

En Mogán, a veintidós de agosto de dos mil veinticuatro.

EL PRESIDENTE SUPLENTE DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN AMBIENTAL DEL AYUNTAMIENTO DE MOGÁN (s. Acuerdo de la Junta de Gobierno Local, de 27 de junio de 2023), Raico Guerra Rodríguez.

157.525

Secretaría General

ANUNCIO

3.489

En cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 44.2 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, se hace público que, mediante Decreto número 4699/2024, de 23 de agosto, se ha designado al Primer Teniente de Alcalde, don Juan Mencey Navarro Romero como Alcalde Accidental de este municipio durante los días del 26 de agosto al 1 de septiembre de 2024, ambos inclusive.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Mogán, a veintitrés de agosto de dos mil veinticuatro.

LA ALCALDESA-PRESIDENTA, Onalia Bueno García.

157.527

ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE SAN BARTOLOMÉ DE TIRAJANA

Área de Presidencia, Recursos Humanos, Cultura, Juventud, Igualdad y Educación

Recursos Humanos

ANUNCIO

3.490

Por el que se hace público, mediante el presente, que por Resolución de la Concejala de Presidencia, Recursos Humanos, Cultura, Igualdad, Juventud y Educación número 4745/2024 de fecha 21 de agosto de 2024, por la que se procede a la aprobación definitiva de las modificaciones en las dotaciones vacantes funcionarios y laborales, que deben hacerse en el Capítulo I del presupuesto municipal para gastos de personal correspondientes al ejercicio 2024 y la plantilla orgánica de personal funcionario, laboral y eventual, cuyo contenido se transcribe a continuación:

“Visto el expediente de referencia se hacen constar los siguientes,

ANTECEDENTES

I. Certificación del Secretario General en la que el Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria, celebrada el día 1 de febrero de 2024, acordó la aprobación definitiva del presupuesto y la plantilla orgánica del personal funcionario, laboral y eventual para el ejercicio 2024.

II. Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas de fecha 9 de febrero de 2024, número 18, publica la aprobación definitiva de la plantilla orgánica del personal funcionario, laboral y eventual para el ejercicio 2024.

III. Acta de Mesa General de Negociación conjunta de Funcionarios y Laborales, de fecha 24 de junio de 2024, en la que se aprueban la modificación en la plantilla y presupuesto de las plazas vacantes de funcionarios y laborales del ejercicio 2024.

IV. Visto que tanto la Ley 39/1988, de 29 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, como el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales imponen la obligación de aprobar anualmente los respectivos presupuestos de las administraciones locales, si bien partiendo del hecho que al día de la fecha el presupuesto vigente es el del ejercicio 2023, y la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado (PGE) debió arrancar en el mes de julio y este requiere de tiempo para su tramitación, tiempo que no será suficiente este año, ya que, antes de que finalizara el mes de septiembre debería estar el proyecto en las Cortes para su tramitación parlamentaria y entrada en vigor el 1 de enero. No obstante, el complejo escenario político surgido de las elecciones del 23 de julio y la embestidura del presidente el 16 de noviembre de 2023, hace improbable contar a tiempo con el presupuesto 2024, por lo que, para la previsión del capítulo I acudimos a la Medidas del Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI, BOE 14 de noviembre de 2022, número 276, por lo que se hace preciso acometer dicha tarea.

Se toman asimismo en consideración todos aquellos aspectos que son de obligado cumplimiento por disposición normativa o reglamentaria, de carácter estatal, autonómica o local o bien por Sentencia Judicial dictada por cualquiera de los órdenes jurisdiccionales y que, de un modo u otro, tienen incidencia en el Capítulo I del Presupuesto del Ayuntamiento de San Bartolomé de Tirajana.

V. Acta de la Mesa General de Negociación de fecha 18 de diciembre de 2023, en la que se aprueba por unanimidad las dotaciones del Presupuesto del Capítulo I y la Plantilla Orgánica del personal funcionario, laboral y eventual para el ejercicio 2024.

VI. Visto que con fecha de 26 de junio de 2024 se emite informe favorable por la Intervención General.

VII. Vista la Resolución de la Sra. Concejala del área de Presidencia, Recursos Humanos, Cultura, Igualdad, Juventud y Educación de fecha 26 de junio de 2024, por la que se eleva a Pleno la propuesta de aprobación inicial en relación a las modificaciones en las dotaciones vacantes funcionarios y laborales, que deben hacerse en el capítulo I del presupuesto municipal para gastos de personal correspondientes al ejercicio 2024, y la plantilla orgánica de personal funcionario, laboral y eventual, cuyo tenor literal se da por reproducido en aras de evitar innecesarias repeticiones y cuyo resultado obra en el expediente.

VIII. Vista la aprobación inicial por el Ayuntamiento en Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 27 de junio de 2024 en cuanta a la Modificación en la plantilla y presupuesto de las plazas vacantes de funcionarios y laborales del ejercicio 2024 publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas número 82 de 5 de julio de 2024, y por la que se acordó un plazo QUINCE DÍAS HÁBILES de exposición pública desde el día 08/07/2024 al 29/07/2024 (ambos inclusive).

IX. Visto el informe emitido por la Jefe del Registro General por el que se establece que, dado el plazo de QUINCE DÍAS HÁBILES de exposición pública desde el día 08/07/2024 al 29/07/2024 (ambos inclusive), NO se han presentado alegaciones ni reclamaciones al respecto.

X. Vista la Certificación emitida por el Sr. Secretario-Accidental de la corporación por la que se hace constar que, en la base de datos del Registro General de este Ayuntamiento en relación con la exposición pública tras su aprobación inicial plenaria de 27/06/2024 de la Modificación en la plantilla y presupuesto de las plazas vacantes de funcionarios y laborales del ejercicio 2024.", publicado en el BOP. Las Palmas número 82 de 5 de julio de 2024. NO se han presentado alegaciones ni reclamaciones al respecto durante el plazo establecido del 08/07/2024 al 29/07/2024 (ambos inclusive).

NORMATIVA DE APLICACIÓN.

