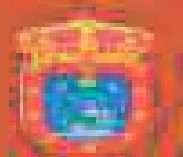


**2019**

# **Anexo de Personal y Plantilla de Personal**



Ayuntamiento de **Granadilla de  
Abona**



## **Informe sobre gastos correspondientes a personal y Anexo de Personal del proyecto de Presupuesto Municipal del Ayuntamiento de Granadilla de Abona correspondiente al ejercicio 2019.**

El presente informe tiene como fin exponer las modificaciones realizadas en el Capítulo I, Gastos de Personal, en la Plantilla de los Empleados Públicos al servicio del Ayuntamiento de Granadilla de Abona, correspondiente al ejercicio 2019 respecto al ejercicio anterior.

Para ello se han tenido en cuenta las necesidades de personal de esta Corporación para el año 2019, la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Granadilla de Abona, aprobada en Pleno, por unanimidad, el 27 de diciembre de 2018 y los acuerdos pactados con los Representantes de los Empleados Públicos conforme las Actas de la Mesa General de Negociación, de 15 de febrero de 2019 y de 18 de marzo de 2019.

### **CONSIDERACIONES GENERALES.**

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, entre otros documentos, 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.

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, LBRL), 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.



Los gastos de personal se regulan, en lo que respecta a las retribuciones del personal al servicio del sector público para el ejercicio 2019, en el Título III, Capítulo I, artículo 18 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, (en adelante LPGE 2018), artículo que tiene carácter básico, y se dicta al amparo de los artículos 149.1.13 a) y 156.1 de la Constitución, señalando el punto dos Dos que *“en el año 2018, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 1,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2017, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo. Además de lo anterior, si el incremento del Producto Interior Bruto (PIB) a precios constantes en 2017 alcanzara o superase el 3,1 por ciento se añadiría, con efectos de 1 de julio de 2018, otro 0,25 por ciento de incremento salarial”*. Los presupuestos generales del Estado para el 2018 han quedado prorrogados automáticamente para el presente año, en tanto no se aprueben los nuevos presupuestos Generales del Estado para el 2019, en aplicación de la previsión contenida en el artículo 134.4 de la Constitución, esto lleva aparejada la imposibilidad de hacer efectivo el incremento de las retribuciones del personal al servicio del sector público con efectos desde el 1 de enero de 2019, no obstante, teniendo en cuenta que el contenido del artículo 18 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018 tiene el carácter de norma básica aplicable a todas las Administraciones públicas, si la misma no sufriera modificación, a partir del 1 de enero de 2019 se congelarían las retribuciones de todos los empleados del sector público autonómico y local, sin que existan razones de política económica que justifiquen dicha situación, razón por la que se aprobó el Real Decreto-ley 24/2018, el 21 de diciembre, para aprobar medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público.

Por medio del señalado Real Decreto-ley se aprueba la subida de al menos un 2,25% de la retribución de los empleados públicos para el ejercicio 2019, cifra a la que podrá sumarse un 0,25% ligado a la evolución del PIB y otro 0,25% procedente de fondos adicionales.

Resulta de aplicación, además, para los funcionarios públicos lo dispuesto en los artículos 21 a 30 del RD Legislativo 5/2015, de 30 de Octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Estatuto Básico del Empleado Público, y para el personal laboral lo dispuesto en los respectivos convenios colectivos, de conformidad con lo establecido en el artículo 177.2, párrafo 2º, del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, que aprueba el Texto Refundido de Disposiciones Legales Vigentes en Materia de Régimen Local (en adelante, TRRL).

