

**SECRETARÍA GENERAL
LAMT/RAC**

**DON LUIS ALFONSO MANERO TORRES, SECRETARIO GENERAL DEL
ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE SANTA LUCÍA DE TIRAJANA.**

CERTIFICA.- Que el Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 27 de julio de 2023, adoptó entre otros, el siguiente acuerdo:

8.- ASUNTOS DE URGENCIA.

8.- MODIFICACIÓN DE LA PLANTILLA ORGÁNICA

Por la Presidencia se da lectura del punto a tratar, cediendo la palabra a la Sra. Concejala-Delegada de Solidaridad, Escuelas Infantiles y Recursos Humanos: D^a Ofelia Alvarado Santana, quien expuso conjuntamente la justificación de que el presente asunto y el anterior se traigan por esta vía, siendo que viene motivada en que la Corporación se constituyó el 17 de junio de 2023, y la norma establece que el número, características y retribuciones del personal eventual será determinado por el Pleno de cada Corporación, al comienzo de su mandato, y por dar cumplimiento lo dispuesto en el artículo 104 de la Ley de Bases de Régimen Local es por lo que se traen los asuntos por la vía de urgencia.

Consta en el expediente justificación de la urgencia suscrita el 26 de julio de 2023 por el Sr. Alcalde Presidente, con el siguiente tenor literal:

“Visto que en el presente expediente, es voluntad de la Corporación dentro de su potestad autoorganizativa, modificar la plantilla orgánica municipal al objeto de transformar cuatro plazas pertenecientes al grupo/subgrupo C2 al grupo/subgrupo A1.

Visto que de conformidad con la normativa ampliamente expuesta en la documentación que obra en el expediente, para ampliar la plantilla resulta necesario compensar el aumento mediante reducción de otras unidades.

Visto que de conformidad con el art. 82 del Real Decreto 2568/1986 de 28 de noviembre por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales,

“1. El orden del día de las sesiones será fijado por el Alcalde o Presidente asistido de la Secretaría.

2. En el orden del día sólo pueden incluirse los asuntos que hayan sido previamente dictaminados, informados o sometidos a consulta de la Comisión Informativa que corresponda.

3. El Alcalde o Presidente, por razones de urgencia debidamente motivada, podrá incluir en el orden del día, a iniciativa propia o a propuesta de alguno de los portavoces, asuntos que no hayan sido previamente informados por la respectiva Comisión Informativa, pero en este supuesto no podrá adoptarse acuerdo alguno sobre estos asuntos sin que el Pleno ratifique su inclusión en el orden del día.”

Los motivos que justifican que este expediente se incluya en el orden del día de la sesión plenaria que se celebrará el día 27 de julio, se exponen a continuación:

La Corporación se constituyó el 17 de junio de 2023, la norma establece que 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.



Se entiende que cuando la norma establece “al comienzo de su mandato” hace referencia a que dichos acuerdos han de adoptarse en sus primeros Plenos, por lo que debe entenderse que la sesión que se celebrará el 27 de julio, forma parte de estas primeras sesiones Plenarias, habida cuenta que en el mes de agosto no se celebran Plenos ordinarios, por lo que tendríamos que irnos a la sesión plenaria del mes de septiembre para aprobar las características del personal eventual, incumpliendo por tanto lo fijado en la normativa para estos casos.

A lo anterior habría que sumar, que por un lado la modificación de la plantilla conlleva un periodo de exposición pública, y el acuerdo no sería definitivo hasta tanto en cuanto ese periodo haya concluido. Por otro lado, los nombramientos del personal eventual, el régimen de sus retribuciones y su dedicación se publicarán en el «Boletín Oficial» de la Provincia, por lo que respetando estos plazos preceptivos, así como el tiempo que la Unidad Administrativa necesita para poder tramitar el expediente (solicitud de RC, emisión del informe propuesta, fiscalización, etc), si el acuerdo se eleva al Pleno a finales de septiembre, no sería hasta mediados de noviembre cuando podría hacerse efectivos sus nombramientos. Comoquiera que este personal realiza funciones de especial asesoramiento y confianza al Alcalde, y en la actualidad, el Alcalde únicamente cuenta con un empleado eventual que cumpla las características de un grupo de clasificación A1, a todas luces un número absolutamente insuficiente si se tiene en cuenta que Santa Lucía es un municipio con más de 75.000 habitantes, es por lo que resulta también necesario darle la debida urgencia al expediente e incluirlo en el orden del día así como someterlo a su aprobación por parte del Pleno Municipal en la próxima sesión plenaria que se celebrará el 27 de julio.”.