- I. Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local. (en adelante LBRL).
- II. Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las normas de régimen local. (en adelante TRRL).
- III. Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.
- IV. Ley 7/2015, de 1 de abril, de Municipios de Canarias (en adelante LMC).
- V. Ley 39/1988, de 29 de diciembre, Reguladora de las Haciendas Locales (en adelante LRHL).
- VI. 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. (en adelante EBEP).
- VII. Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales. (en adelante TRLRHL).
- VIII. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (en adelante ET).
- IX. Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local.
- X. Medidas del Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI, BOE 14 de noviembre de 2022, número 276.
- XI. Reglamento Orgánico Municipal.
- XII. Convenio Colectivo del Personal Laboral.
- XIII. Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal Funcionario.

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

DESARROLLO Y APLICACIÓN AL EXPEDIENTE DE LA NORMATIVA CITADA.

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

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

Artículo 4.1. En su calidad de Administraciones públicas de carácter territorial, y dentro de la esfera de sus competencias, corresponden en todo caso a los municipios, las provincias y las islas:

- a) Las potestades reglamentarias y de autoorganización.
- c) La potestad de programación o planificación.
- e) La presunción de legitimidad y la ejecutividad de sus actos.

Artículo 22.1. El Pleno, integrado por todos los Concejales, es presidido por el Alcalde. 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

Artículo 89. El personal al servicio de las entidades locales estará integrado por funcionarios de carrera, contratados en régimen de derecho laboral y personal eventual que desempeña puestos de confianza o asesoramiento especial.

Artículo 90.

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.

Artículo 93.

1. Las retribuciones básicas de los funcionarios locales tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general para toda la función pública.

2. Las retribuciones complementarias se atenderán, asimismo, a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto de los funcionarios públicos. Su cuantía global será fijada por el Pleno de la Corporación dentro de los límites máximos y mínimos que se señalen por el Estado.

3. Las Corporaciones locales reflejarán anualmente en sus presupuestos la cuantía de las retribuciones de sus funcionarios en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública.

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

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.
- 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.

Artículo 104.

1. El número, características y retribuciones del personal eventual será determinado por el Pleno de cada Corporación, al comienzo de su mandato. Estas determinaciones sólo podrán modificarse con motivo de la aprobación de los presupuestos anuales.

2. El nombramiento y cese de estos funcionarios es libre y corresponde al Alcalde o al Presidente de la entidad local correspondiente. Cesan automáticamente en todo caso cuando se produzca el cese o expire el mandato de la autoridad a la que presten su función de confianza o asesoramiento.

3. Los nombramientos de funcionarios de empleo, el régimen de sus retribuciones y su dedicación se publicarán en el «Boletín Oficial» de la Provincia y, en su caso, en el propio de la Corporación.

Artículo 104 bis. Personal eventual de las Entidades Locales.

1. Las dotaciones de puestos de trabajo cuya cobertura corresponda a personal eventual en los Ayuntamientos deberán ajustarse a los siguientes límites y normas:

e) Los Ayuntamientos de Municipios con población superior a 50.000 y no superior a 75.000 habitantes podrán incluir en sus plantillas puestos de trabajo de personal eventual por un número que no podrá exceder de la mitad de los concejales de la Corporación local”.

II. 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

“Artículo 126.

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.

Artículo 154.

1. La Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año fijará los límites al incremento de las retribuciones o gastos de personal de las Corporaciones Locales.

Cuando tales límites hagan referencia a la cuantía global de las retribuciones de los funcionarios, se entenderán sin perjuicio de las ampliaciones de plantillas que puedan efectuarse, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 126.2 y 3 de esta Ley.

Artículo 156.

El disfrute de las retribuciones complementarias no creará derechos adquiridos en favor de los funcionarios, salvo lo establecido legalmente respecto del grado consolidado en relación con el nivel de complemento de destino.

Artículo 157.

La ayuda familiar, las indemnizaciones por razón del servicio o por residencia en ciertos lugares del territorio nacional del personal al servicio de las Corporaciones locales que tengan derecho a ellas, serán las mismas que correspondan al personal al servicio de la Administración del Estado. En ningún caso habrá derecho a percibir indemnización por casa-habitación.

En relación con las Escalas y Subescalas de funcionarios, reguladas en los artículos 167 a 175, en la que los funcionarios de carrera de la Administración Local que no tengan habilitación de carácter nacional se integrarán en las escalas de Administración General y Administración Especial.

Asimismo, la escala de administración general se divide en las subescalas siguientes:

- a) Técnica.
- b) De gestión.
- c) Administrativa.
- d) Auxiliar.
- e) Subalterna.

La Escala de Administración Especial se divide en las Subescalas siguientes:

- a) Técnica: superior, media y auxiliar.
- b) De Servicios Especiales, dentro de la que se encuentran las siguientes clases:
 - 1. Policía Local y sus auxiliares.
 - 2. Servicio de Extinción de Incendios.
 - 3. Plazas de Cometidos Especiales.
 - 4. Personal de Oficios (encargado, maestro, oficial, ayudante u operario)".

Del mismo modo, la Ley 7/2015, de 1 de abril, de Municipios de Canarias, matiza aún más esta cuestión, aunque no de modo muy acertado, cuando define el contenido funcional de las subescalas, manteniendo la clasificación anterior y, diciendo que sin perjuicio de las tareas específicas que las relaciones de puestos de trabajo asignen a cada puesto en particular, corresponde a los integrados en cada subescala las siguientes funciones:

- En la escala de administración general:

I. A la subescala técnica, las de nivel superior no reservadas a la subescala técnica de administración especial.

1. A la subescala de gestión, la colaboración con los titulares de puestos de trabajo de la subescala técnica.

c) A la subescala administrativa, el desempeño de tareas de tramitación de procedimientos.

d) A la subescala auxiliar, tareas de materialización de documentos por medios tecnológicos, archivo y custodia de los mismos.

e) A la subescala subalterna, tareas materiales de porteo, reprografía, vigilancia y otras operaciones manuales generales no reservadas al personal de oficios.