Señala la LPGE 2018 artículo 18 punto Siete que *“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”*,



Primero.- La R.P.T. desde el punto de vista de la gestión de recursos humanos es un instrumento técnico de ordenación del personal que clasifica los puestos y define los requisitos esenciales para su desempeño. Es el principal instrumento organizativo de la Entidad Local, el más importante de ordenación y gestión de personal, ya que a través de ella se ha diseñado el modelo organizacional a nivel de estructura interna, ordenando y clasificando al personal en orden a la realización concreta del trabajo a desarrollar, y todo ello en virtud de la potestad de autoorganización que el Ayuntamiento tiene reconocida en el art. 4.1. de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Segundo.- La R.P.T. se erige como el instrumento técnico idóneo y obligatorio a través del cual se puede modificar el contenido y valoración económica de cada puesto (Sentencia del TS de 20 de octubre de 2008).

Sin embargo, la configuración y determinación de la R.P.T. no da patente de curso para incrementos generalizados de las retribuciones. La adecuada y correcta valoración debe sujetarse a lo establecido en los arts. 3 y 4 del RD 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los Funcionarios de Administración Local, relativos al los complementos de destino y específico.

En concreto y con respecto al complemento específico, el art. 4 señala que: *"1. El complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo. 2 el establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por la Corporación se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el número 1 de este artículo. 3 Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación, al aprobar la relación de puestos de trabajo, determinará aquéllos a los que corresponde un complemento específico, señalando su respectiva cuantía. 4 La cantidad global destinada a la asignación de complementos específicos figurará en el presupuesto y no podrá exceder del límite máximo expresado en el artículo 7.2 a) de esta norma" (75%).*

Respecto a la necesidad o no de cumplir o respetar los requisitos de las Leyes de Presupuestos, que vienen desde siempre estableciendo un límite en cada anualidad respecto de los incrementos de los gastos de personal al servicio del sector público, el ya mencionado artículo 18.Dos de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, limitaba el incremento. No obstante el apartado Siete del citado art. 18 determina que: *"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."*



especificando además en el punto Ocho que *“Los acuerdos, convenios o pactos que impliquen crecimientos retributivos superiores a los fijados en el apartado dos deberán experimentar la oportuna adecuación, deviniendo inaplicables las cláusulas que se opongan al mismo”*

En cuanto a la oferta de empleo público, regulada en el Capítulo Uno del Título III (art. 19), señalando, en el punto Dos, que *“se mantienen las restricciones a la contratación de personal laboral temporal y al nombramiento de funcionarios interinos, salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables.”*

Por último, señalar que antes de su tramitación y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37 del RD Legislativo 5/2015, de 30 de Octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, el contenido del Anexo de Personal (Plantilla y Catálogo de Puestos de Trabajo) debe ser negociado con los representantes de los funcionarios y de los trabajadores. La señalada negociación se llevó a cabo el día 15 de febrero de 2019, habiendo prestado conformidad todos los representantes al Anexo que se va a someter a aprobación.

## 1. GASTOS DE PERSONAL.

La subida del 2,25% correspondiente a la aprobación del Real Decreto Ley 24/2018, la aplicación de la R.P.T. que supone un incremento, respecto al presupuesto al pasado año de, aproximadamente, 500.000 €, consecuencia un incremento notable en el complemento específico y el cumplimiento, de la segunda parte, de la sentencia del conflicto colectivo planteado por los trabajadores laborales (dictada por el Juzgado de lo Social nº6 de Santa Cruz de Tenerife, en el procedimiento 627/2015 relativo a la reclamación de los representantes de trabajadores del Ayuntamiento de Granadilla de Abona en relación con determinados artículos de las Leyes de Presupuestos Generales de Estado para los ejercicios 2007, 2008 y 2009 que preveían un incremento de la masa salarial del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas equivalente al importe que suponía la inclusión respecto al personal funcionario del complemento de destino en sus pagas extras y por el reconocimiento de trienios y diferentes adecuaciones retributivas en diversos complementos al personal laboral, tanto por sentencia como por equiparación) que supone un incremento presupuestario de unos 380.000 €, son los principales aspectos que afectan al Capítulo I del presupuesto 2019, lo que supone una importante variación respecto al mismo capítulo del año 2018.

