

Doña. Ana Isabel Grau Navarro, Secretaria del Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama, de conformidad con lo recogido en el Real Decreto 128/2018 por el que se regula el régimen jurídico de los Funcionarios de Administración Local con Habilitación de Carácter Nacional, emite el siguiente informe, en relación con la plantilla de personal, bases de ejecución, documentos, y tramitación del Presupuesto General de esta Entidad correspondiente al ejercicio de 2021.

A.- Legislación aplicable.

La legislación y normativa aplicable a la elaboración y procedimiento de aprobación de los presupuestos de la Entidad la constituye:

Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, por el que se desarrolla el Capítulo I del Título VI de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Orden EHA/3565/2008, de 3 de diciembre, por la que se aprueba la Estructura de los Presupuestos de las Entidades Locales.

Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.

Reglamento de Desarrollo de la Ley 18/2001, de 12 de diciembre, de Estabilidad Presupuestaria, en su Aplicación a las Entidades Locales, aprobado por el Real Decreto 1463/2007, de 2 de noviembre.

El Reglamento (UE) N° 549/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de mayo de 2013, relativo al Sistema Europeo de Cuentas Nacionales y Regionales de la Unión Europea (SEC-10).

La Guía para la determinación de la Regla de Gasto del artículo 12 de la Ley Orgánica 2/2012, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera para Corporaciones Locales (IGAE).

Orden HAP/1781/2013, de 20 de septiembre, por la que se aprueba la Instrucción del Modelo Normal de Contabilidad Local.

Régimen Jurídico de los Funcionarios de la Administración Local con Habilitación de Carácter Nacional, regulado por el Real Decreto 128/2018 de 16 de marzo.

Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de Octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Real Decreto-Ley 3/2016, de 2 de diciembre, por el que se adoptan medidas en el ámbito tributario dirigidas a la consolidación de las finanzas públicas y otras medidas urgentes en materia social.

Ley 9/2017 de 8 de noviembre de Contratos del Sector Público por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

Real Decreto-Ley 17/2014, de 26 de diciembre, de medidas de sostenibilidad financiera de las comunidades autónomas y entidades locales y otras de carácter económico.

El Real Decreto-Ley 8/2013, de 28 de junio, de medidas urgentes contra la morosidad de las administraciones públicas y de apoyo a entidades locales con problemas financieros.

Real Decreto 424/2017 de 28 de abril por el que se regula el régimen jurídico del control interno de las Entidades del Sector público Local.

Ley 1/2018 de 22 de febrero de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad de Madrid.

Ley de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio de 2021, aprobado por las Cortes Generales y pendiente de publicación el día 31 de Diciembre en el BOE.

B.- En relación con la plantilla y gastos de personal.

1.- La Ley de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio de 2021, recoge en su artículo 18, apartado dos, lo siguiente: “En el año 2021, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 0,9 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2020, en términos de homogeneidad para los dos periodos de la comparación, tanto en lo que respecta a los efectivos de personal, como a la antigüedad del mismo.

2.-Asimismo, en el apartado 5 de este artículo, se establecen tablas, con las cuantías por los distintos conceptos retributivos, concretamente, sueldo base, y trienios, aplicables a los funcionarios incluidos en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado público, art. 76, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, así como el importe de la percepción de las pagas extraordinarias de los meses de junio y diciembre de 2021.

3.- Por otro lado, en el apartado Siete, de este mismo artículo, se permite una excepción, para el supuesto de 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, aunque siempre teniendo en cuenta asimismo, otra limitación establecida por Ley, que hace referencia a la imposibilidad de incrementar la masa salarial, para el ejercicio correspondiente, en un porcentaje superior al antes reseñado.

4.- Por último, en su apartado Once, señala el carácter básico de este artículo, siendo por tanto de aplicación a todas las Administraciones públicas incluidas las Entidades Locales, al amparo de lo establecido en los artículos 149.1.13, y 156.1 de la Constitución Española, además, de lo dispuesto en el art. 29 del EBEP.