2. En la escala de administración especial:

a) A la subescala técnica de administración especial, las tareas propias del ejercicio de una profesión titulada determinada.

b) A la policía local: seguridad pública, policía demanial y de servicios públicos, ejecución material de actos de autoridad y las restantes que le atribuyan las leyes de fuerzas y cuerpos de seguridad y de coordinación de policías locales de Canarias.

c) Al personal de extinción de incendios: prevención y lucha contra el fuego y salvamento y protección de personas y bienes en situaciones de emergencia.

d) Al personal de oficios: tareas manuales específicas de una actividad o arte.

Evidentemente corresponderá la definición de los puestos en la relación de puestos de trabajo y, por lo que a la plantilla se refiere, se respetan en la propuesta que se hace, las escalas y subescalas establecidas.

Por lo que se refiere al personal laboral, se utilizan en la relación de puestos de trabajo las mismas escalas y subescalas que para el personal funcionario, permitiendo homogeneizar su gestión. Sin embargo y por lo que a la plantilla de personal se refiere, en ella se reflejarán las categorías con que el personal fue contratado o aquella en la que hayan sido debidamente reclasificados por sentencia judicial.

De los Grupos y Subgrupos de Clasificación que figuran en la plantilla cuya aprobación se propone:

Conviene hacer una observación en cuanto a los grupos y subgrupos que figuran en la plantilla cuya aprobación se propone. En este sentido, si bien es cierto que el artículo 76 del TREBEP dice inicialmente:

“Los cuerpos y escalas se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes grupos:

Grupo A: Dividido en dos Subgrupos, A1 y A2.

Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

C1: Título de Bachiller o Técnico.

C2: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.”

Dado que actualmente existe una gran confusión en cuanto a las titulaciones y que no se ha creado aún el nuevo Grupo B a que se refiere esta norma, es por lo que hay que acudir a lo establecido en la Disposición Transitoria Tercera del TREBEP, que pospone la entrada en vigor del artículo 76 y establece un régimen transitorio, de manera que se dice al respecto:

“Disposición transitoria tercera Entrada en vigor de la nueva clasificación profesional

1. Hasta tanto no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios a que se refiere el artículo 76, para el acceso a la función pública seguirán siendo válidos los títulos universitarios oficiales vigentes a la entrada en vigor de este Estatuto.

2. Transitoriamente, los Grupos de clasificación existentes a la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, se integrarán en los Grupos de clasificación profesional de funcionarios previstos en el artículo 76, de acuerdo con las siguientes equivalencias:

Grupo A: Subgrupo A1.

Grupo B: Subgrupo A2.

Grupo C: Subgrupo C1.

Grupo D: Subgrupo C2.

Grupo E: Agrupaciones Profesionales a que hace referencia la disposición adicional sexta.

3. Los funcionarios del Subgrupo C1 que reúnan la titulación exigida podrán promocionar al Grupo A sin necesidad de pasar por el nuevo Grupo B, de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 de este Estatuto.”

Precisamente por ello, en aplicación del régimen transitorio recogido en dicha norma, es por lo que en el apartado Grupo se recogen A, B, C, D y E y en el apartado Subgrupo su correlativa equivalencia fijada en la norma transitoria, todo ello sin dejar de aplicar el régimen del artículo 76 en cuanto a las titulaciones exigibles y en cuanto a la aplicación de la distinción que hace el referido artículo en cuanto a los Subgrupos A1 y A2.

De la misma manera que ocurre con las escalas y subescalas, se aplican al personal laboral los mismos grupos y subgrupos que para el personal funcionario, sin perjuicio que, de estimarse necesario, los mismos sean llevados a grupos de clasificación profesional. Se parte en la presente propuesta de la realidad existente en estos momentos.

III. Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.

Artículo 14 Dotaciones presupuestarias de personal.

1. Las dotaciones presupuestarias de personal se distribuirán entre los programas de gasto de los distintos Centros gestores, de forma que se garantice el necesario equilibrio entre los medios materiales y humanos asignados a cada uno de ellos.

A estos efectos serán previamente informados por Comisiones de análisis de los programas alternativos de gasto, constituidas por representantes del Ministerio de Economía y Hacienda, del Ministerio de la Presidencia y de los demás Departamentos ministeriales.

2. Los programas de gasto de los Presupuestos Generales del Estado deberán incluir el coste de todos los puestos de trabajo asignados a cada uno de ellos y por cada uno de los Centros gestores.

3. Las plantillas de los diferentes Cuerpos y Escalas de la Administración del Estado, así como las del personal laboral, serán las que resulten de los créditos establecidos en la Ley de Presupuestos.

Artículo 23 Conceptos retributivos.

Las retribuciones de los funcionarios son básicas y complementarias.

Son retribuciones básicas:

a) El sueldo que corresponde al índice de proporcionalidad asignado a cada uno de los grupos en que se organizan los Cuerpos y Escalas, Clases o Categorías.

b) Los trienios, consistentes en una cantidad igual para cada grupo, por cada tres años de servicio en el Cuerpo o Escala, Clase o Categoría.

En el caso de que un funcionario preste sus servicios sucesivamente en diferentes Cuerpos, Escalas, Clases o Categorías de distinto grupo de clasificación, tendrá derecho a seguir percibiendo los trienios devengados en los grupos anteriores.

Cuando un funcionario cambie de adscripción a grupo antes de completar un trienio, la fracción de tiempo transcurrido se considerará como tiempo de servicios prestados en el nuevo grupo.

c) Las pagas extraordinarias, que serán de dos al año por un importe mínimo cada una de ellas de una mensualidad del sueldo y trienios, se devengarán los meses de junio y diciembre.

Son retribuciones complementarias:

a) El complemento de destino correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe.

b) El complemento específico destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo.

c) El complemento de productividad destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeñe su trabajo.

Su cuantía global no podrá exceder de un porcentaje sobre los costes totales de personal de cada programa y de cada órgano que se determinará en la Ley de Presupuestos. El responsable de la gestión de cada programa de gasto, dentro de las correspondientes dotaciones presupuestarias determinará, de acuerdo con la normativa establecida en la Ley de Presupuestos, la cuantía individual que corresponda, en su caso, a cada funcionario.