De conformidad con lo establecido en el artículo 51 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de Abril y demás preceptos concordantes; antes de entrar en el fondo del asunto a que se refiere el epígrafe que antecede, que no figura en el orden del día de la sesión, por la Presidencia se somete a votación su especial declaración de urgencia, que es aprobada por 15 votos a favor correspondientes al Grupo Nueva Canarias–Frente Amplio Canarista (NC-FAC) (8), al Grupo Socialista Obrero Español (5) y a los Sres. Concejales del Grupo Mixto, D. Sergio Vega Almeida (1) y D. Juan José Ramos López (1); con 4 votos en contra del Grupo La Fortaleza de Santa Lucía (4) y con 2 abstenciones del Grupo VOX (2).

A continuación, la Presidencia cede la palabra a la Sra. Concejala-Delegada de Solidaridad, Escuelas Infantiles y Recursos Humanos: D^a Ofelia Alvarado Santana, quien expone los términos de la propuesta.

Finalizada su exposición, la Presidencia abre un turno de intervenciones.
(...)

Vista la documentación obrante al expediente, y especialmente, la propuesta suscrita por la Jefatura de Servicio de Recursos Humanos y Organización, cuyo tenor literal se transcribe a continuación:

“De conformidad con lo establecido en el art. 175 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, y sin perjuicio de la decisión final que adopte el órgano competente, se eleva la siguiente propuesta de resolución,

HECHOS Y FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero: Mediante Providencia de fecha 25 de julio de 2023, la Alcaldía Presidencia, requiere la incoación de expediente de modificación puntual de la Plantilla Orgánica municipal. El tenor literal de la Providencia es el siguiente:

“PROVIDENCIA DE ALCALDÍA



OFICINAS MUNICIPALES

Avda. de las Tirajanas, 151 Tlfs: (928) 72 72 00 Fax (928) 72 72 35
35110 Santa Lucía – Gran Canaria N.I.F. P-3502300-A N° Rgtró : 01350228

**SECRETARIA GENERAL
LAMT/RAC**

Con el objeto de adoptar las medidas oportunas para ir adecuando la plantilla de personal a las necesidades reales del Ayuntamiento, atendiendo a la capacidad económica del mismo y a la forma de nombrar y cesar al personal de confianza así como a las funciones inherentes al personal de confianza.

En virtud de lo expuesto, y conforme a lo previsto por el art. 165.1 a) del Reglamento de Organización y Funcionamiento de las Entidades Locales,

DISPONGO

La modificación de la Plantilla orgánica municipal, transformando las 4 plazas denominadas “Auxiliar de alto cargo”, grupo C, subgrupo C2 y que se señalarán a continuación en “Técnico Superior de Alto Cargo”, grupo A subgrupo A1 debiendo quedar CREADAS tras su modificación las plazas de la siguiente manera:

PLAZA	NRPT	PLAZA ANTES DE LA MODIFICACIÓN	PLAZA DESPUÉS DE LA MODIFICACIÓN	IMPORTE
3019	3565	AUXILIAR DE ALTO CARGO	Técnico Superior de Alto Cargo	44.748,63 €
3011	3513	AUXILIAR DE ALTO CARGO	Técnico Superior de Alto Cargo	44.748,63 €
3012	3514	AUXILIAR DE ALTO CARGO	Técnico Superior de Alto Cargo	44.748,63 €
3010	3512	AUXILIAR DE ALTO CARGO	Técnico Superior de Alto Cargo	44.748,63 €
				€

Teniendo en cuenta que los cuatro puestos que se pretenden modificar tienen a día de la fecha dotación presupuestaria hasta el final del presente ejercicio, únicamente se necesita dotación presupuestaria por la diferencia entre la dotación de una plaza del grupo/subgrupo de clasificación C2 y una plaza perteneciente al grupo/subgrupo de clasificación A1.

Realizados los cálculos, dicha transformación tiene un coste anual para lo que resta de ejercicio de 33.714,24 €.

