

INFORME-MEMORIA CAPITULO I PROYECTO PRESUPUESTO 2022

Se emite el presente informe en relación con el proyecto de presupuesto para 2022, específicamente en lo que se refiere al Capítulo I y la plantilla de personal del Ayuntamiento de Pinto.

ANTECEDENTES

No constan en los archivos de RRHH del Ayuntamiento de Pinto ningún otro expediente de aprobación de presupuestos o plantillas anteriores que permitan realizar una comparativa de la evolución de costes del personal municipal.

El Ayuntamiento no aprobó desde el año 2015 al año 2021 ningún presupuesto. Desde el año 2015 no consta aprobada ninguna plantilla de personal. En el momento actual está vigente la plantilla correspondiente al año 2021.

El informe analiza cada una de las cuantías recogidas en el proyecto de presupuesto para el año 2022, sobre la normativa aplicable a cada una de las retribuciones y las repercusiones legales que han incidido en la determinación de su cuantía.

I.- PLANTILLA PRESUPUESTARIA Y RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

1

En el ámbito de las administraciones públicas dos son los instrumentos jurídicamente contemplados para la gestión de los recursos humanos (más relevantes en relación con el Presupuesto Municipal), la plantillas de personal y la relaciones de puestos de trabajo (RPT), ambos son interdependientes, de modo que es necesario con carácter previo determinar el contenido de la RPT para posteriormente dotar económicamente dichos puestos de trabajo a través de las plantillas de personal que suponen la traducción presupuestaria de los puestos mediante la dotación económica de las plazas.

De este modo, la Plantilla se puede considerar como la relación detallada de plazas asignadas a cada una de las Escalas, Subescalas, Clases y Categorías, en las que se integran el personal funcionario, el personal laboral y el eventual, bien para la totalidad de la organización (plantilla inorgánica) bien para cada órgano de la misma (plantilla orgánica).

Se podría decir en relación con lo ya señalado, que la existencia de una RPT es necesaria para la adecuada aprobación de una plantilla de personal. En este sentido, y en el ámbito del Ayuntamiento de Pinto, se aplica la RPT aprobada en el año 2001 (hace 20 años), no obstante, no se ha podido comprobar la documentación relativa a la valoración de puestos que corresponde a dicha RPT, es decir, no se cuenta con un sistema de valoración de puestos que permita justificar el contenido de la misma.

Tal y como se indicará más adelante en el presente informe, las retribuciones asignadas al personal funcionario y laboral requieren de un sistema objetivo de valoración de las mismas inexistente en este Ayuntamiento, por lo que debe aprobarse una RPT con la correspondiente valoración de puestos que permita ajustar la realidad municipal a la legalidad vigente.

En el momento actual, existe un proyecto de RPT que fue abordado a través de una empresa

de consultoría externa cuyos trabajos fueron entregados en junio de 2018, no obstante, este trabajo no ha culminado con la tramitación de la correspondiente negociación con la representación legal de los trabajadores y aprobación plenaria.

Respecto al personal laboral, no consta un sistema de clasificación de dicho personal a través del Convenio Colectivo, se ha podido comprobar que la clasificación del personal laboral respondería al modelo recogido en la citada RPT del año 2001, aunque no consta validación en Convenio Colectivo o Acuerdo específico de regulación.

II.- VALORACIÓN DE LOS DISTINTOS CONCEPTOS RECOGIDOS EN EL CAPITULO I.

A).- RESUMEN DE TOTALES DEL CAPITULO I.

Se recogen dentro del Capítulo 1 del Presupuesto las siguientes magnitudes:

| | |
|---------------------|------------------------|
| Funcionarios | 7.850.732,17 € |
| Laborales | 9.142.237,49 € |
| Corporación | 1.092.519,55 € |
| Eventuales | 607.533,26 € |
| | 18.693.022,48 € |

B).- CARGOS ELECTOS.

2

En mayo de 2019 se celebran Elecciones Locales, el resultado electoral determina la incorporación de un nuevo equipo de gobierno y de cambios en la composición del mismo, así como del nombramiento de personal eventual.

