

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
INFORME RELATIVO A LA PLANTILLA DE PERSONAL PRESUPUESTOS 2021

JOSE ANTONIO LOPEZ SANCHEZ, Jefe Departamento-Negociado de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama, en relación con el expediente incoado para la aprobación de la plantilla orgánica municipal correspondiente al ejercicio 2020, y en virtud de lo establecido en los artículos 172 y ss. del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, se emite el siguiente,

INFORME

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Se adjunta al expediente la siguiente documentación; Plantilla relacionando los puestos de trabajo y propuesta del Alcalde-Presidente.

SEGUNDO.- En la propuesta del Alcalde-Presidente de fecha 21 de diciembre de 2020, se hace referencia a la tasa de reposición de efectivos, en concreto a la jubilación en el ejercicio 2020 de una plaza de operario servicios múltiples por una plaza de administrativo.

CONSIDERACIONES JURIDICAS

PRIMERO.- La ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, en su artículo 90.2 prevé que las Entidades Locales aprobarán 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.

Añade el artículo 126.1 del 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, que a ellas se unirán los antecedentes, estudios y documentos acreditativos de que se ajustan a los mencionados principios.

SEGUNDO.- A diferencia de la relación de puestos de trabajo regulada en los artículos 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y 126.4 del 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, la plantilla no determina las características esenciales de los puestos de trabajo, ni los requisitos para su ocupación, siendo su finalidad la ordenación presupuestaria; es por tanto consustancial con la potestad de autoorganización prevista en los artículos 4.1-a) de la Ley 7/1985, de 2 abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, estando por tanto excluida de la obligatoriedad de negociación con las organizaciones sindicales. De acuerdo con lo establecido en el art. 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, se ha llevado a cabo la negociación de la plantilla con las organizaciones sindicales.

TERCERO.- La aprobación de la plantilla corresponde al Ayuntamiento Pleno, en virtud de lo previsto en el artículo 22.2-i) de la Ley 7/1985, de 2 abril, Reguladora de las Bases del Régimen

Local, sin que tal atribución pueda ser objeto de delegación, art. 22.4, y en los municipios de gran población a la Junta de Gobierno Local art. 127 de la Ley 7/1985, de 2 abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

CUARTO.- El Tribunal Supremo entiende que la plantilla no se aprueba como un acto o documento separado de los Presupuestos, sino que forma parte de los mismos y tiene principalmente efectos económicos (Sentencias del TS de 18 de julio de 1990 y 3 de febrero de 1997).

También considera que debe comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual, aunque no sean permanentes (Sentencia de TS de 12 de diciembre de 1997).

QUINTO.- Las retribuciones de los empleados públicos se regulan por los arts. 21 y ss del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, así el art. 23 que regula las retribuciones básicas, sueldo y trienios y el art. 24 que regula las retribuciones complementarias “la cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios se establecerán por las correspondientes leyes de cada Administración Pública atendiendo entre otros, a los siguientes factores:

- a) La progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera administrativa.
- b) La especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo.
- c) El grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos.
- d) Los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo.

SEXTO.- En la propuesta del Alcalde-Presidente, hace referencia a la tasa de reposición de efectivos, en concreto a la jubilación en el ejercicio 2020 de una plaza de operario servicios múltiples por una plaza de administrativo, de acuerdo con lo establecido en el art. 19 del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2021, pendientes de publicación en el BOE.

Según el artículo 19.Uno.1 del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2021, pendientes de publicación en el BOE, Oferta de Empleo Público, “*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, se regulará por los criterios señalados en este artículo y se sujetara a una tasa de reposición de efectivos del 110 por cien en los sectores prioritarios y del 100 por cien en los demás sectores.*

Las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior tendrán un 110 por cien de tasa en todos los sectores”

El art. 19 *Uno.3* del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2021, pendientes de publicación en el BOE, regula los sectores y ámbitos de actuación entre los cuales cabe encuadrar dichas tasas de reposición:

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

El art. 19 Uno.4 del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2021, pendientes de publicación en el BOE, establece: “La tasa será del 115 por ciento para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, cuerpos de Policía Autonómica y Policías Locales”.