En cuanto al **coste anual** por la transformación requerida, la misma tiene un coste de:

	MENSUAL	ANUAL (14 pagas)	SEGURIDAD SOCIAL	TOTAL C/TRABAJADOR	TOTAL 4 TRABAJADORES



Salario mensual A1	3.497,40 €	48.963,60 €	16.182,47 €	65.146,07 €	260.584,28 €
Salario Mensual-C2	2.411,42 €	33.759,88 €	11.157,64 €	44.917,52 €	179.670,08 €
DIFERENCIA.....					80.914,20 €

La financiación necesaria para cubrir con solvencia la presente modificación anual, se financiará con el reajuste de la partida que está contemplada en el capítulo 1 del Presupuesto, todos los años y por tanto, dentro de los límites que establece para cada ejercicio la Ley de Presupuestos Generales del Estado.”

SEGUNDO: Existe consignación presupuestaria adecuada y suficiente para financiar los **33.714,24 €** que supone la modificación de las cuatro plazas del grupo/Subgrupo C2 al grupo/subgrupo A1 en lo que resta del presente ejercicio.

Consta en el expediente documento contable de retención de crédito con el siguiente desglose:

NÚMERO DE RC	CONCEPTO	IMPORTE
RC 202300056540	RETRIBUCIONES BÁSICAS	25.339,52 €
RC 202300056541	SEG.SOC. A CARGO EMPRESA	8.374,72

TERCERO: La financiación necesaria para financiar la transformación de las plazas para el ejercicio 2024 y siguientes se realizará con el reajuste de una partida que está contemplada en el capítulo 1 del presupuesto todos los años y por tanto, dentro de los límites que establece para cada ejercicio la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

LEGISLACIÓN APLICABLE

- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (en adelante LRBRL).
- 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 TREBEP).
- 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. (En adelante TR781/86).
- Real Decreto 2568/1986 de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de 2007, para la igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres.
- L.O. 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, la cual deroga la L.O. 15/1999, de 13 de diciembre sin perjuicio de lo previsto en la disposición adicional decimocuarta y en la disposición transitoria cuarta.
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las retribuciones de los funcionarios de administración local.
- Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

II. FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO: El artículo 92 de la Ley 7/1985 Reguladora de las Bases del Régimen Local (en adelante LRBRL) recoge el sistema de fuentes de aplicación en materia de función pública al establecer que:

“1. Los funcionarios al servicio de la Administración local se rigen, en lo no dispuesto en esta Ley, por la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, por la restante legislación del Estado en materia de función pública, así como por la legislación de las Comunidades Autónomas, en los términos del artículo 149.1.18.ª de la Constitución.”



**SECRETARIA GENERAL
LAMT/RAC**

2. Con carácter general, los puestos de trabajo en la Administración local y sus Organismos Autónomos serán desempeñados por personal funcionario.

3. Corresponde exclusivamente a los funcionarios de carrera al servicio de la Administración local el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales. Igualmente son funciones públicas, cuyo cumplimiento queda reservado a funcionarios de carrera, las que impliquen ejercicio de autoridad, y en general, aquellas que en desarrollo de la presente Ley, se reserven a los funcionarios para la mejor garantía de la objetividad, imparcialidad e independencia en el ejercicio de la función.”

El artículo 4 del mismo cuerpo legal establece:

“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 reglamentaria y de autoorganización.”

SEGUNDO: El artículo 90 de la LBRL, en concordancia con el artículo 74 del TREBEP y el 16 de la Ley 2/1987 de la Función Pública Canaria, señalan:

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

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

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

El artículo 74 (TREBEP) establece que, “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.”

La finalidad de modificar la plantilla, es por un lado adoptar las medidas oportunas para adecuar su plantilla de personal a las necesidades reales del Ayuntamiento y de otro adaptar dicha plantilla a la Relación de Puestos de Trabajo, y atendiendo a la capacidad económica del Ayuntamiento, a la estabilidad presupuestaria, al respeto de los derechos de los trabajadores existentes en la plantilla y, en general, al cumplimiento de la legalidad vigente.

La **plantilla de personal** no es sino la traducción económica de la relación de puestos de trabajo, la relación de plazas que se van a dotar presupuestariamente, y supone un instrumento de visión de conjunto desde esta perspectiva.

TERCERO: El artículo 12 del Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en concordancia con el art. 8.1 d, del citado texto legal, establece cuanto sigue:

“Los empleados públicos se clasifican en:

a) Funcionarios de carrera.

b) Funcionarios interinos.

c) Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.

d) Personal eventual.

1. Es personal eventual el que, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin.

2. Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto determinarán los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas que podrán disponer de este tipo de



personal. El número máximo se establecerá por los respectivos órganos de gobierno. Este número y las condiciones retributivas serán públicas.

