



2020

**ANEXO
PERSONAL**



MEMORIA SOBRE GASTOS DE PERSONAL. CATÁLOGO DE PUESTOS Y PLANTILLA. ANEXOS AL PRESUPUESTO GENERAL DEL AYUNTAMIENTO DE VALLE GRAN REY CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2020.

El artículo 168 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales (en adelante TRLHL) dispone que los Presupuestos de las Entidades Locales serán elaborados por su Presidente, y a los mismos habrán de unirse para su elevación al Pleno: una memoria explicativa de su contenido, la liquidación del presupuesto del ejercicio anterior, el anexo de personal, el anexo de inversiones, el informe económico-financiero y las bases de ejecución.

El presente anexo tiene por finalidad exponer los principales hitos del Capítulo 1, Gastos de Personal, en la Plantilla de los Empleados Públicos al servicio de esta Corporación Local, reflejando los cambios más trascendentes con respecto al último presupuesto aprobado.

Para ello se han tenido en cuenta las necesidades de personal de esta Corporación para el año 2020 y los acuerdos pactados con los Representantes de los Empleados Públicos, con repercusión en el Capítulo I de Gastos de Personal, en la Plantilla de Empleados Públicos anexos al citado Presupuesto; siempre desde la perspectiva de la máxima austeridad posible sin ver perjudicada la prestación de los servicios públicos.

En cuanto a la plantilla y los gastos de personal, el artículo 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local (en adelante, LRRL), dispone que corresponde a cada Corporación Local aprobar anualmente, a través de sus presupuestos, la Plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual. En este sentido, continúa añadiendo el párrafo segundo del citado precepto 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 fijan con carácter general.

El proceso para su aprobación será el siguiente:

1º) En principio la aprobación de la plantilla no es objeto de negociación, dado que tiene un ámbito más reducido que la Relación de Puestos de Trabajo, pues no recoge las características esenciales del puesto, ni requisitos para su ocupación, y su finalidad es distinta, predominantemente de ordenación presupuestaria, y por ello exenta de preceptiva negociación sindical, todo ello sin perjuicio de la consulta a realizar a los representantes sindicales (STS 16 de noviembre de 2001). Esto es así incluso, cuando la plantilla contenga amortización,



transformación y creación de plazas respecto a la del ejercicio anterior (STS de 9 de abril 2014).

2º) Esta facultad se encuentra dentro de la potestad de autoorganización de las Administraciones Públicas, al no regular aspectos concretos de las condiciones de trabajo del personal. En definitiva, la aprobación de la Plantilla Orgánica no es sino la aprobación de una partida de los presupuestos (STS 12 de diciembre de 2003).

3º) Deberá recoger los aspectos señalados en el artículo 126 de 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 señala:

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.*

Llegados a este punto hemos de tener en consideración varias cuestiones, en primer lugar en el momento en que se elabora este documento, noviembre de 2019, no se ha aprobado la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2020, estando en situación de prorrogada la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

El escenario político que vivimos actualmente, introduce un elemento de incertidumbre que no facilita la tarea de la elaboración del Presupuesto, ya que puede verse profundamente afectado, especialmente en cuanto a sus gastos de personal.

Prueba de lo que venimos afirmando es el Real Decreto-ley 24/2018, de 21 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, que mediante el mecanismo constitucionalmente previsto para situaciones de extraordinaria y urgente necesidad, se introdujo una serie de medidas en el salario del personal al servicio de las Administraciones Públicas que perturbaron las previsiones realizadas.

No obstante, si acogemos la posibilidad de que se produzca una situación de prórroga presupuestaria, podemos guiarnos por el informe de la Subdirección General de Ordenación Normativa y de Recursos del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas con fecha 04 de octubre de 2016, en relación a las consecuencias de las prórroga presupuestaria en 2017, sobre los gastos de personal, según el cual el efecto de la prórroga presupuestaria basada en el artículo 134.4 CE afecta únicamente a los créditos presupuestarios *pero no a las normas de la Ley de Presupuestos Generales del Estado que tengan una vigencia anual, como sucede con las normas que establecen las limitaciones retributivas.*

Es decir, no será hasta la aprobación y publicación de los presupuestos para el año 2020, cuando se conozca con exactitud el porcentaje en que podrían aumentarse las retribuciones



del personal al servicio del sector público, y es imperativo el cálculo del Capítulo 1 con referencia a las retribuciones a fecha 31 de diciembre de 2019.

Debemos tener presente que, en el presente ejercicio el Gobierno, mediante el Real Decreto Ley 24/2018, de 21 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, procedió a autorizar un incremento de las retribuciones del personal al servicio del sector público hasta un 2,25 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2018. Además, en el caso de cumplir determinados requisitos de incremento del Producto Interior Bruto, se añadiría hasta otro 0,25 por ciento. Este incremento viene a sumarse al 1,75 por ciento autorizado en el ejercicio 2018, por lo que el incremento del Capítulo 1 del Presupuesto de Gastos en dos años ha sido notorio.