En todo caso, las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público de los demás funcionarios del Departamento u Organismo interesado, así como de los representantes sindicales.

d) Las gratificaciones por servicios extraordinarios, fuera de la jornada normal, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía y periódicas en su devengo.

4. Los funcionarios percibirán las indemnizaciones correspondientes por razón del servicio.

Artículo 24. Determinación de la cuantía de los conceptos retributivos.

Las cuantías de las retribuciones básicas de los párrafos a) y b) del apartado 2 del artículo 23 de esta Ley, serán iguales en todas las Administraciones públicas, para cada uno de los grupos en que se clasifican los cuerpos, escalas, categorías o clases de funcionarios. Asimismo, las cuantías de las pagas extraordinarias serán iguales, en todas las Administraciones públicas, para cada uno de los grupos de clasificación según el nivel del complemento de destino que se perciba.

2. La cuantía de las retribuciones básicas, de los complementos de destino asignados a cada puesto de trabajo y de los complementos específicos y de productividad, en su caso, deberá reflejarse para cada ejercicio presupuestario en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado y figurar en los Presupuestos de las demás Administraciones Públicas.

IV. 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:

Artículo 3. Personal funcionario de las Entidades Locales.

1. El personal funcionario de las entidades locales se rige por la legislación estatal que resulte de aplicación,

de la que forma parte este Estatuto y por la legislación de las comunidades autónomas, con respeto a la autonomía local.

2. Los Cuerpos de Policía Local se rigen también por este Estatuto y por la legislación de las comunidades autónomas, excepto en lo establecido para ellos en la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

Artículo 7. Normativa aplicable al personal laboral.

El personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan.

Artículo 31. Principios generales.

1. Los empleados públicos tienen derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo.

2. Por negociación colectiva, a los efectos de esta ley, se entiende el derecho a negociar la determinación de condiciones de trabajo de los empleados de la Administración Pública.

3. Por representación, a los efectos de esta ley, se entiende la facultad de elegir representantes y constituir órganos unitarios a través de los cuales se instrumente la interlocución entre las Administraciones Públicas y sus empleados.

4. Por participación institucional, a los efectos de esta ley, se entiende el derecho a participar, a través de las organizaciones sindicales, en los órganos de control y seguimiento de las entidades u organismos que legalmente se determine.

5. El ejercicio de los derechos establecidos en este artículo se garantiza y se lleva a cabo a través de los órganos y sistemas específicos regulados en el presente capítulo, sin perjuicio de otras formas de colaboración entre las Administraciones Públicas y sus empleados públicos o los representantes de éstos.

Artículo 32. Negociación colectiva, representación y participación del personal laboral.

1. La negociación colectiva, representación y participación de los empleados públicos con contrato laboral se regirá por la legislación laboral, sin perjuicio de los preceptos de este capítulo que expresamente les son de aplicación.

2. Se garantiza el cumplimiento de los convenios colectivos y acuerdos que afecten al personal laboral, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de convenios colectivos o acuerdos ya firmados en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.

Artículo 33. Negociación colectiva.

1. La negociación colectiva de condiciones de trabajo de los funcionarios públicos que estará sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia, se efectuará mediante el ejercicio de la capacidad representativa reconocida a las organizaciones sindicales en los artículos 6.3.c); 7.1 y 7.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y lo previsto en este capítulo.

A este efecto, se constituirán Mesas de Negociación en las que estarán legitimados para estar presentes, por una parte, los representantes de la Administración Pública correspondiente, y por otra, las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal, las organizaciones sindicales más representativas de comunidad

autónoma, así como los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 o más de los representantes en las elecciones para Delegados y Juntas de Personal, en las unidades electorales comprendidas en el ámbito específico de su constitución.

Artículo 34. Mesas de Negociación.

1. A los efectos de la negociación colectiva de los funcionarios públicos, se constituirá una Mesa General de Negociación en el ámbito de la Administración General del Estado, así como en cada una de las Comunidades Autónomas, ciudades de Ceuta y Melilla y Entidades Locales.

3. Son competencias propias de las Mesas Generales la negociación de las materias relacionadas con condiciones de trabajo comunes a los funcionarios de su ámbito.

4. Dependiendo de las Mesas Generales de Negociación y por acuerdo de las mismas podrán constituirse Mesas Sectoriales, en atención a las condiciones específicas de trabajo de las organizaciones administrativas afectadas o a las peculiaridades de sectores concretos de funcionarios públicos y a su número.

5. La competencia de las Mesas Sectoriales se extenderá a los temas comunes a los funcionarios del sector que no hayan sido objeto de decisión por parte de la Mesa General respectiva o a los que ésta explícitamente les reenvíe o delegue.

7. Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe y proporcionarse mutuamente la información que precisen relativa a la negociación.

Artículo 36. Mesas Generales de Negociación.

1. Se constituye una Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas. La representación de éstas será unitaria, estará presidida por la Administración General del Estado y contará con representantes de las Comunidades Autónomas, de las ciudades de Ceuta y Melilla y de la Federación Española de Municipios y Provincias, en función de las materias a negociar.

2. Serán materias objeto de negociación en esta Mesa las relacionadas en el artículo 37 de este Estatuto que resulten susceptibles de regulación estatal con carácter de norma básica, sin perjuicio de los acuerdos a que puedan llegar las comunidades autónomas en su correspondiente ámbito territorial en virtud de sus competencias exclusivas y compartidas en materia de Función Pública.

Será específicamente objeto de negociación en el ámbito de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas el incremento global de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que corresponda incluir en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

3. Para la negociación de todas aquellas materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de cada Administración Pública, se constituirá en la Administración General del Estado, en cada una de las comunidades autónomas, ciudades de Ceuta y Melilla y entidades locales una Mesa General de Negociación.

Artículo 37. Materias objeto de negociación.

1. Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:

a) La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las comunidades autónomas.

