



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 2019

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 17 de diciembre de 2018, 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 2019:

- Área de Alcaldía adscripción puesto administrativo al área de hacienda. EH05
- Área de Contratación urbanismo y patrimonio la reestructuración funciones del área. Se reasignan funciones.
- Área de Educación, Cultura y Festejos promoción profesional provisión puesto de administrativo por concurso oposición. Jubilación parcial directora escuela infantil. Y amortización auxiliar administrativo por promoción indicada en esta área.
- Área de Economía y Hacienda. Se amortiza auxiliar contable y se adscribe puesto administrativo.
- Área de juventud y deportes. Se modifican las funciones de la jefatura negociado de deportes. El Jefe Negociado de Deportes, con especial dedicación y libre designación, pasa de denominarse Jefe Negociado de Juventud y Deportes. Promoción profesional mantenedor edificios.
- Área de obras y servicios, reclasificación puesto cementerio a personal laboral.
- Área de personal. Se crea el puesto de técnico Superior de Personal. Especial dedicación, cuya plaza estaba creada y figura en la oferta empleo público.
- Promoción Económica y Medio Ambiente. Se crea técnico puesto gestión económica y puesto administrativo, reservado a segunda actividad.
- Secretaría. Reestructuración funciones del área. Adscripción puesto administrativo, informador a la ciudadanía, debe estar en el área de secretaría.
- Área Seguridad Ciudadana. Creación puesto agente policía por reposición por jubilación titular y se amortiza subinspector. Aumento del número de puestos de Administrativos para los servicios de interior y oficinas para atender las necesidades derivadas de la anticipación de la edad de jubilación.

Código Seguro de Verificación	IV6SYSDJPZV3RDR4BQOQOFK6U	Fecha	28/12/2018 13:32:42
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	MARIA DEL MAR RODRIGUEZ JIMENEZ		
Url de verificación	https://verfirmamoad.dipujaen.es/verfirmav2/code/IV6SYSDJPZV3RDR4BQOQOFK6U	Página	1/16





- Área Servicios Sociales, explica la creación de tres puestos de Trabajo Social vinculadas a la Ley de Dependencia y una Psicóloga, un Educador y Trabajador Social del programa del Equipo de Tratamiento Familiar. Se subsanan dos errores, relativos a las retribuciones complementarias de la Informadora de la Mujer y el puesto de Encargado de Subvenciones y Programas.
- Área de Tecnología de la Información y Comunicación. Se reclasifica el grupo profesional, pasando del B al C1.

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 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018. (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.*

Código Seguro de Verificación	IV6SYSDJPZV3RDR4BQOQOFK6U	Fecha	28/12/2018 13:32:42
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	MARIA DEL MAR RODRIGUEZ JIMENEZ		
Url de verificación	https://verfirmamoad.dipujaen.es/verfirmav2/code/IV6SYSDJPZV3RDR4BQOQOFK6U	Página	2/16





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.

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*

Código Seguro de Verificación	IV6SYSDJPZV3RDR4BQOQOFK6U	Fecha	28/12/2018 13:32:42
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	MARIA DEL MAR RODRIGUEZ JIMENEZ		
Url de verificación	https://verfirmamoad.dipujaen.es/verfirmav2/code/IV6SYSDJPZV3RDR4BQOQOFK6U	Página	3/16





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 2019, el artículo 19 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, 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.

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 vigésima séptima, vigésima octava y vigésima novena 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 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 novena.

En todo caso, la oferta deberá atenerse a las disponibilidades presupuestarias del capítulo I del presupuesto de gastos.

2. Las Administraciones Públicas que en el ejercicio anterior hayan cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria y deuda pública y la regla de gasto, tendrán una tasa de reposición del 100 por cien. Adicionalmente, podrán disponer de una tasa del 8 por ciento destinada a aquellos ámbitos o sectores que requieran un refuerzo de efectivos, siempre dentro del marco de la estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera. Este porcentaje adicional se utilizará preferentemente cuando se dé, entre otras, alguna de las siguientes circunstancias: establecimiento de nuevos servicios públicos, incremento de actividad estacional por la actividad turística o alto volumen de jubilaciones esperadas. Para las entidades locales, los límites de deuda serán los que fijen las Leyes de Presupuestos Generales del Estado o la legislación reguladora de las haciendas locales en materia de autorización de operaciones de endeudamiento.