En este contexto de incertidumbre, y ante la "posible" previsión de subida de las retribuciones, que a día de hoy no existe, hace recomendable la dotación del capítulo 5 del Estado de gastos, "Fondo de Contingencia", para financiar futuras modificaciones de crédito en el capítulo 1 gastos de personal cuyas obligaciones si computarían en la regla de gasto, pero únicamente si se reconocen, o bien financiarlas con cargo al remanente de tesorería si se produjesen.

1. GASTOS DE PERSONAL.

En cumplimiento de esta previsión, las retribuciones del personal al servicio de esta Corporación Local para el ejercicio 2020. se han calculado en relación al 31 de diciembre de 2019. Con respecto a el **Capítulo 1º, Gastos de Personal**, las retribuciones del personal al servicio de esta Corporación Local para el ejercicio 2020 están elaboradas en base a la plantilla de personal vigente y ascienden a **TRES MILLONES CUARENTA Y CINCO MIL SETECIENTOS TREINTA Y CINCO EUROS CON NOVENTA CÉNTIMOS (3.045.735,90.-€)**, sufre respecto del ejercicio anterior, un incremento de **DOSCIENTOS TREINTA Y CINCO MIL DOSCIENTOS TREINTA Y UN EUROS CON SESENTA Y CUATRO CÉNTIMOS (235.231,64.-€.)**. Destacar que este capítulo representa el 48,73% del total del presupuesto. Estos incrementos vienen motivados por las regularizaciones retributivas correspondientes, salarios, nuevos trienios a tener en cuenta. Además el número de concejales del grupo de gobierno con derecho a percibir retribuciones por el desempeño de sus funciones pasa de 4 a 6 miembros.

Se detalla a continuación las retribuciones de los miembros corporativos:

Cargo	Retribuciones Brutas Anuales en €
Alcalde-Presidente	31.839,20
Concejal	31.839,20
Concejal	31.839,20
Concejal	31.839,20



Concejal	31.839,20
Concejal	31.839,20

CATÁLOGO DE PUESTOS DE TRABAJO

RD Legislativo 5/2015, de 30 de Octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Estatuto Básico del Empleado Público en su artículo 74 señala:

*"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. "*

Por su parte, la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local determina en su artículo 90.2, párrafo primero:

"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."

En el mismo orden de cosas, la Disposición Adicional Segunda del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, regulador del Régimen de las Retribuciones de los Funcionarios de la Administración Local prevé:

"Hasta tanto se dicten por la Administración del Estado las normas con arreglo a las cuales hayan de confeccionarse las relaciones de puestos de trabajo, la descripción de los puestos de trabajo-tipo y las condiciones requeridas para su creación, los Plenos de las Corporaciones Locales deberán aprobar un catálogo de puestos a efectos de complemento específico. Mientras no estén aprobadas tales normas, los catálogos únicamente podrán ser modificados mediante acuerdo del Pleno."

Por tanto, la Relación de Puestos de Trabajo, la Plantilla y el Catálogo de Puestos de Trabajo, son conceptos jurídico-laborales diferentes y que conviene delimitar con precisión. A estos efectos, podemos acudir a la sentencia del Tribunal Supremo, de 12 de diciembre de 2003, la cual señala que: *"El examen de los preceptos legales contenidos en la Ley 30/1984, de 2 de agosto (Medidas de Reforma de la Función Pública)- artículos 14, 15 Y 16- de la LBRL -artículo 90 y TRDRL -artículos 126 y 127 - permite configurar en efecto las relación de puestos de trabajo y así lo ha venido haciendo la jurisprudencia (SSTS de 30-5-1993 y 8-5-1998) como el instrumento técnico a través del cual se realiza por la Administración -sea la estatal, sea la autonómica, sea la local -la ordenación del personal, de*



acuerdo con las necesidades de los servicios y con expresión de los requisitos exigidos para su desempeño, de modo que en función de ellas se definen las plantillas de las Administraciones Públicas y se determinan las ofertas públicas de empleo.

Por ello, corresponde a la Administración la formación y aprobación de las relaciones de puestos de trabajo lo que, como es natural, es extensivo a su modificación. Por tanto, la confección de las relaciones de puestos de trabajo por la Administración y la consiguiente catalogación de éstos se configura como un instrumento de política de personal, atribuido a la Administración al más alto nivel indicado, de acuerdo con las normas de derecho administrativo, que son las que regulan tanto el proceso de confección y aprobación como el de su publicidad. Así pues, la relación de puestos de trabajo, incluyendo las modificaciones que en ella pueden efectuarse, es un acto propio de la Administración que efectúa en el ejercicio de sus potestades organizatorias.