Respecto a los cargos electos, el incremento de población en el municipio de Pinto que superó los 50.000 habitantes en el año 2017, supone un cambio en el número de concejales que se eligen de conformidad con las previsiones del art. 179 de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, pasando de 21 concejales en las elecciones de 2015 a 25 concejales en las elecciones de 2019. En el acuerdo plenario del día 8 de agosto de 2019, se determinan los cargos políticos que van a tener dedicación plena o parcial, así como el régimen y retribuciones de los puestos que serán cubiertos por personal eventual. El contenido del acuerdo es el siguiente:

Respecto a los cargos electos:

| CARGO | NÚMERO | DEDICACIÓN | RETRIBUCIONES | TOTALES |
|---------------------------------|-----------|------------|---------------|---------------------|
| Alcalde -Presidente | 1 | 100% | 50.000,00 € | 50.000,00 € |
| Teniente de Alcalde | 2 | 100% | 45.000,00 € | 90.000,00 € |
| Concejal Delegado | 6 | 100% | 40.000,00 € | 240.000,00 € |
| Portavoces | 5 | 100% | 40.000,00 € | 200.000,00 € |
| Concejal Dedicación Parcial 90% | 1 | 90% | 36.000,00 € | 36.000,00 € |
| Concejal Dedicación Parcial 80% | 1 | 80% | 32.000,00 € | 32.000,00 € |
| Concejal Dedicación Parcial 75% | 3 | 75% | 30.000,00 € | 90.000,00 € |
| | 19 | | | 738.000,00 € |

En el vigente proyecto de presupuestos para el año 2022, y a instancia de la Alcaldía la

previsión de gasto por cargos electos es la siguiente:

| Denominación Plaza | Denominación Puesto | Retrib. Básicas | Retribucion es Totales | Seg Social Empresa | Total Coste Empresa |
|----------------------------|-------------------------------------|-------------------|------------------------|--------------------|---------------------|
| ALCALDE | Alcalde | 50.000,02 | 50.084,90 | 16.541,04 | 66.625,94 |
| TENIENTE DE ALCALDE | Teniente Alcalde | 45.000,06 | 45.084,94 | 15.013,28 | 60.098,22 |
| TENIENTE DE ALCALDE | Teniente Alcalde | 45.000,06 | 45.084,94 | 15.013,28 | 60.098,22 |
| TENIENTE DE ALCALDE | Teniente Alcalde | 45.000,06 | 45.084,94 | 15.013,28 | 60.098,22 |
| TENIENTE DE ALCALDE | Teniente Alcalde | 45.000,06 | 45.084,94 | 15.013,28 | 60.098,22 |
| CONCEJAL | Concejal (con dedicación exclusiva) | 39.999,96 | 40.084,84 | 13.348,25 | 53.433,09 |
| CONCEJAL | Concejal (con dedicación exclusiva) | 39.999,96 | 40.084,84 | 13.348,25 | 53.433,09 |
| CONCEJAL | Concejal (con dedicación exclusiva) | 39.999,96 | 40.084,84 | 13.348,25 | 53.433,09 |
| CONCEJAL | Concejal (con dedicación exclusiva) | 39.999,96 | 40.084,84 | 13.348,25 | 53.433,09 |
| CONCEJAL | Concejal (con dedicación exclusiva) | 39.999,96 | 40.084,84 | 13.348,25 | 53.433,09 |
| CONCEJAL | Concejal (con dedicación exclusiva) | 39.999,96 | 40.084,84 | 13.348,25 | 53.433,09 |
| CONCEJAL | Concejal (con dedicación 90%) | 36.000,02 | 36.084,90 | 12.016,27 | 48.101,17 |
| CONCEJAL | Concejal (con dedicación 80%) | 31.999,94 | 32.084,82 | 10.684,24 | 42.769,06 |
| CONCEJAL | Concejal (con dedicación 75%) | 30.000,04 | 30.000,04 | 9.990,01 | 39.990,05 |
| CONCEJAL | Concejal (con dedicación 75%) | 30.000,04 | 30.084,92 | 10.018,28 | 40.103,19 |
| CONCEJAL | Concejal (con dedicación 75%) | 30.000,04 | 30.084,92 | 10.018,28 | 40.103,19 |
| CONCEJAL | Concejal (con dedicación 75%) | 30.000,04 | 30.084,92 | 10.018,28 | 40.103,19 |
| PORTAVOZ DE GRUPO POLITICO | Portavoz Grupo Politico CIUDADANOS | 39.999,96 | 40.084,84 | 13.348,25 | 53.433,09 |
| PORTAVOZ DE GRUPO POLITICO | Portavoz Grupo Politico PODEMOS | 39.999,96 | 40.084,84 | 13.348,25 | 53.433,09 |
| PORTAVOZ DE GRUPO POLITICO | Portavoz Grupo Politico VOX | 39.999,96 | 40.084,84 | 13.348,25 | 53.433,09 |
| PORTAVOZ DE GRUPO POLITICO | Portavoz Grupo Politico PP | 39.999,96 | 40.084,84 | 13.348,25 | 53.433,09 |
| | | 817.999,98 | 819.697,51 | 272.822,04 | 1.092.519,55 |

3

C).- PERSONAL EVENTUAL.