El art.19 Uno.6 del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2021, pendientes de publicación en el BOE “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.”.*

Art. 19. Uno.7 del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2021, pendientes de publicación en el BOE, “Para calcular la tasa de reposición de efectivos, el porcentaje de tasa máximo autorizado se aplicará sobre la diferencia entre el número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario anterior, dejaron de prestar servicios y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado 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 por jubilación, retiro, fallecimiento, renuncia, declaración en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo, pérdida de la condición de funcionario de carrera o la extinción del contrato de trabajo o en cualquier otra situación administrativa que no suponga la reserva de puesto de trabajo o la percepción de retribuciones con cargo a la Administración en la que se cesa. Igualmente, se tendrán en cuenta las altas y bajas producidas por los concursos de traslados a otras Administraciones Públicas.

No computarán como ceses los que se produzcan como consecuencia de procesos de promoción interna, salvo en los supuestos de acceso por este sistema al Cuerpo de Catedráticos de Universidad, en los términos previstos en el artículo 62.2 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades”.

El Art. 19.Tres.1. del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2021, pendientes de publicación en el BOE, establece: “la Tasa de reposición de uno o varios de los sectores o colectivos prioritarios se podrá acumular en otros sectores o colectivos prioritarios. Igualmente, la tasa de reposición de los sectores no prioritarios podrá acumularse en los sectores prioritarios.

Las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior podrán acumular su tasa de reposición indistintamente en cualquier sector”.

Las jefaturas de servicio están destinadas a ser cubiertas por empleados públicos de esta administración y por tanto no consume tasa de reposición. Art. 19 Uno.6 del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2021, pendientes de publicación en el BOE.

Con respecto a las retribuciones establecidas en la plantilla de personal, hay que tener en cuenta lo establecido en el art. 18 Siete del del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2021, pendientes de publicación en el BOE que establece: “ Lo dispuesto en los apartados anteriores debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo”.

De conformidad con lo expuesto, la propuesta del Sr. Alcalde-Presidente es conforme a derecho.

SEPTIMO.- El art. 18.Cuatro del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2021, pendientes de publicación en el BOE, establece: “la masa salarial del personal

laboral, que podrá incrementarse en el porcentaje máximo previsto en el apartado Dos de este artículo, en términos de homogeneidad para los dos períodos objeto de comparación, está integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales devengadas por dicho personal en el año anterior.

Se exceptúan, en todo caso:

- a) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- b) Las cotizaciones al sistema de la seguridad social a cargo del empleador.
- c) Las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.
- d) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera realizado el trabajador”.

Según lo establecido en el art. 18 Dos del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2021, pendientes de publicación en el BOE, “los gastos de acción social no podrán incrementarse, en términos globales respecto a los de 2020,,.

1.- De acuerdo con el “resumen de los estados de gastos e ingresos por capítulos ejercicio 2020,, aprobado por el pleno de este Ayuntamiento:

Gastos de Personal	8.675.764,00.-
Gastos Seguridad Social	1.810.516,00.-
Diferencia	6.865.248,00.-

Presupuesto año 2021

Gastos de Personal	8.895.740,00.-*
Gastos de Seguridad Social	1.925.356,00.-
Diferencia	6.970.384,00.-

*Se incluye el incremento de retribuciones establecido en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2021, pendientes de publicación en el BOE. (80.061,66.-€).

La diferencia que hay entre el incremento retributivo y lo presupuestado en el ejercicio 2021 es de 105.136,00.- esto es debido a que se ha tenido que asumir la creación de la plaza de Vicesecretaria, funcionaria de habilitación de carácter nacional suponiendo un coste salarial anual de 67.840,42.-

La diferencia entre el incremento y lo presupuestado sería de 37.295,58.- Sobre esta cantidad, se debe tener en cuenta los incrementos presupuestados por la antigüedad tanto del personal funcionario como laboral, los pluses variables (plus de festividad, jornada partida, turnicidad, absentismo, conducción de moto, etc.).

	Previsión 2020	Previsión 2021
Capítulo I	8.675.764,00.-	8.895.740,00.-
Seguridad Social	1.810.516,00.-	1.925.356,00.-
Otro Personal	119.215,32.-	119.215,32.-
Total Masa Salarial	6.865.248,00.-	6.970.384,00.-