El porcentaje de tasa adicional será del 10 por ciento para las entidades locales que, además de los requisitos anteriores, tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior.

Código Seguro de Verificación	IV6SYSDJPZV3RDR4BQOQOFK6U	Fecha	28/12/2018 13:32:42
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	MARIA DEL MAR RODRIGUEZ JIMENEZ		
Url de verificación	https://verfirmamoad.dipujaen.es/verfirmav2/code/IV6SYSDJPZV3RDR4BQOQOFK6U	Página	4/16





3. Las Administraciones Públicas que no hayan cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria y deuda pública y de regla del gasto tendrán una tasa de reposición del 100 por ciento, en los siguientes sectores y ámbitos de actuación:

A) Administraciones Públicas con competencias educativas para el desarrollo de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en relación con la determinación del número de plazas para el acceso a los cuerpos de funcionarios docentes.

B) Administraciones Públicas con competencias sanitarias respecto de las plazas de personal estatutario y equivalente de los servicios de salud del Sistema Nacional de Salud.

C) Fuerzas Armadas en relación con las plazas de militares de carrera y militares de complemento de acuerdo con lo previsto en la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de Carrera Militar.

D) 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.

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

F) Plazas de los Cuerpos de Letrados de la Administración de Justicia y de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia.

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

H) Administración del Estado en relación con las plazas de personal investigador doctor de los Cuerpos y Escalas de los organismos públicos de investigación, definidos en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Asimismo, se autorizan un total de 25 plazas en los Organismos Públicos de Investigación de la Administración del Estado, para la contratación de personal investigador doctor, con certificado I3, en la modalidad de Investigador distinguido, como personal laboral fijo en dichos Organismos, previa acreditación de que la Oferta de Empleo Público de estas plazas no afecta a los límites fijados en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.

Igualmente, con el límite máximo del 100 por ciento de la tasa de reposición, se autoriza a los organismos de investigación de otras Administraciones Públicas para la contratación de personal investigador doctor que haya superado una evaluación equivalente al certificado I3, en la modalidad de investigador distinguido, como personal laboral fijo en dichos organismos, previa acreditación de que la oferta de empleo público de estas plazas no afecta a los límites fijados en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.

I) Plazas de los Cuerpos de Catedráticos de Universidad y de Profesores Titulares de Universidad, de profesores contratados doctores de Universidad regulados en el artículo 52 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y a las plazas de personal de administración y servicios de las Universidades, siempre que por parte de las Administraciones Públicas de las que dependan se autoricen las correspondientes convocatorias, previa acreditación de que la oferta de empleo público de las citadas plazas no afecta al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria establecidos para la correspondiente Universidad, ni de los demás límites fijados en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.

Dentro del límite de la tasa de reposición correspondiente a los Cuerpos de Catedráticos de Universidad y de Profesores Titulares de Universidad y a los profesores contratados doctores previsto en el párrafo anterior, cada Universidad estará obligada a destinar, como mínimo, un 15 por ciento del total de plazas que oferte, a la incorporación, en aquella categoría para la que esté acreditado, de personal investigador doctor que haya finalizado el Programa Ramón y Cajal y haya obtenido el certificado I3. En el supuesto de que no se utilicen todas las plazas previstas en esta reserva, estas se podrán ofertar a otros investigadores de programas de excelencia, nacionales o internacionales y que hayan obtenido el certificado I3.

Las plazas de profesor contratado doctor que queden vacantes como consecuencia del acceso a un Cuerpo docente universitario, se podrán incluir en la tasa de reposición del ejercicio siguiente.

Código Seguro de Verificación	IV6SYSDJPZV3RDR4BQOQOFK6U	Fecha	28/12/2018 13:32:42
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	MARIA DEL MAR RODRIGUEZ JIMENEZ		
Url de verificación	https://verifirmamoad.dipujaen.es/verifirmav2/code/IV6SYSDJPZV3RDR4BQOQOFK6U	Página	5/16





J) Plazas correspondientes a la supervisión e inspección de los mercados de valores y de los que en ellos intervienen.