- b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios.
- c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.
- d) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.
- e) Los planes de Previsión Social Complementaria.
- f) Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.
- g) Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.
- h) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.
- i) Los criterios generales de acción social.
- j) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.
- k) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de ley.
- l) Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.
- 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 condiciones de trabajo de los empleados públicos.

2. 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.

Cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre condiciones de trabajo de los funcionarios públicos contempladas en el apartado anterior, procederá la negociación de dichas condiciones con las organizaciones sindicales a que se refiere este Estatuto.

- b) La regulación del ejercicio de los derechos de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos, así como el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.
- c) La determinación de condiciones de trabajo del personal directivo.
- d) Los poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica.
- e) La regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional.

V. Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales:

Artículo 162. Definición.

Los presupuestos generales de las entidades locales constituyen la expresión cifrada, conjunta y sistemática de las obligaciones que, como máximo, pueden reconocer la entidad, y sus organismos autónomos, y de los

derechos que prevean liquidar durante el correspondiente ejercicio, así como de las previsiones de ingresos y gastos de las sociedades mercantiles cuyo capital social pertenezca íntegramente a la entidad local correspondiente.

Artículo 168. Procedimiento de elaboración y aprobación inicial.

1. 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.

Artículo 169. Publicidad, aprobación definitiva y entrada en vigor.

Aprobado inicialmente el presupuesto general, se expondrá al público, previo anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia o, en su caso, de la comunidad autónoma uniprovincial, por QUINCE DÍAS, durante los cuales los interesados podrán examinarlos y presentar reclamaciones ante el Pleno. El presupuesto 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.

Artículo 214. Ámbito de aplicación y modalidades de ejercicio de la función interventora.

1. La función interventora tendrá por objeto fiscalizar todos los actos de las entidades locales y de sus organismos autónomos que den lugar al reconocimiento y liquidación de derechos y obligaciones o gastos de contenido económico, los ingresos y pagos que de aquéllos se deriven, y la recaudación, inversión y aplicación, en general, de los caudales públicos administrados, con el fin de que la gestión se ajuste a las disposiciones aplicables en cada caso.

2. El ejercicio de la expresada función comprenderá:

a) La intervención crítica o previa de todo acto, documento o expediente susceptible de producir derechos u obligaciones de contenido económico o movimiento de fondos de valores.

VI. Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local:

Artículo 1.º Conceptos retributivos.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 93 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, los funcionarios de Administración Local sólo podrán ser remunerados por los conceptos retributivos establecidos en el artículo 23 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.

En consecuencia, no podrán percibir participación alguna de los tributos, comisiones u otros ingresos de cualquier naturaleza que correspondan a la Administración o cualquier poder público como contraprestación de cualquier servicio o jurisdicción, ni participación o premio en multas impuestas, aun cuando estuviesen normativamente atribuidas a los mismos, ni retribuciones o contraprestaciones distintas a las determinadas en los artículos siguientes por ningún otro concepto, ni siquiera por confección de proyectos, dirección o inspección de obras o presupuestos, asesorías o emisión de dictámenes o informes, y ello sin perjuicio de lo que resulte de la aplicación del sistema de incompatibilidades.

Artículo 2.º Retribuciones básicas.

1. La cuantía de las retribuciones básicas de los funcionarios de Administración Local será la que se fije, para cada uno de los grupos A, B, C, D y E a que se refiere el artículo 25 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente y deberán reflejarse anualmente en el presupuesto de cada Corporación Local.

2. El sueldo, trienios y pagas extraordinarias se devengarán y harán efectivos de conformidad con la legislación aplicable a los funcionarios de la Administración Civil del Estado.

Artículo 3.º Complemento de destino.

1. Los intervalos de los niveles de puestos de trabajo de los funcionarios de Administración Local serán los que en cada momento se establezcan para los funcionarios de la Administración del Estado.

2. Dentro de los límites máximo y mínimos señalados, el Pleno de la Corporación asignará nivel a cada puesto de trabajo atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto.

3. En ningún caso los funcionarios de Administración Local podrán obtener puestos de trabajo no incluidos en los niveles del intervalo correspondiente al grupo de titulación en que figure clasificada su Escala, Subescala, clase o categoría.

4. Los complementos de destino asignados por la Corporación deberán figurar en el presupuesto anual de la misma con la cuantía que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada nivel.

5. Los funcionarios sólo podrán consolidar grados incluidos en el intervalo correspondiente al grupo en que figure clasificada su Escala, Subescala, clase o categoría, de conformidad con lo establecido en el artículo 21 de la Ley de Medidas para la reforma de la Función Pública, y de acuerdo con lo establecido en el presente Real Decreto.

Artículo 4.º Complemento específico.

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.

Artículo 5.º Complemento de productividad.

1. El complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo.

2. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

3. En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

4. Las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás funcionarios de la Corporación como de los representantes sindicales.

5. Corresponde al Pleno de cada Corporación determinar en el presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de complemento de productividad a los funcionarios dentro de los límites máximos señalados en el artículo 7.2, b), de esta norma.

6. Corresponde al Alcalde o al Presidente de la Corporación la distribución de dicha cuantía entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual del complemento de productividad, con sujeción a los criterios que en su caso haya establecido el Pleno, sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir conforme a lo establecido en la Ley 7/1985, de 2 de abril.

Artículo 6.º Gratificaciones.

1. Corresponde al Pleno de la Corporación determinar en el presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de gratificaciones a los funcionarios dentro de los límites máximos señalados en el artículo 7.2, c), de este Real Decreto.

2. Corresponde al Alcalde o Presidente de la Corporación la asignación individual, con sujeción a los criterios que, en su caso, haya establecido el Pleno, sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir conforme a lo establecido en la Ley 7/1985, de 2 de abril.

3. Las gratificaciones, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo.

Artículo 7.º Límites a la cuantía global de los complementos específicos, de productividad y gratificaciones.

1. Los créditos destinados a complemento específico, complemento de productividad, gratificaciones y, en su caso, complementos personales transitorios, serán los que resulten de restar a la masa retributiva global presupuestada para cada ejercicio económico, excluida la referida al personal laboral, la suma de las cantidades que al personal funcionario le correspondan por los conceptos de retribuciones básicas, ayuda familiar y complemento de destino.