5.- Además, en el apartado 5 de este mismo artículo 3 se señala que en cuanto al personal laboral, la masa salarial de dicho personal solo podrá incrementarse en el porcentaje máximo previsto en el apartado dos, es decir, un 0,9 por ciento, y estará integrada por el conjunto de retribuciones salariales y extrasalariales devengados por dicho personal en el año anterior, en términos de homogeneidad para los dos periodos objeto de comparación.

6.- En cuanto a la oferta de empleo público, la Ley de Presupuestos Generales del estado para el ejercicio 2021, en su artículo 19, recoge lo siguiente: La incorporación de personal de nuevo ingreso con una relación indefinida en el Sector Público, a excepción de los órganos contemplados en el apartado Uno.e) del artículo anterior, “Órganos constitucionales del estado, así como las asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas,, se regulara por los criterios señalados en este artículo y se sujetara a una tasa de reposición de efectivos del 110 por ciento, en los sectores prioritarios y del 100 por cien en los demás sectores. En el caso de Entidades Locales que tuvieren amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior tendrán un 110 por ciento de tasa de reposición en todos los sectores.

7.- Se consideran prioritarios a efectos de tasa de reposición:

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) Administraciones Públicas en relación con las plazas de personal investigador y técnico de los Agentes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación en los términos de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. En los Organismos Públicos de Investigación de la Administración del Estado, se autorizan además 30 plazas para la contratación de personal investigador como laboral fijo en dichos Organismos. Igualmente, con el límite máximo del 110 por cien 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.

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 la Universidades, siempre que por parte de las Administraciones Públicas de las que dependan se autoricen las correspondientes convocatorias. 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 obtenido el certificado I3 dentro del marco del Programa Ramón y Cajal. 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. En este caso, la Universidad deberá aportar un certificado del Ministerio de Universidades en el que conste que los programas ofertados reúnen los requisitos establecidos en este apartado.

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. La tasa será del 115 por ciento para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, cuerpos de Policía Autónoma y Policías Locales.

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

6. No computarán para el límite máximo de tasa:

a) El personal que se incorpore en ejecución de ofertas de empleo público de ejercicios anteriores.

b) Las plazas que se convoquen por promoción interna.

c) Las plazas correspondientes al personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial.

d) El personal destinado a la cobertura de las plantillas máximas autorizadas para militares de Tropa y Marinería, de acuerdo con la disposición adicional décima séptima de esta Ley.

e) Las convocatorias de 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 a los reservistas de especial disponibilidad que se encuentren percibiendo, hasta el momento de la publicación de las convocatorias, la asignación por disponibilidad prevista en el artículo 19.1 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería. Estas convocatorias sólo podrán aprobarse en los ámbitos que presenten especiales dificultades de cobertura. Para ello será necesario que exista un turno de acceso libre a las categorías profesionales, cuerpos o escalas convocados. Esta posibilidad será de aplicación a todo el sector Público.

8.-En cuanto a la tasa de reposición de efectivos, el porcentaje máximo a que se refiere el apartado anterior, se aplicara 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 sectores, ámbitos, cuerpos y categorías y el número de empleados fijos que se hubieren 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 cualquier otra situación administrativa, que no suponga reserva de puesto de trabajo o la percepción con cargo a la Administración en la que se cesa. Igualmente, se tendrán en cuenta las altas y bajas, producidas por los concursos de traslado a otras Administraciones Públicas. Por otro lado, no computaran dentro del límite máximo de plazas derivado de la tasa de reposición de efectivos, aquellas que se convoquen para su provisión, mediante procesos de promoción interna, ni tampoco y las correspondientes al personal declarado indefinido no fijo mediante sentencia judicial.

9.- La validez de la autorización está condicionada a que las plazas resultantes de la aplicación de la tasa de reposición de efectivos, se incluya en una oferta de empleo que deberá ser aprobada y publicada antes de la finalización de cada año. También a que la convocatoria se efectúe en el improrrogable plazo de tres años a partir de la fecha de la publicación de la oferta. Además, dicha tasa de reposición de efectivos correspondiente a uno o varios de los sectores podrá acumularse en otros sectores o colectivos prioritarios. Las Entidades Locales que en el ejercicio anterior, hayan cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria y deuda pública y regla del gasto y que a 31 de diciembre tengan amortizada su deuda financiera podrán acumular su tasa de reposición indistintamente en cualquier sector o colectivo.