K) Plazas correspondientes a la seguridad aérea, respecto del personal que realiza actuaciones de inspección y supervisión de la seguridad aérea, las operaciones de vuelo y operaciones aeroportuarias y actuaciones relacionadas con las mismas, y a las plazas de personal en relación con la seguridad marítima, que realiza tareas de salvamento marítimo y prevención y lucha contra la contaminación marina, así como a las plazas de personal en relación con la seguridad ferroviaria y las operaciones ferroviarias.

L) Administración Penitenciaria.

M) Consejo de Seguridad Nuclear en relación con las plazas de funcionario de la Escala Superior del Cuerpo de Seguridad Nuclear y Protección Radiológica que realizan funciones de dirección, estudio y evaluación, inspección y control de las instalaciones radiactivas y nucleares.

N) Acción Exterior del Estado.

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

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

P) Plazas de seguridad y emergencias.

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

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

S) Personal que preste servicios en el área de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

4. En los sectores no recogidos en el apartado uno.3, la tasa de reposición de las Administraciones que no cumplan los objetivos de estabilidad presupuestaria y deuda pública y la regla de gasto será del 75 por ciento.

Adicionalmente, las Administraciones Públicas comprendidas en los números 3 y 4 anteriores podrán ofertar un número de plazas equivalente al 5 por ciento del total de su tasa de reposición, que irán destinadas a aquellos sectores o ámbitos que consideren que requieren un refuerzo adicional de efectivos. Este porcentaje adicional se utilizará preferentemente cuando se dé, entre otras, alguna de las siguientes circunstancias: establecimiento de nuevos servicios públicos, incremento de actividad estacional por la actividad turística o alto volumen de jubilaciones esperadas.

5. Para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, Cuerpos de Policía Autonómica y Policías Locales la tasa de reposición será del 115 por ciento.

6. Se autoriza una tasa de reposición adicional del 5 por ciento para todos los municipios que, en alguno de los ejercicios del período 2013 a 2017, hayan tenido la obligación legal de prestar un mayor número de servicios públicos en aplicación del artículo 26.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local, como consecuencia del incremento de la población de derecho según el padrón municipal de habitantes actualizado a 1 de enero de los citados años.

7. 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.

Código Seguro de Verificación	IV6SYSDJPZV3RDR4BQOQOFK6U	Fecha	28/12/2018 13:32:42
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	MARIA DEL MAR RODRIGUEZ JIMENEZ		
Url de verificación	https://verfirmamoad.dipujaen.es/verfirmav2/code/IV6SYSDJPZV3RDR4BQOQOFK6U	Página	6/16





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.

8. Con el fin de permitir el seguimiento de la oferta, las Comunidades Autónomas deberán remitir al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, en el mes de enero de cada año, además de cualquier otra información que les sea requerida, una certificación del número de bajas y altas tenidas en cuenta en el cálculo de la tasa de reposición, incluidas las altas y bajas por concursos de traslado producidas como consecuencia de los procedimientos de movilidad voluntaria entre distintas Administraciones Públicas en el año inmediato anterior.

9. Además de lo establecido en el artículo 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017 en los siguientes sectores y colectivos: personal de los servicios de administración y servicios generales, de investigación, de salud pública e inspección médica así como otros servicios públicos. En las Universidades Públicas, sólo estará incluido el personal de administración y servicios.

Las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos Diarios Oficiales en los ejercicios 2018 a 2020 y serán coordinados por los Departamentos ministeriales competentes.

La tasa de cobertura temporal de las plazas incursas en los procesos de estabilización, deberá situarse al final del período, en cada ámbito, 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 Administraciones Públicas 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. Igualmente, las Administraciones Públicas deberán proporcionar información estadística de los resultados de cualquier proceso de estabilización de empleo temporal a través del Sistema de Información Salarial del Personal de la Administración (ISPA).