2. La cantidad que resulte, con arreglo a lo dispuesto en el número anterior, se destinará:

a) Hasta un máximo del 75 por 100 para complemento específico, en cualquiera de sus modalidades, incluyendo el de penosidad o peligrosidad para la Policía Municipal y Servicio de Extinción de Incendios.

b) Hasta un máximo del 30 por 100 para complemento de productividad.

c) Hasta un máximo del 10 por 100 para gratificaciones.

Artículo 8.º Normas especiales.

2. Las indemnizaciones por razón del servicio o por residencia en territorio nacional del personal al servicio de las Corporaciones Locales que tengan derecho a ellas serán las mismas que correspondan al personal al servicio de la Administración del Estado. En ningún caso habrá derecho a percibir indemnización por casa-habitación.

No obstante, ninguno de los supuestos contemplados en el número anterior del presente artículo dará lugar a la percepción de dietas.

Los funcionarios de la Administración Local que, de acuerdo con las normas en vigor, realicen una jornada de trabajo reducida, experimentarán una reducción proporcional sobre la totalidad de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Idéntica reducción se practicará sobre las pagas extraordinarias en el caso de que los funcionarios disfrutasen una jornada de trabajo reducida el día 1 de los meses de junio y/o diciembre, fecha de devengo de las citadas pagas.

Debe recordarse en este sentido que el Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, establece en su artículo 7, los límites a la cuantía global de los complementos de productividad, gratificaciones y complemento específico del personal funcionario, en los siguientes términos:

“1. Los créditos destinados a complemento de productividad, gratificaciones y, en su caso, complementos personales transitorios, serán los que resulten de restar a la masa retributiva global presupuestada para cada ejercicio económico, excluida la referida al personal laboral, la suma de las cantidades que al personal funcionario le correspondan por los conceptos de retribuciones básicas, ayuda familiar y complemento de destino.

2. La cantidad que resulte, con arreglo a lo dispuesto en el número anterior, se destinará:

a) Hasta un máximo del 75 por 100 para complemento específico, en cualquiera de sus modalidades, incluyendo el de penosidad o peligrosidad para la Policía Municipal y Servicio de Extinción de Incendios.

b) Hasta un máximo del 30 por 100 para complemento de productividad.

c) Hasta un máximo del 10 por 100 para gratificaciones.”

De acuerdo con ello, los porcentajes correspondientes a los referidos conceptos y reflejado en la siguiente tabla, demuestran la no superación de los límites referidos en el presupuesto 2023:

MASA SALARIAL GLOBAL - PRESUPUESTO 2024 MODIFICADO

FUNCIONARIOS	PRESUPUESTO 2024 EUROS	TOTAL EUROS	% S/TOTAL	OBSERVACIONES
Sueldos Base	3.673.686,57			
Antigüedades	577.322,62			
Pagas Extras	612.281,10			
Complemento de Destino	3.093.917,30			
Complemento Específico	4.945.750,70	5.186.280,98	74,58%	Máximo 75%
Específico Variable - CEDE	240.530,28			
Residencia	692.823,97			
Productividad	799.722,89	799.722,89	11,50%	Máximo 30%
Gratificaciones	275.000,00	275.000,00	3,95%	Máximo 10%
TOTAL PRESUPUESTO	14.911.035,43			
RESTAR DE LA MASA SALARIAL GLOBAL				
Sueldos Base	3.673.686,57			

Respecto del personal laboral, habrá de contemplarse la posibilidad de efectuar dotación similar o compartir la reseñada en su caso. No obstante, este servicio hace la dotación en su totalidad en el cuadro de personal funcionario, sin perjuicio de las modificaciones de crédito que se precisen para el personal laboral, respecto del que el margen de dotación es diferente al del personal funcionario en cuanto no están sujetos a los límites de la norma trascrita. En cualquiera de los casos, todo ello dependerá del sistema que se implante y de los mecanismos para el reconocimiento del derecho al percibo del complemento correspondiente.

Medidas del Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI, BOE 14 de noviembre de 2022, número 276, que regula:

“Para el año 2024, el incremento salarial fijo será del 2%, sobre la base de las retribuciones ya incrementadas en el ejercicio anterior. Adicionalmente a la subida fija del año 2024, si la suma de la variación del IPCA de los años 2022, 2023 y 2024 superara el incremento retributivo fijo acumulado de 2022, 2023 y 2024 establecido en los párrafos anteriores, se aplicará un incremento retributivo adicional y consolidable del 0,5%. Este incremento adicional tendría efectos de 1 de enero de 2024.

Medidas del Acuerdo Marco para el año 2024, un 2%, desde el 1 de enero de 2024 y 0,5% variables vinculadas al IPC, es decir, un 2,5%, incrementándose 910.886,01 euros, resultando el techo de gasto del capítulo I para el año 2024 de 37.346.326,34 euros.

Reflejada a continuación tabla explicativa de los incrementos realizados y analizados anteriormente:

RESUMEN MODIFICACIÓN CAPÍTULO I - PRESUPUESTO 2024

Denominación Colectivo	Presupuesto 2024 Aprobado		Presupuesto 2024 Modificado	
	Retribuciones	S.S. Empresa	Retribuciones	S.S. Empresa
Funcionarios Vacantes Absolutas	6.703.676,92	1.479.295,41	6.518.662,91	1.450.308,46
Laborales Fijos Vacantes Absolutas	994.3969,86	268.415,52	1.159.919,01	317.467,33
TOTAL RETRIBUCIONES Y SS.SS.	7.698.646,78	1.747.710,93	7.678.581,92	1.767.775,79
PRESUPUESTO MODIFICADO EQUILIBRADO	9.446.357,71	9.446.357,71		

CONCLUSIONES.

La aprobación si procede de la redistribución de economías y creación de plazas elaboradas por el Servicio de Recursos Humanos, es manifestación de la potestad de autoorganización recogida, entre otras normas, en el artículo 4.1 a) de la L.R.B.R.L., concordante con el artículo 90 de la misma norma.