3. El nombramiento y cese serán libres. El cese tendrá lugar, en todo caso, cuando se produzca el de la autoridad a la que se preste la función de confianza o asesoramiento.

4. La condición de personal eventual no podrá constituir mérito para el acceso a la Función Pública o para la promoción interna.

5. Al personal eventual le será aplicable, en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera.”

CUARTO: El artículo ciento setenta y nueve de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General señala lo siguiente:

“1. Cada término municipal constituye una circunscripción en la que se elige el número de concejales que resulte de la aplicación de la siguiente escala:

De 50.001 a 100.000	25
---------------------	----

Asimismo, el artículo 104 de la LBRL, establece que:

1. El número, características y retribuciones del personal eventual será determinado por el Pleno de cada Corporación, al comienzo de su mandato.”

Y el artículo 104 bis, que “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 concejales de la Corporación local “

De la conjugación de los párrafos anteriores, teniendo en cuenta que la última cifra oficial de población de Santa Lucía de Tirajana, en los últimos datos publicados por el INE (año 2022) asciende a 74.560 habitantes, el Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana, puede incluir en su plantilla, puestos de trabajo de personal eventual hasta un máximo de 12.

QUINTO: El artículo 126 y 127 del texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril (TRRL), señalan en lo que a la plantilla respecta:

Art. 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.**

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

Art. 127. Una vez aprobada la plantilla y la relación de puestos de trabajo, se remitirá copia a la Administración del Estado y, en su caso, a la de la Comunidad Autónoma respectiva, dentro del plazo de treinta días, sin perjuicio de su publicación íntegra en el «Boletín Oficial de la Provincia», junto con el resumen del Presupuesto.

Por lo que el art. 126 limita la posibilidad de ampliación de las plantillas de personal a los supuestos en que el incremento del gasto quede compensado mediante la reducción de otras unidades o capítulos de gastos corrientes no ampliables, situación que se cumple en la modificación del presente expediente, al financiarse con reajustes en otras partidas que están contempladas en el capítulo 1 del presupuesto todos los años y por tanto, dentro de los límites que establece la LPGE.



SEXTO: Por lo que hace a las materias negociables en el ámbito del empleo público, el artículo 37.2º del TREBEP establece unos límites al respecto, al relacionar una serie de materias excluidas de la obligatoriedad de negociación, o más bien, pese a su dicción literal, de asuntos que se excluyen de la negociación, y que resultan aplicables tanto a la negociación funcional como a la laboral, pues, aunque los términos no sean muy explícitos, son materias innegociables por razones de orden público, que tanto valen en un caso como en el otro. En tal sentido:

«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».

Y «La regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional».

Sí serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo, la determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios, y las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de ley, entre otras (artículo 37.1º del TREBEP).

Si bien el personal eventual es el que, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial, siendo retribuido con cargo a los créditos consignados para este fin, por lo que se concluye que este personal, es un personal completamente ajeno a las funciones propias de los empleados públicos, sus funciones son excepcionales por lo que la validez de las mismas están condicionadas a que sus cometidos se circunscriban a esas funciones de confianza y asesoramiento especial, quedándoles vedadas a este personal eventual las actuaciones de colaboración profesional que se proyectan en las funciones normales de la Administración Pública.

En cuanto a la obligatoriedad o no de la realización de un trámite de consulta o negociación para la aprobación o modificación de la **Plantilla de Personal**, sin embargo, y siendo la finalidad de su aprobación eminentemente presupuestaria y típica manifestación de la potestad de autoorganización (se limita a una relación de plazas dotadas económicamente, cuya finalidad es predominantemente de ordenación presupuestaria), ello la exime de negociación colectiva. Entendemos que se excluye así de la necesidad de dicha negociación con base en el artículo 37.2º del TREBEP. En este sentido, puede citarse la **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias de 14 de octubre de 2013**, que mantiene que la plantilla presupuestaria no es una materia que sea objeto de negociación a los efectos del TREBEP.

SÉPTIMO: El Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el 26 de enero de 2023, se aprobó definitivamente la **Plantilla Orgánica del Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana para el ejercicio 2023**.