**UNO:** Es importante analizar el **incremento de la masa salarial**, que se ha producido fundamentalmente por un incremento del complemento específico del personal funcionario, derivado del resultado de la aprobación de una R.P.T. que antes no existía en el municipio:



Esto quiere decir que las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, no están sujetas a la limitación establecida en el art. 19.Dos L.G.P.E. 2018, siempre que traigan causa de una correcta valoración de los puestos de trabajo nunca realizada anteriormente, que busquen la objetiva adecuación entre el contenido del puesto y su compensación económica y teniendo en cuenta que, de conformidad con lo previsto en el art. 4 R.D. 861/1986 en concordancia con lo dispuesto en el artículo 74 del RD-Leg 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público para la catalogación de los puestos de trabajo de una Entidad Local es preceptiva su valoración previa, sobre la base de la determinación objetiva de elementos legalmente evaluables, relacionados con las funciones, tareas y circunstancias particulares de cada puesto de trabajo, la R.P.T. así aprobada (con la prudencia que merece este asunto) no tiene por qué estar sujeta a la limitación de las retribuciones de los funcionarios públicos.

De esta forma, cualquier incremento retributivo superior a esos límites, debido a la elaboración y aprobación de una RPT y, con ello, al incremento de los niveles de destino o del complemento específico de determinados puestos de trabajo, siempre previa justificación y valoración objetiva, no tiene que ser necesariamente contrario a lo dispuesto en el LPGE2018, ya que la ley admite como excepción 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.

Para gran parte de la doctrina por “carácter singular y excepcional” se entiende que el legislador está haciendo referencia a algo concreto, particular, distinto, raro extraño, por lo que “singular y excepcional” son, en este caso, términos sinónimos que, por su reiteración, lo que pretenden es recalcar, poner énfasis, en el hecho de que las adecuaciones de los puestos que puedan dar lugar a un incremento retributivo deben obedecer a un hecho extraordinario y excepcional. Modificar las cuantías retributivas de los complementos, mediante la aprobación por primera vez de una R.P.T., es extraordinario y excepcional.

La Sentencia del TSJ C. Valenciana de 2 de diciembre de 2004, en relación con la RPT que realiza por primera vez un Ayuntamiento, indica que: *“En el presente caso lo que se producido es una adecuación de las retribuciones a las características de cada puesto de trabajo, que es una de las funciones propias de las relaciones de los puestos de trabajo, y por tanto, aunque afecte a la totalidad de la plantilla, el acuerdo impugnado no es contrario a las citadas no es contrario a las citadas normas presupuestarias.”* Esta sentencia fue confirmada por el TS en Sentencia de 13 de octubre de 2009, en la que indica que el Ayuntamiento ha argumentado y probado que el aumento retributivo obedece a una operación de clasificación de los puestos de trabajo que ha supuesto una profunda modificación de su estado precedente. Del mismo modo se manifiesta el TSJ C. Valenciana en su Sentencia de 17 de marzo de 2009, cuando declara que *“Debe desvincularse la prohibición de aumento de las retribuciones establecido a nivel estatal, de*



*aquellas otras que provengan de la aplicación de la RPT, pues el resultado de la RPT es un ajuste del complemento específico de los puestos de trabajo que forman la plantilla y lo que quiere decir es que se está valorando de forma concreta y específica cada uno de dichos puestos, lo cual podrá reportar un aumento de las retribuciones que se deriven de la aplicación de los factores que compongan dicho complemento específico, pero también puede ocurrir que su aplicación suponga una disminución de dichas retribuciones. Se trata en definitiva de una valoración de los puestos de trabajo y los límites retributivos de dicho puesto vendrán determinados por la valoración efectuada en el seno de dicho proceso."*