10. Las Administraciones Públicas podrán convocar, sin que computen a efectos de tasa de reposición, plazas de personal fijo que se dirijan de forma exclusiva a militares profesionales de tropa y marinería que se encuentren en los últimos diez años de su compromiso de larga duración y para los reservistas de especial disponibilidad que se encuentren percibiendo, hasta el momento de la publicación de las respectivas convocatorias, la asignación por disponibilidad en la cuantía y condiciones previstas en el artículo 19.1 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería, siempre y cuando vayan destinadas a aquellos ámbitos que presenten especiales dificultades de cobertura. Para ello será necesario que exista un turno de acceso libre a dichos convenios y a las mismas categorías profesionales. Esta posibilidad también será de aplicación a las entidades del sector público de la Administración respectiva. El desarrollo de estos procesos deberá regirse por la aplicación de los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Código Seguro de Verificación	IV6SYSDJPZV3RDR4BQOQOFK6U	Fecha	28/12/2018 13:32:42
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	MARIA DEL MAR RODRIGUEZ JIMENEZ		
Url de verificación	https://verfirmamoad.dipujaen.es/verfirmav2/code/IV6SYSDJPZV3RDR4BQOQOFK6U	Página	7/16





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.

Tres. La Oferta de Empleo Público que corresponda a la Administración General del Estado, sus organismos públicos y demás entes públicos estatales se aprobará por el Gobierno, a iniciativa de los Departamentos u Organismos competentes y a propuesta del Ministerio de Hacienda y Función Pública. En el caso de las Fuerzas Armadas la aprobación será previo informe del Ministerio de Hacienda y Función Pública y a propuesta del Ministro de Defensa. En todos los casos será necesaria la previa valoración e informe sobre su repercusión en los costes de personal.

Corresponde a la Secretaría de Estado de Función Pública la competencia para convocar los procesos selectivos de acceso a los Cuerpos y Escalas de funcionarios adscritos a dicha Secretaría de Estado, así como los correspondientes al personal laboral del Convenio Único de la Administración General del Estado.

No se autorizarán convocatorias de puestos o plazas vacantes de personal laboral de los entes del sector público estatal salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables que requerirán la previa y expresa autorización del Ministerio de Hacienda y Función Pública a través de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Función Pública. Asimismo, con el objeto de posibilitar la adecuada optimización de los recursos humanos existentes en el sector público, ambas Secretarías de Estado podrán autorizar a los organismos autónomos y agencias estatales y entes públicos, a contratar a personal funcionario o laboral fijo con destino en Departamentos u Organismos Públicos del sector público estatal, así como, en aquellos ámbitos que presenten especiales dificultades de cobertura, a reservistas de especial disponibilidad que se encuentren percibiendo, hasta el momento de la celebración del contrato, la asignación por disponibilidad en la cuantía y condiciones previstos en el artículo 19.1 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería. El Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública, determinará el procedimiento por el cual se garantizará la publicidad y libre concurrencia en este tipo de contrataciones. Los contratos celebrados al amparo de lo establecido en este apartado generarán derecho, desde la fecha de su celebración, a seguir percibiendo el complemento de antigüedad en la misma cuantía que se viniera percibiendo en el Departamento Ministerial u Organismo Público de procedencia.

Cuatro. La contratación de personal laboral temporal y el nombramiento de funcionarios interinos y de personal estatutario temporal, en las condiciones establecidas en el apartado dos de este artículo requerirá la previa autorización del Ministerio de Hacienda y Función Pública.

Asimismo, la celebración de contratos de puesta a disposición con empresas de trabajo temporal sólo podrá formalizarse en las condiciones del apartado dos de este artículo y requerirá la previa autorización del Ministerio de Hacienda y Función Pública.

La contratación de personal fijo o temporal en el extranjero con arreglo a la legislación local o, en su caso, legislación española, requerirá la previa autorización del Ministerio de Hacienda y Función Pública.

La autorización de convocatorias y contratos por el Ministerio de Hacienda y Función Pública a que se refiere este apartado, se otorgará a través de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Función Pública.

Las plazas vacantes desempeñadas por funcionarios interinos deberán incluirse en la correspondiente Oferta de Empleo Público, en los términos previstos en la autorización de nombramiento otorgada por las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Función Pública.

