



INFORME

Asunto. Aprobación de la plantilla de personal al servicio de este Ayuntamiento para el ejercicio 2018.

1.- Plantilla de personal.

● En el artículo 90.1 y 2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LBRL), se establece:

1. Corresponde a cada Corporación local aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual.

Las plantillas deberán responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia y establecerse de acuerdo con la ordenación general de la economía, sin que los gastos de personal puedan rebasar los límites que se fijen con carácter general.

2. Las Corporaciones locales formarán la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública.

Corresponde al Estado establecer las normas con arreglo a las cuales hayan de confeccionarse las relaciones de puestos de trabajo, la descripción de puestos de trabajo tipo y las condiciones requeridas para su creación, así como las normas básicas de la carrera administrativa, especialmente por lo que se refiere a la promoción de los funcionarios a niveles y grupos superiores.

● En similar sentido se regula la materia en el artículo 126 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 (TRRL).

1. Las plantillas, que deberán comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados reservados a funcionarios, personal laboral y eventual, se aprobarán anualmente con ocasión de la aprobación del Presupuesto y habrán de responder a los principios enunciados en el artículo 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril. A ellas se unirán los antecedentes, estudios y documentos acreditativos de que se ajustan a los mencionados principios.

2. Las plantillas podrán ser ampliadas en los siguientes supuestos:

a. Cuando el incremento del gasto quede compensado mediante la reducción de otras unidades o capítulos de gastos corrientes no ampliables.

b. Siempre que el incremento de las dotaciones sea consecuencia del establecimiento o ampliación de servicios de carácter obligatorio que resulten impuestos por disposiciones legales.



Lo establecido en este apartado será sin perjuicio de las limitaciones específicas contenidas en leyes especiales o coyunturales.

3. La modificación de las plantillas durante la vigencia del Presupuesto requerirá el cumplimiento de los trámites establecidos para la modificación de aquél.

4. Las relaciones de los puestos de trabajo, que tendrán en todo caso el contenido previsto en la legislación básica sobre función pública, se confeccionarán con arreglo a las normas previstas en el artículo 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril

- Incide en ello el artículo 105.1 de la Ley 2/2003, de 11 de marzo, de Administración Local de la Comunidad de Madrid (LALCM), al establecer:

1. Conforme a la normativa básica estatal, corresponde a las Entidades Locales la aprobación anual de las plantillas de personal, que comprenderá detalladamente todos los puestos de trabajo reservados a cada clase de personal, la formulación de la relación de puestos de trabajo, la selección de su personal, de acuerdo con la oferta pública de empleo y las bases de convocatoria debidamente aprobadas así como las demás competencias que en materia de función pública local les atribuye la legislación vigente.

2.- Competencia para su aprobación.

- En el artículo 22.2.i) de la citada LBRL, se establece:

2. Corresponden, en todo caso, al Pleno municipal en los Ayuntamientos, y a la Asamblea vecinal en el régimen de Concejo Abierto, las siguientes atribuciones:

...

i. La aprobación de la plantilla de personal y de la relación de puestos de trabajo, la fijación de la cuantía de las retribuciones complementarias fijas y periódicas de los funcionarios y el número y régimen del personal eventual.

- En similar sentido se regula en el artículo 129.3.a, del citado TRRL.

3. Corresponde a los órganos de la Corporación local, según la distribución de competencias prevista en la Ley 7/1985, de 2 de abril, las restantes competencias en materia de personal a su servicio y, en particular, las siguientes:

a. La aprobación de plantillas y relaciones de puestos de trabajo y sus modificaciones.

- También en cuanto a la competencia municipal para la aprobación de la plantilla se pronuncia el artículo 101.1 de la LALCM, anteriormente transcrito.

3.- Tramites posteriores a la aprobación.

En el artículo 127 de la citada LBRL, se establece:



Una vez aprobada la plantilla y la relación de puestos de trabajo, se remitirá copia a la Administración del Estado y, en su caso, a la de la Comunidad Autónoma respectiva, dentro del plazo de treinta días, sin perjuicio de su publicación íntegra en el Boletín Oficial de la Provincia, junto con el resumen del Presupuesto.

4.- Oferta de empleo público y contratación de personal.

En cuanto a las actuaciones posteriores, en relación con la oferta de empleo público, en razón de la referencia que se hace tanto en el artículo 126.2 del TRRL y en la demás remisión que se hace a la normativa estatal, se ha de observar:

A.- Lo establecido en el artículo 70 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 (TREBEP), donde se dispone:

1. Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

2. La Oferta de empleo público o instrumento similar, que se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas, deberá ser publicada en el Diario oficial correspondiente.

3. La Oferta de empleo público o instrumento similar podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos.

B.- Igualmente se han de observar las limitaciones que se imponen en el artículo 19.Uno, de la Ley 3/2018, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, se contempla que:

Uno. 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 registrarán por lo dispuesto en las disposiciones adicionales décima quinta, décima sexta y décima séptima respectivamente, de esta Ley y de los Órganos Constitucionales del Estado, estará sujeta a los límites y requisitos establecidos en los apartados siguientes.

2. Respetando, en todo caso, las disponibilidades presupuestarias del Capítulo I de los correspondientes presupuestos de gastos, en los siguientes sectores y



administraciones la tasa de reposición se fijará hasta un máximo del 100 por ciento:...

C) Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, Cuerpos de Policía Autónoma de aquellas Comunidades Autónomas que cuenten con Cuerpos propios de dicha Policía en su territorio, y, en el ámbito de la Administración Local, personal de la Policía Local, en relación con la cobertura de las correspondientes plazas de dicha Policía.