Es importante, al respecto de la singularidad y excepcionalidad, tener en cuenta que sólo puede ser posible la aprobación y elaboración de la RPT y la aplicación de los incrementos derivados de la misma, siempre que los incrementos se hayan efectuado sobre la base de una correcta valoración objetiva de los puestos de trabajo, de tal forma que las adecuaciones retributivas resultantes de la aprobación de la RPT encuentren la debida justificación conforme al art. 19. Siete LPGE 2018, toda vez que no cabe imputar sin más a la RPT la infracción de las previsiones en materia retributiva contenidas en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado,

#### Conclusiones:

1º.- Las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, efectuadas a través de la RPT, no están sujetas a la limitación establecida en el art. 19.Dos LPGE 2018, siempre que la misma traiga causa de una correcta valoración de los puestos de trabajo, nunca realizada anteriormente, que busquen la objetiva adecuación entre el contenido del puesto y su compensación económica, siendo viable y posible los incrementos que puedan producirse como consecuencia de la elaboración de la RPT.

2º.- El instrumento normativo que debe respetar el límite fijado para el incremento global de las retribuciones del personal no son las RPT, sino los Presupuestos municipales, motivo por el que la aprobación de la RPT no se encuentra condicionada a los límites fijados por la LPGE 2018.

3º.- La formación de la vigente RPT del Ayuntamiento de Granadilla de Abona ha dado lugar a la determinación de los puestos, grupos de clasificación profesional, cuerpos o escalas, sistemas de provisión y retribuciones complementarias. A cada puesto de trabajo se le ha realizado una Ficha en la que se establece la dependencia jerárquica, el número de plazas con cobertura presupuestaria y el número de plazas sin cobertura presupuestaria.... Complementos, retribuciones y principales funciones del puesto. Se ha realizado, y forma parte de la RPT un Manual de Valoración de los Puestos de trabajo (Anexo II), todo ello en cumplimiento de los artículos 59, 60 y 61 de la Ley 7/2015 de 1 de abril de Municipios de Canarias y fue aprobado por el Ayuntamiento constituido en Pleno.



4º.- Queda acreditada la excepcionalidad de las adecuaciones retributivas, toda vez que se deben a las valoraciones realizadas por la reciente RPT (fruto de un largo y detenido estudio de cada puesto, debido a lo novedoso de la situación, que por fin permitió tener en cuenta la trayectoria y necesidades de un municipio que ha crecido notablemente en los últimos años, no sólo en habitantes, sino en responsabilidades y obligaciones, no sólo a la corporación, sino a todos los trabajadores municipales, que soportan una, cada vez mayor e importante carga de trabajo, por la señalada razón de aumento de la carga de trabajo y por el hecho de la amortización de puestos de trabajo, en la plantilla municipal, que se produjo en 2013)

5º.- Respecto a la requerida singularidad del incremento en las retribuciones (incremento retributivo en el complemento específico de los funcionarios), no entiende la técnico que suscribe que haya quedado completamente acreditada, al menos desde tres puntos de vista. Por un lado si se entiende la adecuación retributiva al puesto, cada tipo de puesto ha sido estudiado por separado (como no puede ser de otra manera), para adecuar y diferenciar el complemento específico, sin embargo dentro de cada uno de ellos no se han hecho diferenciaciones, por lo que no se produce la individualidad retributiva por funcionario, sino por puestos. Por otro lado, analizando el incremento de forma global, se observa que el incremento por puestos se ha producido de una forma aparentemente igualitaria (el incremento es semejante con independencia del puesto a que se refiera), que no equivalente ( ya que proporcionalmente es mayor el incremento en los puestos de menor responsabilidad o cualificación) y finalmente, ya se ha dicho que *“el complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos”* sin embargo, la RPT (como no podía ser de otra manera, en atención a las circunstancias tanto laborales de los funcionarios municipales como del propio crecimiento del municipio) ha revisado las condiciones particulares de todos los puestos.