Las plazas que estando ocupadas por funcionarios interinos no sean provistas con carácter definitivo por funcionarios de carrera de nuevo ingreso, nombrados en ejecución de la Oferta de

Código Seguro de Verificación	IV6SYSZDJZPV3RDR4BQOQOFK6U	Fecha	28/12/2018 13:32:42
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	MARIA DEL MAR RODRIGUEZ JIMENEZ		
Url de verificación	https://verfirmamoad.dipujaen.es/verfirmav2/code/IV6SYSZDJZPV3RDR4BQOQOFK6U	Página	8/16





Empleo Público, podrán ser objeto de cobertura mediante procedimientos de provisión, movilidad y reingreso al servicio activo.

Cinco. La validez de la tasa autorizada en el apartado uno, números 2 a 6 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. 1. La tasa de reposición de uno o varios sectores o colectivos prioritarios se podrá acumular en otros sectores o colectivos prioritarios. A estos efectos se consideran prioritarios, para todas las Administraciones Públicas, los sectores y colectivos enumerados en el artículo 19, apartados uno.3 y uno.5. Igualmente, la tasa de reposición de los sectores no prioritarios podrá acumularse en los sectores prioritarios.

Las entidades locales que en el ejercicio anterior hayan cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria y deuda pública y la regla de gasto y que, a 31 de diciembre de 2017, tengan amortizada su deuda financiera podrán acumular su tasa de reposición indistintamente en cualquier sector o colectivo.

2. El sector público podrá ceder parte de su tasa de reposición a las fundaciones públicas y consorcios adscritos que tengan la condición de agentes de ejecución del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación con arreglo a la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, o que realicen proyectos de investigación, siempre que la tasa de reposición que se ceda se dedique a los citados proyectos. En la aprobación de la oferta de empleo público de la Administración u organismo que cede tasa, así como en la de la fundación o consorcio en los que se acumule, deberá reflejarse el número de plazas cedidas a cada fundación o consorcio.

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 2019 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 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.”

Código Seguro de Verificación	IV6SYSDJPZV3RDR4BQOQOFK6U	Fecha	28/12/2018 13:32:42
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	MARIA DEL MAR RODRIGUEZ JIMENEZ		
Url de verificación	https://verfirmamoad.dipujaen.es/verfirmav2/code/IV6SYSDJPZV3RDR4BQOQOFK6U	Página	9/16





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

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

Código Seguro de Verificación	IV6SYSDJPZV3RDR4BQOQOFK6U	Fecha	28/12/2018 13:32:42	
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica			
Firmante	MARIA DEL MAR RODRIGUEZ JIMENEZ			
Url de verificación	https://verifirmamoad.dipujaen.es/verifirmav2/code/IV6SYSDJPZV3RDR4BQOQOFK6U	Página	10/16	



- 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.

Oferta empleo 2018 (BOP N°196 de 10 de octubre de 2018)**Personal funcionario:**

- Cuerpo/escala: Administración General; subescala: Administrativa; denominación: Administrativa; subgrupo: C1; número de plazas: 2; sistema de acceso por oposición libre.

Personal laboral:

- Categoría: Oficial; Denominación: Mantenimiento; Grupo: C2; Número de plazas: 1. Sistema de acceso por concurso-oposición libre.
- Categoría: Oficial; Denominación: Servicios Varios; Grupo: C2; Número de plazas: 1. Sistema de acceso por concurso-oposición libre.
- Categoría: Oficial; Denominación: Electricidad; Grupo: C2; Número de plazas: 1. Sistema de acceso por concurso-oposición libre.

Plan de estabilización de empleo temporal de la oferta de empleo público 2018.**Personal laboral.**

- Categoría: Técnico de Grado Medio; Denominación: Encargada de Subvenciones y Programas; Grupo: A2; Número de plazas: 1.
- Categoría: Técnico de Grado Medio; Denominación: Informadora de la Mujer; Grupo: A2; Número de plazas: 1.
- Categoría: Administrativo; Denominación: Administrativo; Grupo: C1; Número de plazas: 1.
- Categoría: Auxiliar Administrativo; Denominación: Auxiliar; Grupo: C2; Número de plazas: 1.

Proviene de la Oferta empleo 2008 (BOP n° 187, de 13 de agosto):

- 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 Juventud; Grupo: C2; Número de plazas: 1.