10.- Por último, y en relación con la normativa presupuestaria relativa a personal, decir, que es una constante en las leyes de Presupuestos Generales del Estado, establecer la prohibición de contratar tanto personal laboral temporal, como funcionarios interinos excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables circunstancia que deberá quedar acreditada en el expediente. Además, las plazas desempeñadas por interinos deberán incluirse en la correspondiente Oferta de Empleo Público, y cuando no sea posible su cobertura con carácter definitivo por funcionarios de carrera de nuevo ingreso, podrán cubrirse mediante procedimientos de movilidad, provisión y reingreso al servicio activo.

11.- Por otro lado, hay que hacer mención a la Relación y Valoración de Puestos de Trabajo aprobada por este Ayuntamiento en sesión celebrada el día 22 de septiembre de 2020, en la que se prevén la realización de una serie de procesos de estabilización y consolidación de empleo, que deben materializarse en el presente ejercicio. 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 sus ámbitos territoriales, de los que no podrá

derivarse, en ningún caso ni incremento de gasto ni de efectivos, y debiendo ofertarse necesariamente plazas de naturaleza estructural que se encuentre desempeñadas por personal con vinculación temporal.

12.- Para finalizar, reseñar, asimismo, la Ley 1/2018 de 22 de febrero de Coordinación de los Policías Locales de la Comunidad de Madrid, que entró en vigor el día 2 de abril, y que lleva a cabo una reclasificación con nuevas denominaciones de las categorías en los Cuerpos de la Policía, cuya equivalencia, sería Policía que de C1, pasa a C2, Cabo (Oficial), también de C2 a C1, y Sargento (Subinspector) que pasa de C1 a A2. Por otro lado, la Disposición Transitoria Primera de esta Ley establece lo siguiente: “Los miembros de los Cuerpos de la Policía Local, que a la entrada en vigor de la presente Ley ocupen plazas correspondientes a las categorías clasificadas en los subgrupos de clasificación profesional en el art. 33 y tuviesen la titulación académica correspondiente quedaran integrados en las correspondientes categorías de dichos Subgrupos de clasificación,,. Además, la Disposición Transitoria Tercera, textualmente dice: “La integración en los Subgrupos de clasificación profesional prevista en la presente Ley no implicara necesariamente el incremento de las retribuciones totales de los funcionarios,,. Por último, las disposiciones finales de esta ley hablan del plazo de un año para que se produzca su desarrollo reglamentario o se produzca a la adaptación de los Reglamento de los Cuerpos de la Policía en los Municipios.

13.-Pues bien, a este respecto hay que señalar que, tras la aprobación de esta norma, el Estado inició procedimiento para impugnar esta norma, puesto que existía ya un precedente, concretamente la Ley de Coordinación de Policías Locales de Aragón, respecto a la cual el Tribunal Constitucional en Sentencia 200/2015 de 24 de septiembre ya la declaro inconstitucional, al igual que la Ley Foral 15/2015 de 10 de abril. Ante esta situación, el Estado y la Comunidad de Madrid acordaron iniciar negociaciones sobre este tema, que culminó con la Resolución de 21 de Diciembre de 2018, de la Secretaría General de Coordinación territorial por la que se publica el Acuerdo de la Comisión Bilateral de Cooperación Administración General del Estado-Comunidad de Madrid respecto a la Ley 8/2018 de 2 de Febrero de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad de Madrid, en donde entre otras, se adoptan una serie de medidas sobre la Disposición Transitoria Primera de esta Ley, que se concretan en:

-En cuanto a las discrepancias manifestadas respecto a la Disposición Transitoria Primera, de la Ley 1/2018 de 22 de Febrero relativa a la integración en Subgrupos de clasificación profesional, la Comunidad de Madrid asume el compromiso de tramitar una iniciativa legislativa en la Asamblea de Madrid para la modificación de la citada Ley en el sentido siguiente: Las Corporaciones locales convocaran procesos de promoción interna atendiendo a los requisitos y procedimientos establecidos en la legislación básica para que el personal de los Cuerpos de Policía, que pertenezcan a las

categorías de Policía y Oficial puedan acceder al Subgrupo de clasificación profesional C1 y el que pertenezca a la categoría de Subinspector pueda acceder al subgrupo de clasificación profesional A2.

- Al personal de los Cuerpos de Policía Local que pertenezca a las categorías de Policía y Oficial clasificadas en el Subgrupo C1, conforme determina el art. 33 de la Ley 1/2018 y no tuviese la titulación requerida para acceder a las mismas, se le dispensara dicha titulación, siempre que acredite una antigüedad de diez años en el Subgrupo de clasificación C2 o de cinco, más la superación de un curso específico de formación impartido por el Centro de Formación Integral de seguridad de la Comunidad de Madrid.

- El Personal de los Cuerpos de Policía Local que no acceda a las categorías de Policía, Oficial y Subinspector conforme lo previsto en el apartado a) permanecerá en su Subgrupo de clasificación de origen, como situación “a extinguir,.,

Sin embargo, a fecha de hoy, todavía, no se ha realizado dicha modificación por parte de la Comunidad de Madrid.

14.- Según los datos obrantes en el Presupuesto, se dota consignación económica para cubrir cuatro plazas de personal eventual, posibilidad prevista en la Ley 7/85 de 2 de abril Reguladora de las Bases de Régimen Local, art. 104 bis, en el que se determina el número para incluir en sus plantillas, puestos de trabajo para este tipo de personal, que no podrá exceder de siete en el caso de los Municipios de entre 20.000 y 50.000 por lo que está dentro del número marcado por la Ley. Además, deberán asignarse a los servicios generales de las Entidades locales, en cuya plantilla aparezca consignado. Por otro lado, de acuerdo con lo recogido en el art. 12 del Texto Refundido del Estatuto básico de los Empleados Públicos, personal eventual, es aquel que desempeña puestos de confianza o asesoramiento especial, estableciéndose en la propia Ley de Bases de Régimen Local que el número, características y retribuciones del personal eventual, se fijara por el Pleno de cada Entidad al comienzo de su mandato, es decir, en el Pleno de organización, determinaciones, que solo podrán modificarse con ocasión de la aprobación de los presupuestos anuales.

15.-Por último y en relación con la plantilla, decir que ésta, debe aprobarse anualmente a través de su presupuesto y debe contener todos los puestos de trabajo cubiertos por personal funcionario, laboral y eventual, siendo su finalidad la ordenación presupuestaria. Además y de conformidad con lo recogido en el art. 37 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, serán objeto de negociación en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración pública, las siguientes materias: 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 las condiciones de trabajo de los empleados públicos, sin embargo, acto seguido, este mismo artículo establece: Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación las materias siguientes: a) Las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización. En definitiva, el deber de negociar, aunque, no implique necesariamente la obligatoriedad de llegar a un acuerdo, si es un imperativo legal, por lo que la plantilla para cumplir el trámite marcado por la Ley, debiera ser objeto de consulta y debate en la Mesa de negociación, que, de acuerdo a los datos obrantes en el expediente, se ha cumplido en este proceso.