En la Plantilla orgánica figuran las siguientes plazas:

Plaza	NRP T	FUN	PUESTO	GR	Subg	Procedencia	Escala	Provisión



3001	3201	9121	Técnico Superior de Alto Cargo	A	A1	Ayto S. Lucia	E	Alcaldía
3016	1602	9121	Técnico de Alto Cargo	A	A2	Ayto S. Lucia	E	Alcaldía
3013	3514	9121	Técnico de Alto Cargo	A	A2	Ayto S. Lucia	E	Alcaldía
3015	3583	9121	Secretario de Alto Cargo	C	C1	Ayto S. Lucia	E	Alcaldía
3005	3287	9121	Secretario de Alto Cargo	C	C1	Ayto S. Lucia	E	Alcaldía
3009	3327	9121	Secretario de Alto Cargo	C	C1	Ayto S. Lucia	E	Alcaldía
3019	3665	9121	Auxiliar de Alto Cargo	A	A1	Ayto S. Lucia	E	Alcaldía
3011	3513	9121	Auxiliar de Alto Cargo	C	C2	Ayto S. Lucia	E	Alcaldía
3012	3514	9121	Auxiliar de Alto Cargo	C	C2	Ayto S. Lucia	E	Alcaldía
3010	3512	9121	Auxiliar de Alto Cargo	C	C2	Ayto S. Lucia	E	Alcaldía
3017	3648	9121	Auxiliar de Alto Cargo	C	C2	Ayto S. Lucia	E	Alcaldía
3018	3549	9121	Auxiliar de Alto Cargo	C	C2	Ayto S. Lucia	E	Alcaldía

Como puede comprobarse, en la Plantilla vigente, existen cuatro puestos de trabajo denominados "Secretario de Alto Cargo" pertenecientes al **grupo C, subgrupo C2**. Es voluntad, del grupo de gobierno actual, dada su potestad autoorganizativa, de modificar de manera puntual dicha plantilla, transformando los cuatro puestos señalados en el párrafo quedando tras dicha modificación clasificados dentro del grupo A subgrupo A1,

Quedando las plazas tras la modificación de la siguiente manera:

<u>Plaza</u>	<u>NRPT</u>	<u>FUN</u>	<u>PUESTO</u>	<u>GR</u>	<u>Subg</u>	<u>Escala</u>	<u>Salario anual</u>
3019	3665	9121	Técnico Superior de Alto Cargo	A	A1	E	65.146,07 €
3011	3513	9121	Técnico Superior de Alto Cargo	A	A1	E	65.146,07 €
3012	3514	9121	Técnico Superior de Alto Cargo	A	A1	E	65.146,07 €
3010	3512	9121	Técnico Superior de Alto Cargo	A	A1	E	65.146,07 €

La plantilla de personal comprende todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual, con una función de instrumento de planificación y racionalidad. Aprobada inicialmente la plantilla, se expondrá al público, previo anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia por quince días, durante los cuales las personas interesadas podrán examinarlos y presentar reclamaciones ante el Pleno.

La aprobación se considerará definitiva si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones; en caso contrario, el Pleno dispondrá de un plazo de un mes para resolverlas.



OFICINAS MUNICIPALES

Avda. de las Tirajanas, 151 Tlfs: (928) 72 72 00 Fax (928) 72 72 35
35110 Santa Lucía – Gran Canaria N.I.F. P-3502300-A Nº Rgтро : 01350228

SECRETARIA GENERAL
LAMT/RAC

A la vista de las alegaciones presentadas e informadas éstas, en su caso, el Pleno de la Corporación aprobará definitivamente la plantilla, de acuerdo con el artículo 22.2.i) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Aprobada la plantilla, se remitirá copia a la Administración del Estado y en su caso, a la de la Comunidad Autónoma respectiva, dentro del plazo de treinta días.

TEXTO DISPOSITIVO DE LA PROPUESTA DE RESOLUCIÓN

PRIMERO: MODIFICAR la plantilla orgánica municipal, transformando las 4 plazas denominadas “Auxiliar de alto cargo” en “Técnico Superior de Alto Cargo”, debiendo quedar la plantilla tras su modificación de la siguiente manera;

<u>Plaza</u>	<u>NRPT</u>	<u>FUN</u>	<u>PUESTO</u>	<u>GR</u>	<u>Subg</u>	<u>Escala</u>
3019	3665	9121	Técnico Superior de Alto Cargo	A	A1	E
3011	3513	9121	Técnico Superior de Alto Cargo	A	A1	E
3012	3514	9121	Técnico Superior de Alto Cargo	A	A1	E
3010	3512	9121	Técnico Superior de Alto Cargo	A	A1	E

