de Grado Medio en Recursos Humanos.
  - b) Una plaza de Grado Medio en Secretaría General.
  - c) Un plaza de Dinamizador Empresarial.
2. Creación/Movilidad de puestos en RPT
  - a) Una de Oficial Pintura. Jefe de grupo.
  - b) Una de Conserje.
  - c) Tres Administrativos.
  - d) Dos Auxiliares Administrativos.
  - e) Una Segunda actividad Seguridad Ciudadana.
3. Modificación de retribuciones del complemento específico:
  - a) Inspector Jefe Policía Local.
4. Otras actuaciones en materia de personal.

**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).
- 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).
- Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, Régimen de retribuciones de funcionarios de Administración Local.
- Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada. Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 9 de julio de 2015. Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de enero de 2016.

Código Seguro de verificación: mjpPtcvvrO2GYnBFX940VZA==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <http://verifirma.dipujaen.es/>  
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	FECHA	12/12/2016
ID. FIRMA	firma.dipujaen.es	PÁGINA	1/9



mjpPtcvvrO2GYnBFX940VZA==



- Informes de distintas Subdirecciones Generales del Ministerio de Hacienda.

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

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:

Código Seguro de verificación:mjPFtcvvrO2GYnBFX940VZA==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <http://verifirma.dipujaen.es/>  
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	FECHA	12/12/2016
ID. FIRMA	firma.dipujaen.es	PÁGINA	2/9



mjPFtcvvrO2GYnBFX940VZA==



- 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.**

El artículo 20.Uno.1 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.

Código Seguro de verificación: mJPFtcvrrO2GYnBFX940VZA==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <http://verifirma.dipujaen.es/>  
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	FECHA	12/12/2016
ID. FIRMA	firma.dipujaen.es	PÁGINA	3/9





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 2017 de dotación de plazas de nueva creación para provisión por promoción interna y 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 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:

Código Seguro de verificación: m j P F t c v r O 2 G Y n B F X 9 4 0 V Z A = = . Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: http://verifirma.dipujaen.es/  
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		FECHA	12/12/2016
ID. FIRMA	firma.dipujaen.es	m j P F t c v r O 2 G Y n B F X 9 4 0 V Z A = =	PÁGINA	4/9



m j P F t c v r O 2 G Y n B F X 9 4 0 V Z A = =



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.

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.
- Categoría: Auxiliar de Archivo e Información; puesto: Auxiliar de Archivo e Información; subgrupo C2; número de plazas: 1, acceso reservado a la promoción interna.
- Categoría: Conserje Mantenedor-Conductor, puesto: Conserje Mantenedor - Conductor, subgrupo C2; número de plazas: 1, reservada a promoción interna.

Código Seguro de verificación:mjPFtcvvrO2GYnBFX940VZA==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: http://verifirma.dipujaen.es/  
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	FECHA	12/12/2016
ID. FIRMA	firma.dipujaen.es	PÁGINA	5/9
 mjPFtcvvrO2GYnBFX940VZA==			



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 2017.**

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."

Para el año 2017 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 que con fecha 4 de octubre de 2016 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 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."

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

En relación con la productividad, sean las áreas o trabajadores a las que se le quiera aplicar, 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;*

Código Seguro de verificación:mjPFtcvvrO2GYnBFX940VZA==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: http://verifirma.dipujaen.es/  
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		FECHA	12/12/2016
ID. FIRMA	firma.dipujaen.es	mjPFtcvvrO2GYnBFX940VZA==	PÁGINA	6/9



mjPFtcvvrO2GYnBFX940VZA==



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. RECONOCIMIENTO DE TRIENIOS DEL PERSONAL EVENTUAL.**

En cuanto al reconocimiento de trienios por parte del personal eventual, tanto la Sentencia del TJUE de 9 de julio de 2015 como la Sentencia del TS de 21 de enero de 2016, dejan claro que el personal eventual regulado en la legislación española sí es encuadrable en el concepto de "trabajador de duración determinada" que contiene el punto 1 de la cláusula 3 del Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre trabajo de duración determinada incluido como anexo en la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio; y, consiguientemente, que le es aplicable el principio de no discriminación proclamado en la cláusula 4 del Acuerdo marco. El centro de la cuestión se halla en considerar si son comparables o no la situación del personal eventual y la del funcionario o laboral. Como señala la Sentencia del TJUE de 9 de julio de 2015 citada, los factores para apreciar si determinados trabajadores ejercen un trabajo común o similar (esto es, si se encuentran en una situación comparable) son un conjunto del que forman parte la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación y las condiciones laborales. El presupuesto para aplicar el principio de no discriminación es que el personal eventual y los funcionarios de carrera o personal laboral se encuentren en una situación comparable. Como señala el TS, las diferencias existentes entre el personal eventual y el funcionario de carrera en lo relativo al régimen de nombramiento, cualificaciones requeridas y naturaleza de funciones, en principio pueden justificar una diferencia de trato en cuanto a las condiciones de trabajo, pero no parece que esas diferencias sean las que justifiquen la exclusión de trienios del personal eventual (El Derecho Local Consulta 11/07/2016).

**SEPTIMO. CONTRATACIONES TEMPORALES PARA EL EJERCICIO 2017.**

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."

Código Seguro de verificación:mjPFtcvvrO2GYnBFX940VZA==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: http://verifirma.dipujaen.es/  
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		FECHA	12/12/2016
ID. FIRMA	firma.dipujaen.es	mjPFtcvvrO2GYnBFX940VZA==	PÁGINA	7/9



mjPFtcvvrO2GYnBFX940VZA==

**OCTAVO. 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 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

Código Seguro de verificación: mjpFtcvR02GYnBFX940VZA==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <http://verifirma.dipujaen.es/>  
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		FECHA	12/12/2016
ID. FIRMA	firma.dipujaen.es	mjpFtcvR02GYnBFX940VZA==	PÁGINA	8/9
 mjpFtcvR02GYnBFX940VZA==				





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 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.”

**NOVENO. 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, 12 de diciembre de 2016

El Secretario General

Fdo.: Francisco Fernández Yera

Código Seguro de verificación:mjPFtcvvrO2GYnBFX940VZA==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: http://verifirma.dipujaen.es/  
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		FECHA	12/12/2016
ID. FIRMA	firma.dipujaen.es	mjPFtcvvrO2GYnBFX940VZA==	PÁGINA	9/9



mjPFtcvvrO2GYnBFX940VZA==