En el acuerdo plenario del día 8 de agosto de 2019, se determinan el régimen y retribuciones de los puestos que serán cubiertos por personal eventual. El contenido del acuerdo es el siguiente:

| DENOMINACIÓN DEL PUESTO | NÚMERO | DEDICACIÓN | RETRIBUCIONES | TOTALES |
|---|-----------|------------|---------------|---------------------|
| Asesor Jefe del Área de Bienestar Social y Gobierno Abierto | 1 | 100% | 45.000,00 € | 45.000,00 € |
| Asesor Jefe del Área de Área de Economía y Modelo de Ciudad | 1 | 100% | 45.000,00 € | 45.000,00 € |
| Asesor del Área de Bienestar Social y Gobierno Abierto | 3 | 100% | 37.500,00 € | 112.500,00 € |
| Asesor del Área de Economía y Modelo de Ciudad | 1 | 100% | 37.500,00 € | 37.500,00 € |
| Asesor de Alcaldía | 2 | 100% | 37.500,00 € | 75.000,00 € |
| Asesores de Grupo Político | 4 | 100% | 35.000,00 € | 140.000,00 € |
| | 12 | | | 455.000,00 € |

En el vigente proyecto de presupuestos para el año 2022, y a instancia de la Alcaldía las previsiones de gasto por personal eventual es la siguiente:

| Denominación Plaza | Denominación Puesto (RPT) | Retrib. Básica | Retribuciones Totales | Seg Social Empresa | Total Coste Empresa |
|--------------------|---------------------------|----------------|-----------------------|--------------------|---------------------|
| ASESOR POLITICO | Asesor Jefe de Área | 45.000,00 | 45.084,88 | 15.013,26 | 60.098,14 |
| ASESOR POLITICO | Asesor Jefe de Área | 45.000,00 | 45.084,88 | 15.013,26 | 60.098,14 |
| ASESOR POLITICO | Asesor de Alcaldía | 37.500,00 | 37.584,88 | 12.515,76 | 50.100,64 |
| ASESOR POLITICO | Asesor de Alcaldía | 37.500,00 | 37.584,88 | 12.515,76 | 50.100,64 |
| ASESOR POLITICO | Asesor de Área | 37.500,00 | 37.584,88 | 12.515,76 | 50.100,64 |
| ASESOR POLITICO | Asesor de Área | 37.500,00 | 37.584,88 | 12.515,76 | 50.100,64 |
| ASESOR POLITICO | Asesor de Área | 37.500,00 | 37.500,00 | 12.487,50 | 49.987,50 |
| ASESOR POLITICO | Asesor de Área | 37.500,00 | 37.584,88 | 12.515,76 | 50.100,64 |
| ASESOR POLITICO | Asesor de Grupo Político | 35.000,00 | 35.084,88 | 11.683,26 | 46.768,14 |
| ASESOR POLITICO | Asesor de Grupo Político | 35.000,00 | 35.084,88 | 11.683,26 | 46.768,14 |
| ASESOR POLITICO | Asesor de Grupo Político | 35.000,00 | 35.000,00 | 11.655,00 | 46.655,00 |
| ASESOR POLITICO | Asesor de Grupo Político | 35.000,00 | 35.000,00 | 11.655,00 | 46.655,00 |
| Total general | | 455.000,00 | 455.763,89 | 151.769,37 | 607.533,26 |

D).- INCREMENTOS RETRIBUTIVOS DERIVADOS DE LAS LEYES DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO.

El cambio más significativo del Capítulo I en relación con su importe económico, es el derivado de los incrementos retributivos que anualmente se establecen en las sucesivas Leyes del Presupuestos Generales del Estado. Tras varias anualidades en las que no realizaron incrementos de retribuciones en los sueldos de los empleados públicos, con la Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2016 se inicia una nueva etapa en la que se van a incrementar las retribuciones de los empleados del Sector Público, dichas subidas se mantienen hasta el momento actual. Se analizan en el siguiente cuadro las realizadas entre los años 2016 y 2021:

| ANUALIDAD | IMPORTE DEL INCREMENTO | NORMA QUE LO REGULA |
|------------------------|------------------------|--|
| 2016 | 1% | Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016. |
| 2017 | 1% | Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017. |
| 2018 (Enero/junio) | 1,50% | Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018. |
| 2018 (Julio/diciembre) | 0,25% | |
| 2019 (Enero/junio) | 2,25% | RDL 24/2018, de 21 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público |
| 2019 (Julio/diciembre) | 0,25% | |
| 2020 | 2% | RDL 2/2020, de 21 de enero de 2020, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público. |
| 2021 | 0,90% | Ley 11/2020, de 30 de diciembre, PGE para 2021 |

Las citadas subidas se han ido aplicando año tras año a las retribuciones de los empleados municipales, lo que ha generado el aumento más significativo del Capítulo I.