SEGUNDO: APROBAR las retribuciones anuales de dichas plazas siendo el coste bruto, con el coste de la Seguridad Social empresa incluido, anual el que se establece en la siguiente tabla:

<u>Plaza</u>	<u>NRPT</u>	<u>FUN</u>	<u>PUESTO</u>	<u>GR</u>	<u>Subg</u>	<u>Escala</u>	<u>Salario anual (14 pagas + Seguridad Social)</u>
3019	3665	9121	Técnico Superior de Alto Cargo	A	A1	E	65.146,07 €
3011	3513	9121	Técnico Superior de Alto Cargo	A	A1	E	65.146,07 €
3012	3514	9121	Técnico Superior de Alto Cargo	A	A1	E	65.146,07 €
3010	3512	9121	Técnico Superior de Alto Cargo	A	A1	E	65.146,07 €

TERCERO: FINANCIAR, dicho coste con el reajuste de una partida que está contemplada en el capítulo 1 del Presupuesto de todos los años y por tanto, dentro de los límites que establece para cada ejercicio la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

CUARTO: PUBLICAR íntegramente en el «Boletín Oficial de la Provincia



QUINTO:REMITIR copia a la Administración del Estado y, en su caso, a la de la Comunidad Autónoma respectiva, dentro del plazo de treinta días”.

Teniendo en cuenta el informe emitido por la Sra. Interventora General, cuyo tenor literal es el siguiente:

“INFORME DE INTERVENCIÓN

Asunto: Informe de control permanente previo de modificación de la Plantilla orgánica Municipal. PR/2023/6508

Noemí Naya Orgeira, Interventora General del Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana, en virtud de las atribuciones de control citadas y establecidas en el artículo 213 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y desarrolladas por el Real Decreto 424/2017, de 28 de abril, por el que se regula el régimen jurídico del control interno en las entidades del Sector Público Local; y en atención a las facultades recogidas en el artículo 4.1.b).2º del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, emito el siguiente

INFORME:

I.- ANTECEDENTES:

- Plantilla Orgánica del Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana para el ejercicio 2023, aprobada por este Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el 26/01/2023.
- **Providencia de la Alcaldía de fecha 25 de julio de 2023**, del siguiente tenor literal:

“PROVIDENCIA DE ALCALDÍA

Con el objeto de adoptar las medidas oportunas para ir adecuando la plantilla de personal a las necesidades reales del Ayuntamiento, atendiendo a la capacidad económica del mismo y a la forma de nombrar y cesar al personal de confianza así como a las funciones inherentes al personal de confianza.

En virtud de lo expuesto, y conforme a lo previsto por el art. 165.1 a) del Reglamento de Organización y Funcionamiento de las Entidades Locales,

DISPONGO

La modificación de la Plantilla orgánica municipal, transformando las 4 plazas denominadas “Auxiliar de alto cargo”, grupo C, subgrupo C2 y que se señalarán a continuación en “Técnico Superior de Alto Cargo”, grupo A subgrupo A1 debiendo quedar CREADAS tras su modificación las plazas de la siguiente manera:

PLAZA	NRPT	PLAZA ANTES DE LA MODIFICACIÓN	PLAZA DESPUÉS DE LA MODIFICACIÓN	IMPORTE
3019	3565	AUXILIAR DE ALTO CARGO	Técnico Superior de Alto Cargo	44.748,63
3011	3513	AUXILIAR DE ALTO CARGO	Técnico Superior de Alto Cargo	44.748,63
3012	3514	AUXILIAR DE ALTO CARGO	Técnico Superior de Alto Cargo	44.748,63
3010	3512	AUXILIAR DE ALTO CARGO	Técnico Superior de Alto Cargo	44.748,63

Teniendo en cuenta que los cuatro puestos que se pretenden modificar tienen a día de la fecha dotación presupuestaria hasta el final del presente ejercicio, únicamente se necesita dotación



**SECRETARIA GENERAL
LAMT/RAC**

presupuestaria por la diferencia entre la dotación de una plaza del grupo/subgrupo de clasificación C2 y una plaza perteneciente al grupo/subgrupo de clasificación A1.