Por su parte, las plantillas de personal se pueden configurar como un instrumento de carácter más bien financiero o presupuestario de ordenación del gasto que constituye una enumeración de todos los puestos -o mejor plazas- que están dotados presupuestariamente, debiendo incluir tanto a los funcionarios como al personal laboral y eventual, cuya finalidad es delimitar los gastos de personal al relacionar todos los que prevé para un ejercicio presupuestario siendo la base para habilitar la previsión de gastos en materia de personal y consignar los créditos necesarios para hacer frente a las retribuciones en materia de personal, hasta el extremo de que su aprobación y modificación está estrechamente ligada a la aprobación y modificación del presupuesto de la Corporación en el ámbito local.

Esa finalidad y conexión presupuestaria de la plantilla, que se manifiesta en la necesidad de que la misma respete los principios de racionalidad, economía y se configure de acuerdo con la ordenación general de la economía, así como en la prohibición de que los gastos de personal traspasen los límites que se fijen con carácter general en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado (...)”.

Asimismo, la Sentencia del Tribunal Supremo, de 17 de julio de 2012, indica que: “(...) A este respecto, en relación con la RPT hemos dicho en la Sentencia de 20 de octubre de 2008, que este instrumento, al tener carácter excluyente de otros para configurar dicho contenido, vincula a las Plantillas Orgánicas, que tienen un marcado carácter presupuestario”. En definitiva, la aprobación de la Plantilla Orgánica no es sino la aprobación de una partida de los presupuestos, que podrá prever un número de funcionarios menor que el establecido en la Relación de Puestos de Trabajo (al existir por ejemplo vacantes que por motivos presupuestarios se decida no cubrir) pero que no puede contradecir en el contenido, naturaleza y número máximo de plazas, a las previsiones previstas en la Relación de Puestos de Trabajo.

No se trata, pues, de un vacío requisito formalista, sino de una exigencia sustantiva dirigida a hacer factible en términos económicos la



Plantilla durante el ejercicio anual al que está referida, por lo que bastará para ello, que en la fecha de inicio de ese ejercicio esté aprobada la dotación presupuestaria correspondiente a dicha Plantilla.

Y puede añadirse que esa exigencia de la dotación presupuestaria tiene sentido para los puestos de trabajo cuya continuidad se disponga o apruebe, pero no así para los que hayan sido objeto de supresión.

En definitiva, la Relación de Puestos de Trabajo constituye el elemento objetivo de la organización, configurador de la relación de servicios y de las necesidades organizativas objetivadas en un momento dado, y la Plantilla conforma el elemento subjetivo, comprensivo de los efectivos de personal agrupados por régimen jurídico y en su caso, Escalas, Sub-escalas, Clases y Categorías.

En cuanto a la denominación y número de las plazas de la Plantilla de este Ayuntamiento se reflejan en el Anexo I que acompaña a este documento.

El Catálogo de Puestos de Trabajo, que forma parte, junto con la Plantilla, del Anexo de Personal del Presupuesto General para 2020 de este Ayuntamiento, ha sufrido modificaciones respecto del último aprobado en el ejercicio anterior.

Las modificaciones que se introducen en este ejercicio son las siguientes:

AMORTIZACIÓN Y CREACIÓN DE NUEVAS PLAZAS:

Para la elaboración del presente documento y correspondiente presupuesto, no se ha amortizado plaza alguna

Por el contrario, se han creado las siguientes plazas:

1. 2 Plazas de policía Local (Funcionario/a)
2. 1 Plaza de arquitecto/a (Funcionario/a)
3. 1 Plaza de auxiliar administrativo (Funcionario/a)
4. 1 Plaza de limpiador/a (Personal laboral fijo)

Por tanto, una vez atendido estos matices con respecto al ejercicio anterior arriba mencionadas, podemos significar que la plantilla queda de la siguiente manera:

1.- VACANTES DE PUESTOS DE TRABAJO DE PERSONAL FUNCIONARIO.