Por tanto, en base a la normativa anterior, y respecto a la plantilla para el ejercicio de 2021, cabría hacer las siguientes consideraciones:

a) Las retribuciones del personal al servicio del Sector Público, debe adecuarse a lo establecido para el ejercicio 2021 de Presupuestos Generales del Estado correspondientes a este año, al igual que la tasa de reposición.

b) La tasa de reposición, es el saldo resultante de detraer de los efectivos a reponer los empleados fijos procedentes de oferta de empleo que se hubieren incorporado durante el ejercicio, estando formados estos efectivos, por aquellos trabajadores cuyo contrato se ha extinguido, aquellos funcionarios, cuya relación también se ha perdido, y por aquellos otros, que pasan por situaciones que no supone la percepción de retribuciones tales como la excedencia. Calculada dicha tasa, en este caso concreto, sean sectores prioritarios o no, al haber cumplido este Municipio con los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública, la regla del gasto, y al no tener tampoco deuda financiera, puede acumular su tasa de reposición indistintamente en cualquier sector o colectivo.

c) Durante este ejercicio 2021, deben articularse los procesos de consolidación, de las plazas ocupadas antes del 1 de enero de 2005, y los procesos de estabilización, para aquellas ocupadas de forma temporal, al menos los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017, ambas para regularizar el empleo temporal, para lo que tendrán que incluirse en la correspondiente oferta de empleo público, y ejecutarse conforme establece el art. 70 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

d) En cuanto a la reclasificación de la Policía Local, sigue habiendo controversias en su aplicación, con Sentencias dictadas en primera instancia, que consideran que la integración, se produce de forma automática si cumplen los requisitos exigidos por la Ley, y otras que no como la Sentencia del Contencioso-Administrativo del Juzgado número 4 de Madrid, de fecha 23 de diciembre de 2019, en la que se

desestima el recurso interpuesto por un Policía Local de un Ayuntamiento de la Comunidad de Madrid, contra el acuerdo de éste, denegatorio de la reclasificación automática tal y como pedía dicho miembro de ese colectivo, haciendo mención a este respecto a la Comisión bilateral de Cooperación entre la Administración General del Estado y la Comunidad de Madrid a la que se ha hecho referencia en este informe, en su apartado 14.

Sin embargo, a fecha de hoy, todavía, no se ha realizado dicha modificación por parte de la Comunidad de Madrid.

f) Por último, decir que al haberse aprobado por el Pleno del Ayuntamiento una Relación y Valoración de Puestos de Trabajo, se ha trasladado a la plantilla municipal, debiendo realizarse los procesos tanto de estabilización, consolidación, funcionarización, reclasificación de la Policía Local, o de promoción interna de los empleados de este Ayuntamiento, anteriormente señalados, de forma gradual, sin pérdida de derechos por parte de los trabajadores.

Por tanto, la plantilla que obra en el expediente junto con el presupuesto para el ejercicio de 2021, se ajusta a la normativa vigente y a lo acordado por el Pleno de la Corporación. Además, se trata de una materia que debe llevarse a la negociación colectiva tal y como se recoge en el 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, por lo que se ha dado cuenta en la Mesa de negociación tal y como consta en el Acta, a la que se hace referencia en el expediente.

C.- En relación con la tramitación y aprobación del Presupuesto.

1.- En cuanto a la tramitación del presupuesto decir, que el Real Decreto-Ley 17/2014 de 26 de Diciembre de medidas de sostenibilidad financiera de las Comunidades Autónomas y Entidades Locales, y otras de carácter económico, a través de su Disposición Final Primera, modifica el art. 168 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de Marzo, estableciendo lo siguiente: “El presupuesto de la Entidad Local será formado por su Presidente y a él, habrá de unirse la siguiente documentación:

- a) Memoria explicativa de su contenido y de las principales modificaciones que presente, en relación con el vigente.
- b) Liquidación del Presupuesto del ejercicio anterior y avance de la del corriente, referida, al menos a seis meses del ejercicio corriente.
- c) Anexo de Personal de la Entidad Local.
- d) Anexo de las Inversiones a realizar en el ejercicio.

e) Anexo de los beneficios fiscales y su incidencia en los ingresos de cada Entidad Local.

f) Anexo con información relativa a los Convenios suscritos con las Comunidades Autónomas en materia de gasto social, con especificación de la cuantía de las obligaciones de pago y de los derechos económicos que se deben reconocer en el ejercicio al que se refiere el Presupuesto general, y de las obligaciones pendientes de pago y derechos económicos pendientes de cobro reconocidos en ejercicios anteriores, así como la aplicación o partida presupuestaria en la que se recogen y la referencia a que dichos Convenios incluyen la cláusula de retención de recursos del sistema de financiación a la que se refiere el art. 57 bis de la Ley 7/85 de 2 de Abril Reguladora de las Bases de Régimen Local.