OCTAVO.- La plantilla de personal que se adjunta a este presupuesto tiene la denominación de las plazas que ha generado la relación de puestos de trabajo aprobado por el pleno de este Ayuntamiento de acuerdo con las funciones que vienen realizando los empleados públicos en sus puestos de trabajo, los cuales se irán adaptando a los mismos siguiendo los procedimientos selectivos que marca la legislación vigente, con respecto a los procesos de estabilización y consolidación del empleo, los procesos de funcionarización, ya que gran parte de dichas plazas han sido catalogadas como

funcionariales en lugar de laborales y el proceso de reclasificación de la policía local, hasta que dichos procesos selectivos se lleven a cabo ya que todos a la vez es imposible realizarlos, los empleados públicos estarán adscritos a las plazas que tienen en este momento en propiedad (dicha propiedad se lo da el proceso selectivo que realizaron para ser personal laboral fijo o funcionario de carrera) sin que puedan perder su relación contractual de fijeza o nombramiento como funcionario de carrera, ni tampoco perderán dicha plaza si llegado el caso no pasaran el proceso correspondiente para ser adscrito a la denominación de la nueva plaza catalogada en la relación de puestos de trabajo.

Por otro lado, hay que también reseñar que aquellos empleados públicos que actualmente están ocupando plazas según la denominación de la plantilla de personal de los presupuestos del ejercicio 2020, en la cual se detalla si son plazas de personal laboral o de personal funcionario y mediante una relación contractual de interinidad, indefinido no fijo, funcionarios interinos; seguirán ocupándolos mientras se desarrollen en primer lugar los procesos selectivos de estabilización y consolidación del empleo y una vez tengan su plaza en propiedad, bien como personal laboral fijo o bien como funcionario de carrera (plantilla personal presupuestos 2020), pasaran a la nueva denominación de plazas aprobadas por la relación de los puestos de trabajo una vez hayan realizado los procesos selectivos que sean necesarios realizar en cada caso concreto.

Las plazas que se detallan a continuación serán objeto de ejecución con arreglo a lo establecido en la relación y valoración de los puestos de trabajo, ya que las mismas están ocupadas de acuerdo con los sistemas selectivos establecidos por la legislación vigente y con la misma denominación que en la plantilla presupuestaria del ejercicio 2020:

Secretario/a.
Interventor/a
Tesorero/a.
Vicesecretario/a-Interventor/a.
Técnico de Administración General.
Técnico Superior de Medio Ambiente.
Arquitecto/a. (Funcionario).
Arquitecto Técnico (Funcionario).
Maestro/a escuela infantil (laboral).
Profesor/a escuela de música (laboral).
Coordinador actividades deportivas (laboral).
Educador/a escuela infantil (laboral).
Administrativo (funcionario).
Bibliotecario/a (funcionario).
Electricista (laboral)
Oficial Servicios Múltiples (laboral).
Ayudante Cocina (laboral).
Cocinera/o (laboral).
Conserje (laboral).
Peón (laboral).
Técnico Auxiliar Informática (funcionario).
Encargado centro cultural (laboral).
Ayudante Centro Cultural (laboral)
Auxiliar administrativo.
Conductor (laboral).
Subalterno (funcionario).
Subinspector.

NOVENO.- De lo expuesto se deduce que al formar parte del Presupuesto municipal el procedimiento para su aprobación es el mismo que el de estos, incluso el trámite de exposición pública y el de publicación; en este sentido:

- La propuesta deberá ser informada por la Intervención municipal.
- El acuerdo de aprobación inicial se expondrá al público, previo anuncio en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Madrid, por 15 días hábiles, durante los cuales los interesados podrán examinarlos y presentar reclamaciones ante el Pleno. El acuerdo se considerará definitivamente aprobado si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones; en caso contrario, el Pleno dispondrá de un plazo de un mes para resolverlas.
- El acuerdo de aprobación definitiva de la plantilla deberá publicarse en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, y comunicarse a la Administración del Estado y a la Administración Autonómica, en el plazo máximo de 30 días hábiles, art. 127 TRRL.

DECIMO.- Con carácter previo a cualquier acuerdo plenario, el expediente deberá someterse a estudio por la Comisión informativa correspondiente, por así exigirlo, entre otros, los artículos 20.1-c) de la Ley 7/1985, de 2 abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y 82, 123, 126, entre otros, del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por el Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

Lo que se informa, advirtiendo que la opinión jurídica recogida en el presente informe se somete a cualquier otra mejor fundada en Derecho, y no sufre en caso alguno a otros informes que se hayan podido solicitar o que preceptivamente se deban emitir para la válida adopción de los acuerdos.

No obstante, el órgano competente resolverá con superior criterio lo que proceda.
En Paracuellos de Jarama, a fecha de firma