Para el Presupuesto 2022, se toman en consideración las previsiones recogidas en la Ley

22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2022, cuyo artículo 19 señala que:

*“Dos. En el año 2022, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al **2 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2021**, 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. Los gastos de acción social no podrán incrementarse, en términos globales, respecto a los de 2021. A este respecto, se considera que los gastos en concepto de acción social son beneficios, complementos o mejoras distintos a las contraprestaciones por el trabajo realizado cuya finalidad es satisfacer determinadas necesidades consecuencia de circunstancias personales del citado personal al servicio del sector público.*

Tres. En el sector público se podrán realizar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos siempre que no se supere el incremento global fijado en el apartado anterior.

Cuatro. 1. La masa salarial del personal laboral, que podrá incrementarse en el porcentaje máximo previsto en el apartado Dos de este artículo, en términos de homogeneidad para los dos períodos objeto de comparación, está integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales devengadas por dicho personal en el año anterior.”

E).- MODIFICACIONES EN LA PLANTILLA DE LA POLICÍA LOCAL.

5

En el Presupuesto correspondiente al año 2021, ya se informó respecto a los cambios en la Plantilla de la Policía Local derivados de las modificaciones legislativas operadas tanto en relación con el anticipo de la edad de jubilación como respecto a la reclasificación de las plazas en virtud de las previsiones de la Ley 1/2018, de 22 de febrero, de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad de Madrid, por lo que nos remitimos a lo allí señalado al respecto.

En el presente proyecto de presupuesto para 2022, se han suprimido 20 plazas de policía local que habían sido dotadas solamente por la diferencia de retribuciones básicas al objeto de permitir la promoción interna de aquellos agentes que no disponían de la titulación. El motivo es que ya no serán precisas dichas plazas ya que los agentes sin titulación han sido reclasificados mediante acuerdo plenario, sin necesidad de someterse a un proceso de promoción interna, por lo que ya resultan innecesarias dichas dotaciones.

F).- PERSONAL FUNCIONARIO.

Tal y como ya se informó con el Presupuesto Municipal de 2021, los Presupuestos Municipales hasta la fecha, recogen respecto al personal funcionario una serie de conceptos retributivos que no se ajustan a las previsiones legales. Esta situación, debe ser regularizada a través de una correcta valoración de puestos de trabajo que permita ajustar los conceptos retributivos a las previsiones legales, esta circunstancia es informada de manera reiterada por la técnica que suscribe.

Se reproducen a continuación aquellas retribuciones que vienen siendo abonadas y los motivos por los que no son ajustados a la legalidad.

1ª).- SOBRE LAS RETRIBUCIONES DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS.

Los funcionarios públicos sólo pueden ser retribuidos por los conceptos establecidos en la Ley. En este sentido, el régimen de retribuciones es el establecido en el art. 23 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, por la que se aprueba la Ley de Medidas para la reforma de la Función Pública, transitoriamente vigente según lo señalado en el Disposición Final Cuarta del EBEP.

Para los funcionarios de las Corporaciones Locales la normativa aplicable sería la dispuesta por los artículos 93 de la Ley de Bases de Régimen Local, 153 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril por el que se aprueba el Texto Refundido de disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local y el artículo 1 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril por el que se establece el régimen de las retribuciones de la Funcionarios de la Administración Local, que remite a los señalado en el punto anterior.

Inicialmente a través de lo dispuesto por los artículos 23 y 24 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, y posteriormente a través de los previsto en el artículo 24 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), se han estructurado las retribuciones de los funcionarios públicos en básicas y complementarias.

Por su parte, el artículo 93 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del Régimen Local, siguiendo los criterios de la legislación básica sobre Función Pública, establece que las retribuciones básicas de los funcionarios locales tendrán la misma estructura y cuantía que las establecidas con carácter general para toda la Función Pública, y que las retribuciones complementarias se atenderán a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto de los funcionarios públicos, si bien su cuantía global será fijada por el Pleno de la Corporación, dentro de los límites máximos y mínimos que se fijen por el Estado

6

De lo expuesto cabe concluir que las retribuciones de los funcionarios públicos están determinadas legalmente, sin que sea posible aplicar conceptos retributivos diferentes a los señalados en la normativa citada, y sin que sea posible aplicar dichos conceptos salvo para los casos contemplados en la norma cuando concurren los requisitos previstos en la misma.

Se procede a continuación a señalar conceptos reflejados en las nóminas de funcionarios y que no tienen encaje en la normativa señalada:

2º).- PRODUCTIVIDADES DE ABONO FIJO EN SU CUANTÍA Y PERIÓDICO EN SU DEVENGO.