Proviene de la Oferta empleo 2009 (BOP n° 133, de 12 de junio):

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

Proviene de la Oferta empleo 2017 (BOP n° 112, de 14 de junio):

Código Seguro de Verificación	IV6SYSDJPZV3RDR4BQOQOFK6U	Fecha	28/12/2018 13:32:42
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	MARIA DEL MAR RODRIGUEZ JIMENEZ		
Url de verificación	https://verifirmamoad.dipujaen.es/verifirmav2/code/IV6SYSDJPZV3RDR4BQOQOFK6U	Página	11/16





- Categoría: Oficial, puesto: Electricidad, subgrupo C2; número de plazas: 1

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 2019.

En cuanto al ámbito retributivo el artículo 18 Dos de la Ley de los Presupuestos Generales del

Estado para 2018 establece que:

“ En el año 2018, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 1,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2017, 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.

Además de lo anterior, si el incremento del Producto Interior Bruto (PIB) a precios constantes en 2017 alcanzara o superase el 3,1 por ciento se añadiría, con efectos de 1 de julio de 2018, otro 0,25 por ciento de incremento salarial.

A los efectos de lo dispuesto en este apartado, en lo que a incremento del PIB se refiere, se considerará la estimación avance del PIB de cada año publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

Una vez publicado el avance del PIB por el INE y, previa comunicación a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo para la mejora del empleo público y de condiciones de trabajo de 9 de marzo de 2018, mediante Acuerdo del Consejo de Ministros se aprobará, en su caso, la aplicación del incremento. Del citado Acuerdo se dará traslado a las Comunidades Autónomas, a las Ciudades Autónomas y a la Federación Española de Municipios y Provincias.

Además, se podrá autorizar un incremento adicional del 0,2 por ciento de la masa salarial para, entre otras medidas, la implantación de planes o proyectos de mejora de la productividad o la eficiencia, la revisión de complementos específicos entre puestos con funciones equiparables, la homologación de complementos de destino o la aportación a planes de pensiones. En las Administraciones y resto de entidades del sector público definido en este artículo en situación de superávit presupuestario en el ejercicio 2017, este incremento adicional podrá alcanzar el 0,3 por ciento.”

Para el año 2019, 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

Código Seguro de Verificación	IV6SYSDJPZV3RDR4BQOQOFK6U	Fecha	28/12/2018 13:32:42
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	MARIA DEL MAR RODRIGUEZ JIMENEZ		
Url de verificación	https://verifirmamoad.dipujaen.es/verifirmav2/code/IV6SYSDJPZV3RDR4BQOQOFK6U	Página	12/16





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 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 2019.

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 2019.

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

Código Seguro de Verificación	IV6SYSDJPZV3RDR4BQOQOFK6U	Fecha	28/12/2018 13:32:42
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	MARIA DEL MAR RODRIGUEZ JIMENEZ		
Url de verificación	https://verfirmamoad.dipujaen.es/verfirmav2/code/IV6SYSDJPZV3RDR4BQOQOFK6U	Página	13/16





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 nos remitimos al 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

Código Seguro de Verificación	IV6SYSDJPZV3RDR4BQOQOFK6U	Fecha	28/12/2018 13:32:42
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	MARIA DEL MAR RODRIGUEZ JIMENEZ		
Url de verificación	https://verfirmamoad.dipujaen.es/verfirmav2/code/IV6SYSDJPZV3RDR4BQOQOFK6U	Página	14/16





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 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.

Código Seguro de Verificación	IV6SYSDJPZV3RDR4BQOQOFK6U	Fecha	28/12/2018 13:32:42
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	MARIA DEL MAR RODRIGUEZ JIMENEZ		
Url de verificación	https://verfirmamoad.dipujaen.es/verfirmav2/code/IV6SYSDJPZV3RDR4BQOQOFK6U	Página	15/16





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

En Alcalá la Real, a fecha de firma electrónica.

LA SECRETARIA GENERAL

Fdo.: María del Mar Rodríguez Jiménez

Código Seguro de Verificación	IV6SYSDJPZV3RDR4BQOQOFK6U	Fecha	28/12/2018 13:32:42	
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica			
Firmante	MARIA DEL MAR RODRIGUEZ JIMENEZ			
Url de verificación	https://verifirmamoad.dipujaen.es/verifirmav2/code/IV6SYSDJPZV3RDR4BQOQOFK6U	Página	16/16	