g) Un informe económico-financiero en el que se expongan las bases utilizadas para la evaluación de los ingresos y de las operaciones de crédito previstas, la suficiencia de los créditos para atender el cumplimiento de las obligaciones exigibles y los gastos de funcionamiento de los servicios, y, en consecuencia, la efectiva nivelación del presupuesto.

2.- Asimismo, en cuanto al apartado f) de este artículo, introducido, por el Real Decreto-Ley 17/2014, hay que hacer mención a la Ley 1/2014 de 25 de julio de Adaptación del Régimen Local de la Comunidad de Madrid, a la Ley 27/2013 de 27 de Diciembre de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local, que en su artículo 10 recoge: “En el supuesto de que se trate de Convenios vigentes a la entrada en vigor de la Ley 27/2013 de 27 de Diciembre, se procederá a su adaptación antes del 31 de Diciembre de 2014, entre otros casos, en los siguientes términos:

a) En el supuesto de instrumentos de cooperación que afecten a competencias relativas a educación, salud y servicios sociales previstas en la Disposición adicional primera de esta Ley, y que hace referencia a las competencias relativas a educación previstas en la Disposición adicional decimoquinta de la Ley 27/2013 de 27 de diciembre, la adecuación tendrá lugar en el momento de la asunción efectiva de las competencias de conformidad con lo dispuesto en la citada disposición.

b) No precisarán adaptación de acuerdo con la disposición adicional novena de la Ley 27/2013 de 27 de diciembre los instrumentos de cooperación que lleven aparejada financiación destinada a sufragar el ejercicio por parte de los Municipios de las competencias previstas en los arts. 25 y 27 de la Ley 7/85 de 2 de abril.

- En este sentido, los Convenios suscritos por esta Entidad Local, y la Comunidad de Madrid, en cuanto a servicios sociales, con financiación de ambas administraciones, y que efectivamente hacen referencia a competencias incluidas en los arts. 25 y 27 de la Ley de Bases de Régimen Local, modificados por la Ley 27/2013 de 27 de diciembre, estaban ya en vigor, en ese momento, por lo que conforme a lo

establecido, en la Ley 1/2014 de Adaptación de la Comunidad de Madrid, no precisan adaptación, y en cuanto a las escuelas infantiles, la situación por aplicación de la propia Disposición Adicional Segunda de la Ley de 1/2014 de Adaptación de la Comunidad de Madrid, es la misma que las anteriores.

- De hecho, el propio Ministerio de Hacienda y de Función Pública, mediante nota interpretativa, sobre el régimen transitorio aplicable en las áreas de sanidad, Servicios Sociales y educación, concluye que: “En tanto no sean aprobadas las normas reguladoras del nuevo sistema de financiación autonómica y local las competencias que se refieren a las citadas disposiciones transitorias primera y segunda y adicional decimoquinta deberán continuar siendo prestadas por los Ayuntamientos,, para no causar perjuicio al ciudadano. Por último, hay que hacer mención a la Sentencia del Tribunal Constitucional en el recurso de inconstitucionalidad número 1792-2014 por la que se declara inconstitucional y nulo el artículo 57.bis de la Ley 7/85 de 2 de abril Reguladora de las Bases de Régimen Local, en su redacción dada por la Ley 27/2013 de 27 de diciembre de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local.