La productividad, se configura como una retribución complementaria, y ante la ausencia de desarrollo por la correspondiente legislación autonómica de las previsiones del artículo 24 del TREBEP, será necesario acudir, en el ámbito local, a las previsiones contenidas en el Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de la Administración Local, en cuyo artículo quinto se regula el complemento de productividad, con el siguiente contenido:

“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.”

De lo expuesto, se puede resumir que las notas que caracterizan al complemento de productividad, son las siguientes:

- Es un complemento subjetivo: valora el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con el que el funcionario desempeña su trabajo.
- Sometido a criterios de valoración objetiva: relacionados con el desempeño del puesto y objetivos asignados a este.
- No se devenga de manera fija, en cuanto a su cuantía, y periódica, en cuanto a su devengo.
- No son consolidables para el funcionario.

7

En la nómina mensual de todos los empleados públicos del Ayuntamiento de Pinto (tanto personal funcionario como personal laboral) y en las pagas extraordinarias de junio y diciembre, se abona un complemento fijo con carácter mensual bajo la denominación de productividad.

Como se puede observar, los requisitos que se exigen legalmente para el abono de productividad, en el presente supuesto, no concurren. El abono de productividad que se está realizando tiene las siguientes características:

- Es una retribución fija.
- Es una retribución devengada periódicamente (mensualmente, incluyendo pagas extraordinarias).
- Se asigna por la mera ocupación de un puesto determinado.
- Se abona de manera universal a todos los empleados públicos.

Los Tribunales de Justicia al examinar los supuestos en los que el complemento de productividad pierde las notas que le caracterizan y la finalidad para la que legalmente fue creado, definen esta situación como una desnaturalización del concepto de productividad, se refleja esta consideración en sentencias como la del Tribunal Supremo de 20 de abril de 2011 donde se analiza el abono de un complemento de productividad a todos los funcionarios según el grupo de pertenencia, la del Tribunal Superior de Justicia de Valencia de 25 de septiembre de 2006, también por la asignación de una productividad fija para aquellos funcionarios que prestan servicios en puestos iguales, o la del Tribunal Superior de Justicia de Castilla - La Mancha de 2 de noviembre de 2011 para un supuesto similar. En estos supuestos, la actuación administrativa responde a la figura del “fraude de Ley” previsto en el artículo 6.4

del Código Civil, es decir, son actos realizados al amparo del texto de una norma que persiguen un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o la aplicación de la norma que se hubiera tratado de eludir.

En este orden de cosas, cabe plantearse si existe la posibilidad o la obligación legal de suprimir el complemento de productividad que se está abonando sin cumplir con los requisitos exigidos legalmente.

En primer lugar, es necesario partir de la consideración de que el complemento de productividad no es consolidable, tal y como se señaló en el primer punto:

“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 (art. 5.3 Real Decreto 861/1986).”

Lo que lleva a considerar que puede ser suprimido en cualquier momento. En la práctica, si el complemento de productividad se estuviera abonando correctamente, no sería necesario suprimir el mismo, sino, no realizar su abono, al constatar que no concurren los requisitos para el mismo.

Sin embargo, cuando se produce su desnaturalización, el abono del complemento es fijo y periódico y además no cumple con el resto de requisitos legales, suprimirlo sin seguir el procedimiento correcto, puede dar lugar a que la decisión sea revocada por los Tribunales de Justicia. Se da en estas situaciones la paradoja de que no existiendo causas para el abono, no se puede justificar que las mismas han dejado de concurrir para la supresión.

8

Los Tribunales se pronuncian reiteradamente en este sentido, como se puede observar de las sentencias que se señalan a continuación:

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra (Sala de lo Contencioso – Administrativo, Sección 1ª) Sentencia núm. 777/2006 de 6 de noviembre:

FD 4º: “...En esta atribución la Administración cuenta con un margen de discrecionalidad, que no le releva de su obligada atención a los concretos conceptos y particulares circunstancias objetivas que el repetido complemento remunera. La consideración individualizada de esos referentes ha de existir y ser constatable tanto en su asignación como en su denegación, pues, sin ella, una y otra quedarían a merced de la libre voluntad de los superiores y podrían estimarse incursas en arbitrariedad o desviación de poder. La discrecionalidad en la apreciación de los expresados conceptos no excluye el control judicial de su ejercicio y la efectiva revisión de los actos que no consten conformados a ellos.”