A. VACANTES DE PUESTOS DE TRABAJO DE FUNCIONARIOS.

Denominación	Grupo	Vacantes
--------------	-------	----------



2.- FUNCIONARIOS DE CARRERA.		
2.1 Arquitecto/a	A1	1
2.2 Técnico/a medio	A2	1
2.5 Policía Local.	C1	2
2.6 Auxiliar Administrativo	C2	2
Totales		6

2.- VACANTES DE PUESTOS DE TRABAJO DE PERSONAL LABORAL:**A. VACANTES DE PUESTOS DE TRABAJO DE PERSONAL LABORAL:**

Denominación	Grupo	Vacantes
2.- PERSONAL LABORAL FIJO.		
2.1 Limpiador/a		2
2.2 Fontanero/a		1
2.3 Peón/a		1
Totales		4
3.- PERSONAL LABORAL.		
Totales		0

Por tanto y atendiendo a los antecedentes en el Presupuesto municipal vigente, en las partidas correspondientes del Capítulo I del estado de gastos, existe consignación suficiente y adecuada para atender las obligaciones económicas que se derivan de la plantilla, que conlleva la propuesta formulada por la Alcaldía- Presidencia.

En consideración a lo anteriormente expuesto, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 168 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se eleva la presente Memoria, los gastos derivados del Capítulo de Personal de Empleados Públicos al servicio de este Ayuntamiento, con el fin de que tenga a bien unirla al contenido del Presupuesto General y del Anexo de Personal, continuando con la tramitación del Expediente administrativo prevista.

Fdo. D. CRISTOPHER EUGENIO MARRERO GALVÁN

Alcalde- Presidente



**ANEXO I- PLANTILLA DE PERSONAL**

PLANTILLA DE PERSONAL – AÑO 2020				
A) FUNCIONARIOS DE CARRERA				
DENOMINACION	Grupo	Plazas	Vacantes	A extinguir
1.- HABILITACION DE CARÁCTER NACIONAL				
1.1 Secretario/a / Interventor/a	A1	1	-	-
2.- FUNC. DE CARRERA. ESCALA DE ADM. GENERAL				
2.1 SUBESCALA ADMINISTRATIVA /AUXILIAR				
Arquitecto/a	A1	1	1	
Técnico/a medio	A2	1	1	
Auxiliar Administrativo	C2	5	2	-
2.2 SUBESCALA SERV. ESPECIALES				
Policías Locales.	C1	4	2	-
TOTALES		12	6	0

B) PERSONAL LABORAL FIJO			
CATEGORIA LABORAL	Plazas	Vacantes	A extinguir
1.-ABASTECIMIENTO DOMICILIARIO DE AGUA POTABLE			
Fontanero/a	1	1	-
2.- RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS			
Oficial de primera conductor	1	-	-
Peón/a	2	1	
3.- ALUMBRADO PÚBLICO			



Oficial de primera electricista	1	-	-
4.-ASISTENCIA SOCIAL PRIMARIA			
Trabajador/a social	1	-	-
5.-ADMINISTRACIÓN GENERAL			
Limpiador/a	3	2	-
TOTAL	9	4	-

B) PERSONAL LABORAL

CATEGORIA LABORAL	Plazas	Vacantes	A extinguir
1.- URBANISMO (1510)			
Arquitecto/a técnico	1	-	-
Delineante/a	1	-	-
2.- OBRAS Y SERVICIOS (1532)			
Oficial	1	-	-
Peón	4	-	-
3.- ABASTECIMIENTO DE AGUA POTABLE (1610)			
Vigilante agua	1	-	-
4.- OBRA O SERVICIO (1621)			
Conductor	5	-	-
Peón/a limpieza	3	-	-
5.- CEMENTERIO (1640)			
Oficial	1	-	-
6.- ALUMBRADO PÚBLIC (1650)			
Ayudante electricista	1	-	-
7.- PARQUES Y JARDINES (1710)			
Peón jardinería	1	-	-
8.- ASISTENCIA SOCIAL PRIMARIA (2310)			



Asistente/a social	1	-	-
Auxiliar ayuda a domicilio	4	-	-
Cocinero/a	1	-	-
Cuidador/a	6	-	-
Peón/a limpieza	1	-	-
9.- CREACIÓN DE CENTROS DOCENTES DE ENSEÑANZA PRESCOLAR PRIMARIA (3210)			
Maestro/a	1	-	-
Pedagogo/a	1	-	-
10.- ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA CULTURA (3300)			
Auxiliar administrativo/a	1	-	-
11.- ADMINISTRACIÓN GENERAL (9200)			
Asesor/a jurídico	1	-	-
Auxiliar administrativo/a	5	-	-
Limpiador/a	2	-	-
12.- COORDINACIÓN Y ORGANIZACIÓN INSTITUCIONES DE LAS ENTIDADES LOCALES			
Oficial de primera mantenimiento	1	-	-
13.- POLÍTICA ECONÓMICA Y FISCAL			
Economista	1	-	-
Técnico/a	2	-	-
14.- GESTIÓN DEL SISTEMA TRIBUTARIO			
Auxiliar administrativo/a	3	-	-
TOTAL	50	0	

Fdo.: D. CRISTOPHER EUGENIO MARRERO GALVÁN

Alcalde- Presidente