Como se ha reflejado anteriormente el Presupuesto Municipal y el Anexo I de la Plantilla Orgánica Municipal, aparece tanto en el artículo 90 de Ley de Bases de Régimen Local, como en el artículo 126 del Real Decreto Legislativo 781/1986, que aprueba el Texto Refundido de la citada L.R.B.R.L y en el artículo 168 del RD Legislativo 2/2004, Texto Refundido de la Ley de las Haciendas Locales.

Las retribuciones del personal al servicio de esta Administración han experimentado un incremento global del 2,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2023, 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, por ello el denominado Capítulo I recoge todas las retribuciones brutas que, conforme al RD 861/1986, ha de satisfacer éste Ayuntamiento, así como las cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social, distribuidos:

a. Personal Funcionario

b. Personal Laboral

c. Personal Eventual o de confianza

d. Miembros Corporativo

Hay que tener en cuenta que tanto la Plantilla Orgánica, como el Presupuesto General Municipal que pretenden aprobarse para el ejercicio 2024, no introduce modificaciones sustanciales, más allá de las que consisten en incorporar los cambios que en la plantilla, amortizando plazas e utilizando dichas economías para crear otras plazas; modificación de la denominación de otras, sin afectar a las retribuciones no suponiendo un incremento más allá del establecido por Ley.

Las Entidades Locales han de aprobar anual y conjuntamente con el Presupuesto, la Plantilla de personal, la cual deberá comprender todas las plazas de trabajo reservados a funcionario, a personal laboral y a personal eventual y ha de responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia y ha de establecerse de acuerdo con la ordenación general de la economía, sin que los gastos de personal puedan rebasar los límites que fijen con carácter general.

Las categorías del personal relacionado están identificadas como conjunto de plazas agrupadas en Cuerpos, Escalas, Subescalas, Clases y Categorías en lo funcional. Además, se consigna información relativa al programa económico con indicación de los códigos que reflejan la ocupación de cada plaza.

La Plantilla y las Retribuciones según reciente Jurisprudencia del Tribunal Supremo no son objeto de negociación, si bien como trámite previo se aconseja dar cuenta y acoger las alegaciones que procedan de las Organizaciones Sindicales más representativas en la Entidad.

En cuanto al trámite de aprobación, como disposición de carácter general y/o reglamento local y como propia norma de rango general, está sujeto a un procedimiento específico de tramitación y aprobación, el cual ha de seguirse so pena de nulidad. En el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 29 de octubre, que aprobó el TR de la LBRL, así como en los artículos 21,22, 90, 123 de la Ley 7/1985, de 2 abril R.B.R.L., artículos 126, 127 y 129 de Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que aprueba el texto refundido de las disposiciones vigentes en materia local, artículo 188 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

1. Elaboración de la Propuesta por el Servicio de Recursos Humanos.
2. Elaboración de Informes del Servicio y otros.
3. Remisión del documento Plantilla Anexo I a la Intervención de Fondos para ser sometida a informe de fiscalización.
4. Remisión de la Plantilla Anexo I a las Organizaciones Sindicales.
5. Dictamen de la Comisión Informativa competente.
6. Aprobación inicial por el órgano competente, es decir, el Ayuntamiento Pleno.
7. Sometimiento a información pública por plazo de quince días, con exposición al público del texto íntegro de la plantilla mediante Anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.
8. En su caso, si las hubiera, informes y propuestas en contestación de las alegaciones e impugnaciones presentadas.
9. Dictamen de la Comisión Informativa competente.

10. Aprobación definitiva, si procediere, con resolución de las alegaciones e impugnaciones por el Ayuntamiento Pleno.

11. Publicación en el B.O.P del acuerdo de aprobación definitiva.

12. Remisión del acuerdo de aprobación definitiva a la Delegación del Gobierno en Canarias y a la Dirección General de la Función Pública de Canarias dentro del plazo de los 30 días siguientes.

VII. Que, tal y como se establece en el artículo 142.1 del Reglamento Orgánico Municipal de esta corporación, en caso de que no se presenten reclamaciones o sugerencias en el plazo previsto para el trámite de información pública, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo hasta entonces provisional.

VIII. Que la competencia para resolver recae en la Concejala del Área de Presidencia, Recursos Humanos, Cultura, Igualdad, Juventud y Educación en virtud del Decreto de delegación de competencias número 3226/2023, de fecha 21 de junio de 2023, que viene a emitir la siguiente,

RESOLUCIÓN.

PRIMERO. APROBAR DEFINITIVAMENTE las modificaciones de presupuesto y plantilla para el ejercicio 2024 aprobadas inicialmente en Pleno en sesión ordinaria celebrada el día 27 de junio de 2024 y cuyo tenor literal figura en el Anexo I del presente Informe.

SEGUNDO. Publicar la Resolución que se dicte en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas, en el Tablón de Anuncios y en la página web municipal www.maspalomas.com

Contra este acto, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse Recurso Contencioso-Administrativo, en el plazo de DOS MESES, contados a partir del día siguiente a su publicación, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo competente; o bien interponer en vía administrativa, el recurso potestativo de reposición ante la Concejala de Recursos Humanos, en los términos previstos en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de la Administraciones Públicas.

Es cuanto tengo el deber de informar, advirtiendo que la opinión jurídica recogida en el presente informe se somete a cualquier otra mejor fundada en Derecho”.

En San Bartolomé de Tirajana, a veintitrés de agosto de dos mil veinticuatro.

LA CONCEJALA DE PRESIDENCIA, RECURSOS HUMANOS, CULTURA, IGUALDAD, JUVENTUD Y EDUCACIÓN, María Elena Álamo Vega.

“ANEXO I:

1. SITUACIÓN ACTUAL DE LA PLANTILLA.

A. Personal Funcionario Vacantes.

B. Personal Laboral Fijo Vacantes.

2. VARIACIONES QUE OPERAN EN LA PLANTILLA 2024.

A.1. Bajas funcionarios Carrera.