FD 6º: “Ya hemos dicho anteriormente que ni el cobro anterior, ni el abono a otros funcionarios de igual rango y destino, justifican por sí solos el derecho a percibir el litigioso complemento; pero lo cierto es que, en el caso de autos, ni la resolución recurrida, ni la prueba documental practicada en autos, revelan o indican los programas, objetivos, parámetros, requisitos o criterios que han regido o han sido tomados en consideración para la asignación y retirada del citado complemento al recurrente en los meses en que una y otra se han producido o para el distinto tratamiento que el recurso apunta entre los Jefes de Unidad. Tampoco resultan de la prueba documental los deméritos que hubieran podido tenerse en cuenta para la retirada, en los meses en que no ha sido percibido por el recurrente, del complemento que en otros le ha sido abonado y -según afirmación no contradicha- los demás Jefes de Unidad han continuado

cobrando, ni la existencia de límites u otros condicionantes presupuestarios que justificaran las oscilaciones apuntadas.”

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 6ª) Sentencia núm. 275/2001, de 9 de marzo, en su Fundamento de Derecho Tercero, señala:

“En este sentido, y aun reconociendo a la Administración una potestad discrecional para apreciar la concurrencia de los requisitos a que normativamente se condiciona el percibo de la productividad, una vez admitida dicha concurrencia la supresión del complemento sin motivación alguna supone una vulneración del principio garantizado en el art. 9.3 de la Constitución relativo a la "interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos", del que se desprende la existencia de una clara distinción entre dos conceptos calificados por la doctrina constitucional de "antagónicos" (Sentencia del Tribunal Constitucional de 21 de noviembre de 1985). Así, el ejercicio de una potestad discrecional "debe hallarse cubierto por motivaciones suficientes, discutibles o no, pero considerables en todo caso y no meramente de una calidad que lo haga inatacable"; por el contrario, lo arbitrario "o no tiene motivación respetable .. o la que ofrece lo es tal que escudriñando su entraña denota, a poco esfuerzo de contrastación, su carácter realmente indefinible y su inautenticidad, (Sentencia del Tribunal Constitucional de 13 de julio de 1984).

9 *La motivación de la decisión administrativa aparece como auténtico elemento diferenciador entre discrecionalidad y arbitrariedad, hasta el punto de poder afirmar que "lo no motivado es ya, por este solo hecho, arbitrario" (Sentencias del Tribunal Supremo de 15 de octubre y 29 de noviembre de 1985).*

La doctrina constitucional, abundando en los anteriores razonamientos, señala que la motivación del acto discrecional *"no es solo una elemental cortesía, sino un riguroso requisito del acto de sacrificio de derechos"* (Sentencia del Tribunal Constitucional de 17 de junio de 1981), cuya finalidad es dar a conocer a los administrados las razones de la decisión adoptada, asegurando la seriedad en la formación de la voluntad de la Administración, y posibilitando, en fin, la impugnación por el interesado del acto administrativo de que se trata, criticando las bases en que se funda y facilitando el control jurisdiccional.

Resumidamente, de las resoluciones judiciales expuestas, se puede concluir que la decisión administrativa de suprimir un complemento de productividad, debe cumplir con los siguientes requisitos:

a).-Motivación de la decisión: Exigencia legal recogida en el artículo 35 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, donde se establece la obligatoriedad de motivar aquellos actos de las administraciones públicas que limiten derechos, se separen del criterio seguido hasta ese momento o que supongan el ejercicio de potestades discrecionales. Lo que conecta directamente con la necesidad de conocer cuáles eran las causas que dieron lugar al abono de dicha retribución, y en su caso, podrían motivar la continuación de la misma o su cese.

b).- Negociación con los representantes legales de los trabajadores: tomando en consideración que nos encontramos ante retribuciones complementarias (se considere que las mismas son productividades o complemento específico) y que afectan a la totalidad de empleados públicos, la modificación del abono de dichas cuantías debe estar sometido a la previa negociación con

las organizaciones sindicales legitimadas, en los términos del artículo 37.1 b) de Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, donde se incluyen expresamente como materias objeto de negociación la determinación y aplicación de las retribuciones complementarias.

c).- Requisitos de forma y competencia: La determinación de las retribuciones fijas y objetivas de los puestos de trabajo debe realizarse por medio de la correspondiente aprobación de una Relación de Puestos de Trabajo, que será motivada con la oportuna valoración de puestos de trabajo. La competencia para su aprobación corresponde al Pleno del Ayuntamiento de conformidad con lo establecido en el artículo 22.2 i) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local. De esta manera se podrá determinar si el complemento de productividad abonado corresponde a las retribuciones objetivas del puesto, debiendo en ese caso integrarse en las mismas.

3º).- RETRIBUCIÓN DE LAS CONDICIONES DEL PUESTO YA INCLUIDAS EN EL COMPLEMENTO ESPECÍFICO (Especial jornada, jornada partida, jornada festiva (24,25, 31 diciembre y 5,6 de enero, complemento fijo turno de noche, especial jornada policía.)