5.- Respecto al procedimiento, según el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo los trámites serán los siguientes:

a) El Presidente de la Entidad Local, formará el Presupuesto General y lo remitirá informado por la Intervención, junto con los Anexos detallados en el apartado 1 del art. 166, y resto de documentación complementaria, al Pleno de la Corporación para su aprobación, para que una vez efectuado el acuerdo y siendo el quórum necesario, para su válida adopción, el de mayoría simple, a tenor de lo dispuesto en los artículos 22.2 e) y 47.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, se exponga al público previo anuncio en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid por plazo de quince días hábiles, durante los cuales los interesados, podrán examinarlos y presentar reclamaciones ante el Pleno.

b) El presupuesto se considerará definitivamente aprobado, si durante el citado plazo, no se hubiesen presentado reclamaciones, en caso, contrario, el Pleno de la Corporación, dispondrá de un mes para resolverlas, para que aprobado definitivamente, sea insertado en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid resumido por capítulos, no entrando en vigor hasta que no se haya publicado en dicho Boletín.

c) Además, en virtud de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, la documentación sobre el presupuesto, debe estar colgada en la web Municipal. Asimismo, deberá remitirse una copia del mismo a la Administración del Estado y al órgano que corresponda de la

Comunidad Autónoma de Madrid, y debiendo hallarse, a disposición del público, a efectos informativos, desde su aprobación definitiva, hasta la finalización del ejercicio. Por último, contra la aprobación definitiva del Presupuesto podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo, en la forma y plazos que establezcan las normas de dicha Jurisdicción.

D. Bases de Ejecución y otras cuestiones relativas al proyecto de presupuestos.

1.- Entre los documentos a incluir en los Presupuestos de la Entidad se encuentran las Bases de Ejecución del Presupuesto que contendrá la adaptación de las disposiciones generales a la organización y circunstancias de la Entidad Local, para una mejor gestión de éste.

2.- Dichas Bases, por tanto, deberán tener en cuenta entre otra normativa, la vigente Ley de Contratos del Sector Público, cuya entrada en vigor, se produjo en marzo de 2018, al igual que el Real Decreto, que regula el Régimen Jurídico de los Funcionarios de Administración Local con Habilitación de Carácter Estatal.

3.- En las referidas Bases de ejecución, se recoge la forma de tramitar los expedientes, tanto de gastos como de ingresos, así como la manera de efectuar la fiscalización tanto previa, como plena todo ello, de acuerdo al Real Decreto 424/2017 de 28 de abril, por el que se regula el régimen jurídico del control interno en las Entidades del sector Público Local.

4.- También dichas Bases en cuanto a órgano competente, umbrales, y procedimientos se ajusta a lo recogido en la Ley 9/2017 de 8 de noviembre de Contratos del Sector Público, por la que se trasponen al ordenamiento jurídico español las directivas del Parlamento europeo y del Consejo 2014/23/UE 2014/24/UE de 26 de febrero de 2014, y el Reglamento General de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto 1098/20012 de 12 de octubre, y en el caso de las Subvenciones a la Ley General de Subvenciones de aplicación a todas las Administraciones Públicas.

5.- Por último respecto al resto de cuestiones como modificaciones de crédito, o reconocimiento extrajudicial de crédito, las Bases de Ejecución, recoge lo que tanto el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo como el Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, por el que se desarrolla el Capítulo I del Título VI de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales regulan sobre esta materia, supuestos cuando debe operar esta figura y órgano competente para su tramitación y aprobación.

6.- En cuanto a otras cuestiones a destacar del presupuesto, hacer mención a:

-En el Estado de Gastos del Presupuesto, se incluye una dotación diferenciada del resto de las aplicaciones presupuestaria “Fondo de Contingencia,, para atender en su caso, necesidades que surjan durante el ejercicio que haya que satisfacer y para las que no hay presupuesto asignado, posibilidad establecida, en el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, aunque se ha reducido mucho respecto al ejercicio de 2020, ya que en ese año, y derivado de las crisis sanitaria, hubo muchos gastos extraordinarios por situaciones que hubo que atender.

-De conformidad con lo recogido en el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, el presupuesto general de la Entidad atenderá al cumplimiento del principio de estabilidad presupuestaria en los términos previstos en la Ley 18/2001 general presupuestaria y contendrá el estado de gastos y de ingresos, que se encuentra nivelado sin déficit inicial, lo que deberá quedar suficientemente acreditado en el expediente.