Si bien los puntos 1 a 4 de esta conclusión estiman conforme a derecho el incremento realizado, no puede dejar de resaltarse las tres precisiones de, este punto 5º, que deben ser tenidas en cuenta, por el órgano competente. a la hora de valorar la justificación, individualizada y objetiva, conforme a derecho, de sobrepasar los límites fijados con carácter general por la LPGE2018, ya que, como se ha expresado, es cierto que la RPT es el instrumento idóneo y obligatorio para modificar el contenido y valoración económico de cada puesto, pero dicho instrumento por un lado no es el documento que ha de respetar el incremento de las retribuciones, sino el presupuesto municipal, y por otro lado la RPT no da patente de curso para un incremento generalizado de las retribuciones, toda vez que los poderes públicos están sujetos a la Constitución y al resto del Ordenamiento jurídico (art. 9 Constitución Española) en garantía entre otros de la seguridad jurídica, la responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos.





**DOS:** Queda acreditado el incremento presupuestario producido como consecuencia de la aplicación del cumplimiento, de la segunda parte, de la sentencia del conflicto colectivo planteado por los trabajadores laborales (dictada por el Juzgado de lo Social nº6 de Santa Cruz de Tenerife, en el procedimiento 627/2015 relativo a la reclamación de los representantes de trabajadores del Ayuntamiento de Granadilla de Abona en relación con determinados artículos de las Leyes de Presupuestos Generales de Estado para los ejercicios 2007, 2008 y 2009) conforme a lo dispuesto en el artículo 18.2 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial que dispone que las sentencias se ejecutarán en sus propios términos.

**TRES:** En cumplimiento de Sentencia se ha creado una plaza de Administrativo (personal laboral indefinido) calificada como grupo III que será cubierta por Dª Anghara Montserrat Donate Alonso y una plaza de Auxiliar Administrativo (personal laboral indefinido) calificada como grupo II que será cubierta por Dª Elisa Isabel Vargas Hernández.

## 2. PLANTILLA DE PERSONAL

### CREACIÓN, AMORTIZACIÓN Y VACANTES DE PUESTOS DE TRABAJO DE PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA/INTERINO Y LABORAL:

En cuanto a la creación, amortización y vacantes de puestos de trabajo que contiene el catálogo anexo al Presupuesto General de este Ayuntamiento, se señala lo siguiente:

A) Se han dotado las siguientes plazas:

Una plaza de Técnico de Administración General (A1) que será cubierta por funcionario interino, tres de Técnicos de Administración Especial (A2) Aparejador que serán cubiertas por funcionarios interinos, una plaza de Subinspector de la Policía Local, grupo A2.

Una plaza de Administrativo (personal laboral) (Grupo III) y una plaza de Auxiliar Administrativo (Grupo II) como consecuencia del cumplimiento de una sentencia judicial.

B) Existen las siguientes vacantes de puestos de trabajo reservados a funcionarios:

DENOMINACIÓN	GRUPO	VACANTES
--------------	-------	----------

### 1.- HABILITACIÓN DE CARÁCTER ESTATAL

1.1 Secretario/a (cubierta de forma provisional)	A1	1
1.2. Interventor/a (cubierta de forma provisional)	A1	1



1.3. Tesorero/a (cubierta de forma provisional)	A1	1
<b>2.- FUNCIONARIOS</b>		
2.1 Oficial Policía Local	C1	6
2.2 Ingeniero/a Técnico Industrial	A2	1
2.3 Técnico Administración General	A1	4
2.4 Arquitecto Técnico	A2	4
2.5 Notificador	E	1
2.6 Téc. Medio (Jefatura conta.)	A2	1
2.7 Administrativo	C1	2
2.8 Psicólogo	A1	1

Existen las siguientes vacantes relativas a personal laboral Fijo

1 Vigilante de mantenimiento	Grupo V	1
------------------------------	---------	---

Es todo cuanto debo informar, salvo error u omisión involuntaria, no obstante, el órgano competente resolverá como mejor proceda en derecho.

En Granadilla de Abona a 19 de marzo de 2019

La Técnico de Recursos Humanos

Fdo: Helena Larrinaga Doval