Realizados los cálculos, dicha transformación tiene un coste anual para lo que resta de ejercicio de 33.714,24 €

En cuanto al coste anual por la transformación requerida, la misma tiene un coste de:

	MENSUAL	ANUAL (14 pagas)	SEGURIDAD SOCIAL	TOTAL C/ TRABAJADOR	TOTAL 4 TRABAJADORES
Salario mensual A1	3.497,40 €	48.963,60 €	16.182,47 €	65.146,07 €	260.584,28 €
Salario Mensual-C2	2.411,42 €	33.759,88 €	11.157,64 €	44.917,52 €	179.670,08 €
DIFERENCIA.....					80.914,20 €

El cálculo se ha realizado, por la diferencia entre ambos grupos de clasificación, dado que en la plantilla el Subgrupo C2, tiene consignación presupuestaria.

- Expediente tramitado por el Servicio de Recursos Humanos para la modificación de la plantilla orgánica municipal, y al que se incorpora, Propuesta formulada por la Jefatura de Servicio de Recursos Humanos y Organización de fecha 26 de julio de 2023 (PR/2023/6508).

II.- FUNDAMENTOS JURÍDICOS:

PRIMERO.- La legislación aplicable es la siguiente:

- El artículo 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.
- Los artículos 164 y 168.4 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.
- Artículo 126.3 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba al texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.

SEGUNDO.- El artículo 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, establece que 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, esto es, la relación detallada por cuerpos, escalas, subescalas, clases y categorías en que se integran los funcionarios, el personal laboral y el eventual**, y que ha de responder a los principios de racionalidad, economía y eficacia.

De conformidad con el artículo 126.2 del Texto Refundido de las Disposiciones vigentes en materia de Régimen Local aprobado por el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, las plantillas podrán ser ampliadas en los siguientes supuestos:

- Cuando el incremento del gasto quede compensado mediante la reducción de otras unidades o capítulos de gastos corrientes no ampliables.
- Siempre que el incremento de las dotaciones sea consecuencia del establecimiento o ampliación de servicios de carácter obligatorio que resulten impuestos por disposiciones legales.



De acuerdo con el apartado tercero de ese mismo artículo, la modificación de las plantillas durante la vigencia del Presupuesto requerirá el cumplimiento de los trámites establecidos para la modificación de aquel.

III.- CONSIDERACIONES:

PRIMERA.- Naturaleza del personal eventual

El personal eventual tiene la consideración de empleados públicos, si bien tienen un “carácter no permanente” y “sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin”, tal y como así se dispone expresamente en el art. 12 del TREBEP.

Este personal queda además al margen de la estructura organizativa de las unidades administrativas y, en concreto, de los Servicios, Secciones y Negociados, tal y como así queda recogido en el artículo 60.3 de la Ley 7/2015, de 1 de abril, de los municipios de Canarias.

Además, el artículo 104.1 de la misma LBRL vincula directamente al personal eventual con el gobierno salido de las urnas electorales al decir que: “El número, características y retribuciones del personal eventual será determinado por el Pleno de cada Corporación, al comienzo de su mandato... Y además este artículo sigue diciendo que: “... Estas determinaciones sólo podrán modificarse con motivo de la aprobación de los presupuestos anuales.”

Del régimen expuesto podemos concluir que, en la Administración local, son las plantillas (que tienen un carácter netamente presupuestario) y no las relaciones de puestos de trabajo el instrumento idóneo para albergar los puestos destinados al personal eventual. También llegamos a esta conclusión de la lectura del artículo 104 bis LBRL que establece que:

“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 concejales de la Corporación local...”

Este es el límite que resulta de aplicación ahora mismo en nuestro Ayuntamiento (12 puestos de personal eventual) teniendo en cuenta que la última cifra oficial de población de Santa Lucía de Tirajana, en los últimos datos publicados por el INE (año 2022) asciende a 74.560 habitantes.

SEGUNDA.- Análisis del contenido económico de la modificación de la Plantilla orgánica. Existencia de crédito presupuestario adecuado y suficiente

En principio, existe consignación presupuestaria adecuada y suficiente para financiar los 33.714,24 € que supone la modificación de las cuatro plazas del grupo/Subgrupo C2 al grupo/subgrupo A1 en lo que resta del presente ejercicio, obrando en el expediente de su razón, documento contable de Retención de Crédito con el siguiente desglose:

NÚMERO	CONCEPTO	IMPORTE
RC 202300056540	RETRIBUCIONES BÁSICAS	25.339,52 €
RC 202300056541	SEG.SOC. A CARGO EMPRESA	8.374,72 €

De conformidad con la Providencia del Alcalde-Presidente, “la financiación necesaria para financiar la transformación de las plazas para el ejercicio 2024 y siguientes se realizará con el reajuste de una partida que está contemplada en el capítulo 1 del presupuesto todos los años y por tanto, dentro de los límites que establece para cada ejercicio la Ley de Presupuestos Generales del Estado.”