Como ya se ha señalado, los conceptos retributivos de los funcionarios se encuentran determinados legalmente, por lo que no es posible introducir sus retribuciones conceptos no contemplados en la normativa. Así, en las nóminas mensuales se abonan conceptos que no se corresponden con lo establecidos legalmente, con especial incidencia en la Policía Local donde se están abonando conceptos por realización de jornada en días considerados como festivos (24, 25, 31 de diciembre y 5 y 6 de enero), por especial jornada, por trabajo en turno de noche...etc.

En puridad lo que se está produciendo es una doble retribución, por un lado se abona el complemento específico, que tiene por objeto retribuir las condiciones específicas de los puestos de trabajo tales como trabajo en días festivos, nocturnidad, jornada partida...etc, y por otro, se retribuyen esas mismas condiciones de los puestos de trabajo a través de pluses creados al efecto.

4º).- PLUS DE FORMACIÓN.

Siguiendo con el planteamiento ya realizado relativo a la imposibilidad legal de crear nuevos conceptos retributivos para el personal funcionario, una de las partidas presupuestarias se refiere al concepto "*Plus de Formación*", que retribuye este concepto a algunos trabajadores, no se han podido determinar con la documentación obrante en RRHH el origen el citado concepto, ni a qué criterios responden las cantidades asignadas a algunos trabajadores para el abono del mismo. Al igual que en los supuestos anteriores, se trata de un concepto no previsto legalmente, que perciben un grupo de funcionarios, si bien, es un concepto que también es retribuido para el personal laboral.

5º).- LIMITACIONES ESTABLECIDAS RESPECTO AL PERSONAL FUNCIONARIO EN EL REAL DECRETO 861/1986, DE 25 DE ABRIL, POR EL QUE SE ESTABLECE EL RÉGIMEN DE LAS RETRIBUCIONES DE LOS FUNCIONARIOS DE ADMINISTRACIÓN LOCAL.

El artículo 7 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local, establece un límite a la cuantía global de los complementos específico, de productividad y gratificaciones, textualmente

dispone:

“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:

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

Hasta un máximo del 10 por 100 para gratificaciones.”

No se ha definido legal o jurisprudencialmente los criterios que se deban aplicar para el cálculo de la masa retributiva global que se toma como referencia para el cálculo de los límites retributivos, no obstante, se estima que en la misma no se deben incluir aquellos conceptos que no tienen naturaleza de retribuciones, así, se excluyen del cómputo, los gastos generados por cotizaciones a la Seguridad Social, por no presentar dicha naturaleza, también se excluyen de dicho cálculo en atención a lo dispuesto en el precepto señalado las cantidades destinadas a salario base, antigüedad, complemento de destino y respecto a la ayuda familiar, entendemos que se refiere a las ayudas sociales que incluirían también el concepto de seguro colectivo de vida y accidentes del personal. Se ha deducido también del importe de la masa salarial el importe dotado para contrataciones temporales, ya que se trata de una cantidad a tanto alzado que no discrimina entre los distintos conceptos retributivos por lo que no es posible determinar la parte computable de dicha cantidad.

Señalados los criterios establecidos para el cálculo, el resultado del mismo, es el siguiente:

Cálculo de la masa retributiva global de personal funcionario: Se ha descontado del importe total del presupuesto 2022, las cantidades correspondientes al personal laboral y también los gastos relativos a retribuciones de la Corporación, al objeto de obtener una magnitud que se corresponda exclusivamente con retribuciones de funcionarios, con el siguiente resultado:

| | |
|---------------------|------------------------|
| Funcionarios | 7.850.732,17 € |
| Laborales | 9.142.237,49 € |
| Corporación | 1.092.519,55 € |
| Eventuales | 607.533,26 € |
| | 18.693.022,48 € |

Según lo indicado se ha procedido a descontar de la masa del personal funcionario los conceptos que se entiende no corresponden a retribuciones y aquellos expresamente señalados en el art. 7 citado, el cálculo es el siguiente:

| | |
|--------------------------|-----------------------|
| Masa Funcionarios | 7.850.732,17 € |
| Salario Base | 1.533.628,56 € |
| Antigüedad | 300.450,36 € |
| Complemento de Destino | 911.055,46 € |
| Ayudas Sociales | 48.283,70 € |
| Seguro Colectivo | 8.996,91 € |
| Nombramientos temporales | 56.910,57 € |
| Seguridad Social | 1.855.950,55 € |
| Masa Neta Cálculo | 3.135.456,06 € |

Respecto al cumplimiento de los límites señalados, de las cantidades presupuestadas, el resultado final es:

| Comparativa presupuesto | 75% CE | 30% Productividad | 10% Gratificaciones |
|-------------------------|--------------------|---------------------|---------------------|
| Límites | 2.351.592,05 € | 940.636,82 € | 313.545,61 € |
| Cantidad Presupuestada | 2.335.609,08 € | 708.666,72 € | 91.180,26 € |
| | 15.982,97 € | 231.970,09 € | 222.365,35 € |