NÚMERO	CATEGORÍA	GRUPO	NÚMERO PLAZAS
1	SUBCOMISARIO	A1	1873

1	INSPECTOR	A2	224
3	OFICIAL	C1	17,85;554
1	LCD CIENC INFORMA	A1	1503
	TOTAL		6

A.2. Altas funcionarios Carrera.

FUNCIONARIOS

NÚMERO	CATEGORÍA	GRUPO	NÚMERO PLAZAS
1	T.A.E. DERECHO	A1	4475
1	T. TÉCNICO GESTIÓN	A2	4474
	TOTAL		2

B.1. Bajas Laborales Fijos.

NÚMERO	CATEGORÍA	GRUPO	NÚMERO PLAZAS
1	LIMPIADORA	AP	535
	TOTAL	1	

B.2. Altas Laborales Fijos.

NÚMERO	CATEGORÍA	GRUPO	NÚMERO PLAZAS
2	ADMINISTRATIVO	C1	4476;4477
1	MONITOR FOLKLORE	C2	4482
2	ELECTRICISTAS	C2	4480;4481
2	PEÓN	AP	4478;4479
	TOTAL		7

C. Modificación Plazas Laborales.

NÚMERO	CATEGORÍA	NÚMERO PLAZAS	GRUPO ACTUAL	GRUPO A MODIFICAR
1	DTOR ESCUELA MÚSICA	4297	A1	A2

3. MODIFICACIÓN PRESUPUESTO 2024.

En el presupuesto para el ejercicio 2024, las plazas vacantes del personal funcionario y laboral, operan los siguientes cambios:

3.1. Amortizar.

Categoría	Colectivo	GRUPO/SUBGRUPO	Nivel CD	Plaza	Total Retribuciones	S.S. Empresa	Total Costes
SUBCOMISARIO/A	F	A / A1	28	1873	67.599,43 €	12.181,72 €	79.781,15 €
INSPECTOR/A POLICÍA	F	A / A2	26	224	52.059,48 €	10.350,16 €	62.409,64 €
OFICIAL POLICÍA	F	C / C1	22	17	37.901,97 €	7.602,56 €	45.504,53 €
OFICIAL POLICÍA	F	C / C1	22	85	37.795,54 €	7.602,56 €	45.398,10 €
OFICIAL POLICÍA	F	C / C1	22	554	37.901,97 €	7.602,56 €	45.504,53 €
LCDO/A CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN	F	A / A1	28	1503	61.503,08 €	12.181,72 €	73.684,80 €
DIRECTOR/A ESCUELA DE MÚSICA	LF	A / A1	28	4297	60.829,73 €	14.214,72 €	75.044,45 €
OPERARIO/A DE LIMPIEZA	LF	AP	14	535	23.725,05 €	6.420,24 €	30.145,29 €
TOTAL, COSTES PLAZAS A AMORTIZAR							457.472,49 €

3.2. Crear.

Categoría	Colectivo	GRUPO/SUBGRUPO	Nivel CD	Plaza	Total Retribuciones	S.S. Empresa	Total Costes
LICENCIADO/A EN DERECHO (TAE)	F	A / A1	28	4475	61.503,08 €	15.990,80 €	77.493,88 €
TÉCNICO/A GESTIÓN	F	A / A2	26	4474	48.244,38 €	12.543,53 €	60.787,91 €
ADMINISTRATIVO/A	LF	C / C1	22	4476	35.286,42 €	9.527,33 €	44.813,75 €
ADMINISTRATIVO/A	LF	C / C1	22	4477	35.286,42 €	9.527,33 €	44.813,75 €
MONITOR/A FOLKLORE	LF	C / C2	18	4482	28.249,49 €	7.909,85 €	36.159,34 €
ELECTRICISTA	LF	C / C2	18	4480	27.562,80 €	7.717,58 €	35.280,38 €
ELECTRICISTA	LF	C / C2	18	4481	27.562,80 €	7.717,58 €	35.280,38 €
PEON	LF	AP	14	4478	24.460,02 €	7.562,17 €	32.022,19 €
PEON	LF	AP	14	4479	24.460,02 €	7.562,17 €	32.022,19 €
DIRECTOR/A ESCUELA DE MÚSICA	LF	A / A2	26	4297	46.635,96 €	12.162,76 €	58.798,72 €
TOTAL, COSTES PLAZAS NUEVA CREACIÓN Y TRANSFORMACIÓN							467.472,49 €

Con las amortizaciones realizadas en el apartado anterior, seis plazas de la plantilla de funcionarios y una de la plantilla laboral, se propone la creación de dos plazas de funcionario, un Técnico de Administración Especial en Derecho y un Técnico de Gestión y en la plantilla laboral dos Administrativos, un Monitor de Folklore, 2 Electricistas y dos Peones, el coste económico de las amortizaciones coincide con las creaciones lo que dicho movimiento de plazas no supone incremento del capítulo I del presupuesto para el ejercicio 2024”.

157.170

ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE SANTA LUCÍA DE TIRAJANA

ANUNCIO

3.491

Por la presente comunicación se hace público la Resolución número 2024-4963, de fecha 21 de agosto de 2024, por el que se nombra como Personal Laboral Fijo de (10) plazas de Asistente Domiciliario perteneciente al Grupo/Subgrupo C2, afectadas por el Proceso de Estabilización del Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana, a través del sistema de Concurso, cuya parte dispositiva tiene el siguiente tenor literal:

“PRIMERO. Formalizar el contrato de trabajo en la modalidad de laboral fijo, tras la superación del Proceso Selectivo Extraordinario de Estabilización del Personal Temporal, para la provisión en propiedad de diez (10) plazas de Asistente Domiciliario, por el sistema de CONCURSO, a Doña GLORIA RODRÍGUEZ MARRERO con DNI ***2867***, como Asistente Domiciliario, perteneciente al Grupo/Subgrupo C2, para ocupar en tal calidad la plaza número 2273, puesto número 2399.

SEGUNDO. Formalizar el contrato de trabajo en la modalidad de laboral fijo, tras la superación del Proceso