Ahora bien, el incremento de crédito presupuestario que esta modificación implica obligará necesariamente a adoptar medidas de amortización de otras plazas y/o reducción de otras partidas fijas del capítulo I de los presupuestos del ejercicio 2024 y siguientes a fin de garantizar el cumplimiento de los límites establecidos por las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

A mayor abundamiento, se advierte que las plantillas deben responder de conformidad con el art. 126 del TRRL a los principios de **racionalidad, economía y eficiencia**.



**SECRETARIA GENERAL
LAMT/RAC**

“Art. 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.

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

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

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

Por tanto, las decisiones que se adopten en virtud de la potestad autoorganizativa municipal deben estar suficientemente motivadas y responder a dichos principios.

.- CONCLUSIÓN:

En base a los antecedentes, fundamentos jurídicos y consideraciones señaladas, desde esta Intervención General se informa favorablemente la modificación de la Plantilla Orgánica del Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana condicionado a que efectivamente se amorticen plazas y/o se reduzcan otras partidas fijas en el ejercicio 2024 y siguientes, a fin de garantizar el cumplimiento de los límites establecidos por las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.“

Sometido el asunto a votación por la Presidencia en los términos expuestos, el Ayuntamiento Pleno acuerda por 14 votos a favor correspondientes al Grupo Nueva Canarias–Frente Amplio Canarista (NC-FAC) (8), al Grupo Socialista Obrero Español (5) y al Sr. Concejal del Grupo Mixto, D. Sergio Vega Almeida (1); con 6 votos en contra correspondientes al Grupo La Fortaleza de Santa Lucía (4) y al Grupo VOX (2); y con 1 abstención del Sr. Concejal del Grupo Mixto, D. Juan José Ramos López (1):

PRIMERO: Modificar la plantilla orgánica municipal, transformando las 4 plazas denominadas “Auxiliar de alto cargo” en “Técnico Superior de Alto Cargo”, debiendo quedar la plantilla tras su modificación de la siguiente manera;



<u>Plaza</u>	<u>NRPT</u>	<u>FUN</u>	<u>PUESTO</u>	<u>GR</u>	<u>Subg</u>	<u>Escala</u>
3019	3665	9121	Técnico Superior de Alto Cargo	A	A1	E
3011	3513	9121	Técnico Superior de Alto Cargo	A	A1	E
3012	3514	9121	Técnico Superior de Alto Cargo	A	A1	E
3010	3512	9121	Técnico Superior de Alto Cargo	A	A1	E

SEGUNDO: Aprobar las retribuciones anuales de dichas plazas siendo el coste bruto, con el coste de la Seguridad Social empresa incluido, anual el que se establece en la siguiente tabla:

<u>Plaza</u>	<u>NRPT</u>	<u>FUN</u>	<u>PUESTO</u>	<u>GR</u>	<u>Subg</u>	<u>Escala</u>	<u>Salario anual (14 pagas + Seguridad Social)</u>
3019	3665	9121	Técnico Superior de Alto Cargo	A	A1	E	65.146,07 €
3011	3513	9121	Técnico Superior de Alto Cargo	A	A1	E	65.146,07 €
3012	3514	9121	Técnico Superior de Alto Cargo	A	A1	E	65.146,07 €
3010	3512	9121	Técnico Superior de Alto Cargo	A	A1	E	65.146,07 €

TERCERO: Financiar, dicho coste con el reajuste de una partida que está contemplada en el capítulo 1 del Presupuesto de todos los años y por tanto, dentro de los límites que establece para cada ejercicio la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

CUARTO: Publicar íntegramente en el «Boletín Oficial de la Provincia».

QUINTO: Remitir copia a la Administración del Estado y, en su caso, a la de la Comunidad Autónoma respectiva, dentro del plazo de treinta días

Y para que así conste, a reserva de los términos que resulten de la aprobación del acta correspondiente y conforme a las previsiones del art. 206 del Reglamento de Organización Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, expido la presente de orden y con el visto bueno del Sr. Alcalde Presidente, en Santa Lucía de Tirajana, a la fecha de la firma electrónica

V.B.
El Alcalde

Fdo. Francisco José García López