E. Conclusiones Generales.

De acuerdo con el el Real Decreto 128/2018 de 16 de Marzo, que regula el Régimen Jurídico de los Funcionarios de la Administración Local con Habilitación de Carácter Nacional, al Secretario se le atribuyen las funciones de fedatario público y asesoramiento legal preceptivo, incluyéndose en este último supuesto, la emisión de informes cuando así lo requiera el Presidente de la Corporación, y expresamente además, la asistencia a éste, en la formación del Presupuesto a efectos procedimentales y formales, no materiales, de tal manera que en el caso de los Presupuestos, la asistencia al Presidente en la elaboración del Proyecto de Presupuestos, implica un pronunciamiento sobre normas que deben ser tenidas en cuenta para su correcta tramitación y documentos que han de adjuntarse al presupuesto como el Anexo o plantilla de Personal o las bases de ejecución del presupuesto que afecta a aspectos formales, y de correcta aplicación de normas de carácter general, no presupuestario o contable. Además, y de acuerdo a este Real Decreto, dentro de sus funciones de asesoramiento legal preceptivo, se incluye la exigibilidad de emisión de informe en todo lo relativo a instrumentos de planificación y ordenación de personal, como catálogos, o relaciones de puestos de trabajo, plantillas de personal, etc.

Pues bien, partiendo de lo anterior y en relación con el presupuesto de 2021, cabe decir lo siguiente:

1.- En relación con la plantilla que se presenta junto con los presupuestos, hay que decir, que ésta, se ajusta a la legalidad vigente, concretamente a lo recogido en el Proyecto de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio de 2021, pendiente de publicación en el Boletín Oficial del Estado, en lo referente a la tasa de reposición de efectivos, y subida de retribuciones del personal municipal, y también a lo aprobado por el Pleno del Ayuntamiento en la Relación y Valoración de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama, en sesión celebrada el día 22 de septiembre de 2020.

2.- En cuanto al presupuesto en sí, decir que, de conformidad con lo recogido en el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, el importe total del Estado de Gastos del Proyecto de Presupuesto 2021 del Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama asciende a la misma cantidad que el de ingresos, por lo que éste, se encuentra nivelado. En este sentido hay que hacer mención a la suspensión de los objetivos de estabilidad presupuestaria y deuda pública, ratificada por el Pleno del Congreso de los Diputados el día 20 de octubre de 2020, de acuerdo con el procedimiento previsto en el artículo 135.4 de la Constitución, así como en el artículo 11.3 de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, apreciándose la concurrencia de una situación de emergencia extraordinaria que escapa al control de las Administraciones Públicas y perjudica considerablemente la situación financiera o la sostenibilidad económica o social del Estado, autorizándose por tanto, en su caso, incurrir excepcionalmente en déficit estructural con la finalidad de permitir la adopción de las medidas necesarias a fin de mitigar los efectos adversos provocado por la crisis económica derivada de la pandemia a nivel socioeconómico lo que no implica el deber de cumplir con el compromiso de estabilidad presupuestaria consagrado constitucionalmente, tan pronto como lo permitan las circunstancias que dieron lugar a esta situación extraordinaria.

3.-En cuanto a las bases de ejecución, éstas incorporan normas de procedimiento para la ejecución de gastos e ingresos, que deben ser acordes con otras disposiciones de carácter general, en las que es obligatorio el informe del Secretario como asesor jurídico de la Corporación, puesto que no hay que olvidar que la aprobación de la mayoría de los gastos implican procedimientos administrativos de contratación, o de otro tipo en los que se exige por ley tal informe, por lo que examinadas dichas bases, se consideran acordes a la normativa de aplicación y asimismo ajustadas a derecho.

En base a todo lo anterior, se **informa favorablemente** debiendo seguirse el procedimiento que se determina en este informe para la tramitación y aprobación del Presupuesto General para el ejercicio de 2021.

Lo que informo a efectos de su conocimiento y unión al expediente.

Paracuellos de Jarama a fecha de firma.

La Secretaria General