....

3. En los sectores y Administraciones no recogidos en el apartado anterior, la tasa de reposición se fijará hasta un máximo del 50 por ciento.

4. 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.

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.

....

Además de lo previsto en los párrafos anteriores, las administraciones públicas, podrán disponer en los ejercicios 2017 a 2019 de una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal de aquellas plazas que, en los términos previstos en la disposición transitoria cuarta del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, estén dotadas presupuestariamente y, desde una fecha anterior al 1 de enero de 2005, hayan venido estando ocupadas ininterrumpidamente de forma temporal. A estas convocatorias les será de aplicación lo previsto en el apartado tercero de la citada disposición transitoria.

Y en el artículo 19.Dos,

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.



C.- Por Real Decreto 702/2017, de 7 de julio, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2017, se tiene dispuesto

«Disposición adicional primera. Oferta de empleo de las Corporaciones Locales.

Las Corporaciones Locales que aprueben su oferta de empleo público deberán remitir los acuerdos aprobatorios de la misma a la Administración General del Estado, a los efectos de lo establecido en el artículo 56.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, respetando los criterios que tienen carácter básico, de acuerdo con lo señalado en el artículo 19 de la Ley 3/2017, de 27 de junio.»

Sin perjuicio de lo que pueda resultar de la coyuntura, es previsible que dicha regulación se mantenga para el ejercicio 2018.

5.- Retribuciones del personal.

A. La determinación de las cuantías y de los incrementos retributivos en el ámbito local se contempla en la LBRL, así:

Artículo 21 Determinación de las cuantías y de los incrementos retributivos

1. Las cuantías de las retribuciones básicas y el incremento de las cuantías globales de las retribuciones complementarias de los funcionarios, así como el incremento de la masa salarial del personal laboral, deberán reflejarse para cada ejercicio presupuestario en la correspondiente Ley de Presupuestos.

2. No podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal.

Artículo 103 bis. Masa salarial del personal laboral del sector público local.¹

1. Las Corporaciones locales aprobarán anualmente la masa salarial del personal laboral del sector público local respetando los límites y las condiciones que se establezcan con carácter básico en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2. La aprobación indicada en el apartado anterior comprenderá la referente a la propia Entidad Local, organismos, entidades públicas empresariales y demás entes públicos y sociedades mercantiles locales de ella dependientes, así como las de los consorcios adscritos a la misma en virtud de lo previsto en la legislación básica de régimen jurídico de las Administraciones Públicas y de las fundaciones en las que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Que se constituyan con una aportación mayoritaria, directa o indirecta, de las entidades citadas en este apartado.

¹ Artículo introducido por la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local.



b) *Que su patrimonio fundacional, con un carácter de permanencia, esté formado en más de un 50 por 100 por bienes o derechos aportados o cedidos por las referidas entidades.*

3. *La masa salarial aprobada será publicada en la sede electrónica de la Corporación y en el Boletín Oficial de la Provincia o, en su caso, de la Comunidad Autónoma uniprovincial en el plazo de 20 días.*

B. En directa relación con los preceptos citados de la LBRL está lo contemplado en los apartados Dos y Cuatro el artículo 19 del de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016, donde se contempla:

Dos. En el año 2016, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 1 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2015, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo.

Cuatro. La masa salarial del personal laboral, que se incrementará en el porcentaje máximo previsto en el apartado Dos de este artículo, está integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales y los gastos de acción social devengados por dicho personal en 2015, en términos de homogeneidad para los dos períodos objeto de comparación.

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.*

C. En base a lo anterior, salvo error u omisión, a la vista de que la masa salarial de personal laboral para el ejercicio de 2017 era de 952.601,75 €, esta masa debe experimentar la variación que se establezca en los Presupuestos Generales del Estado para 2018.

En esta fecha no se puede conocer cuál será el incremento de retribuciones del personal para el ejercicio 2017, si bien se está previendo un incremento en el entorno del 1,5 %.

6. Incidencias.

Las variaciones con respecto a la plantilla anterior y demás circunstancias de interés que se contemplan en la Plantilla de Personal para el ejercicio 2018 y en su consiguiente anexo al Presupuesto municipal, se detallan en el “Informe sobre incidencias en la plantilla y personal para el presupuesto de 2018” que se acompaña.

Conclusión.

De la normativa puesta de manifiesto, procede:



- 1.- Con ocasión de la aprobación del Presupuesto municipal para el ejercicio 2018, aprobar la correspondiente plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual.
- 2.- Se deberá seguir la tramitación establecida.
- 3.- En cuanto a la oferta de empleo publico que puede seguirse de la Plantilla para el ejercicio 2018, que no es objeto de este informe, se deberá estar a las limitaciones impuestas por en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, salvo cambio de tendencia.
- 4.- Las eventuales contrataciones que posibilite la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018, deberán ajustarse a lo contemplado en el TREBEP, y demás normativa de aplicación.
- 5.- Conforme a lo establecido por el artículo 103 bis de la LBRL se ha de proceder a aprobar la masa salarial del personal laboral del sector público local respetando los límites y las condiciones que se establezcan con carácter básico en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Masa salarias podrá incrementarse conforme a lo que se disponga en la ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018.

Dicha masa deberá publicarse en la sede electrónica de la Corporación y en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid en el plazo de 20 días.

Es cuanto básicamente tiene que informar el funcionario que suscribe, salvo mejor opinión fundada en derecho. No obstante el órgano compenetre, acordará lo que considere más conveniente.

El Boalo, octubre de 2017.

EL SECRETARIO

Fernando Sanz Frutos