(* Se incluyen en esta cantidad cuatro conceptos: 150.00 Comp. Productividad, 152.00 C. Servicios, nocturnidad y productividad accidental, 153.00 Paga especial Policía y C.Productividad y 162.00 Plus Formación)

12

Lógicamente el cálculo, del que ya se ha indicado no existe un criterio expreso sobre la forma de realizarlo, se realiza con el tenor literal de los conceptos retributivos, si bien es posible considerar que la productividad señalada siendo fija en su cuantía y periódica en su devengo se asemeja más a un complemento específico, en cuyo caso no se cumpliría con los límites señalados.

Todo ello, sin perjuicio del superior criterio de la Intervención Municipal, que informará al respecto lo que estime oportuno en la tramitación del expediente del presupuesto.

G).- PERSONAL LABORAL.

Al igual que en el caso del personal funcionario, se detectan diversos conceptos de abono que presentan irregularidades. En relación con las previsiones legales sobre el régimen retributivo del personal laboral, no se ha producido una asimilación del régimen retributivo del personal laboral a la del personal funcionario tras el TREBEP, sino que se mantiene un régimen retributivo diferente, sin perjuicio de los acuerdos que se alcancen a través de la negociación colectiva. Así, el artículo 27 del TREBEP establece que las retribuciones del personal laboral se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando en todo caso los límites establecidos respecto al incremento de retribuciones por el artículo 21 del TREBEP.

Este Ayuntamiento no dispone de un Convenio Colectivo registrado y publicado en los términos exigidos por el Estatuto de los Trabajadores (art. 82 y 90 del ET) el documento denominado Convenio Colectivo para el Personal Laboral para los años 2008 a 2011, carece de los requisitos legales para ser considerado un Convenio Colectivo de eficacia "erga omnes" no obstante, el mismo se viene aplicando desde el año 2008 con carácter general para toda la

plantilla de personal laboral del Ayuntamiento.

En los artículos 32 al 41 del citado documento se refleja una estructura retributiva muy similar a la del personal funcionario, no obstante, no figura ninguna tabla salarial o fórmula para el cálculo de los conceptos recogidos en dichos preceptos. En la práctica, al personal laboral se le están abonando los siguientes conceptos retributivos: Salario base, Plus específico, Plus de Productividad, retribuciones de carácter personal y complemento de antigüedad.

Respecto a los citados abonos, se han detectado las anomalías que se señalan a continuación:

1º).- SUELDO BASE EN EL QUE SE INCLUYE EL COMPLEMENTO DE DESTINO.

La primera anomalía que se detecta en los salarios del personal laboral es que en el denominado salario base se incluye el importe del complemento de destino (concepto destinado a retribuir las condiciones del puesto) del personal funcionario. El Convenio Colectivo no establece su importe, pero en la documentación obrante en el Departamento de Recursos Humanos figura un certificado de la sesión plenaria ordinaria celebrada el día 28 de junio de 2001 donde se indica que:

“Habiéndose detectado disfunciones económicas en los sueldos base del personal laboral, se ha considerado conveniente la regularización de los sueldos base teniendo en cuenta el acuerdo adoptado por la Comisión de Gobierno sobre éste tema, en fecha 15 de febrero de 1991.

La regularización que se propone es del concepto de sueldo base a fin de que los mismos fueran iguales a los de los funcionarios por categorías profesionales, lo que facilitaría la confección de nóminas y, en especial, que la contratación de personal laboral nuevo estuviera marcada, al menos, en las retribuciones básicas.”

13

En el citado acuerdo, se propone una regularización estableciendo distintos sueldos base que son correlativos al sueldo base de un funcionario al que se le ha sumado el complemento de destino. Al añadir al salario base el complemento de destino se produce una distorsión en el salario base del personal laboral, ya que al salario base se le está sumando un concepto (el complemento de destino) que corresponde al puesto de trabajo, por lo que no debería formar parte del salario base, sino de las retribuciones complementarias del puesto de trabajo, y por lo tanto dependiente del puesto de trabajo que se ocupe.

En la práctica esto supone que dentro de la misma categoría profesional se estén abonando salarios base diferentes al tener asignados complementos de destino distintos, siendo contrario a la previsión de que a igual categoría igual salario base.

2º).- DOBLE RETRIBUCIÓN DE DETERMINADOS CONCEPTOS.

Otra situación que se ha detectado es que a través del abono de pluses de diversa naturaleza tales como plus festividad, nocturnidad, jornadas partidas y turnicidad, se está retribuyendo conceptos que ya se valoran cuando se determina el plus específico, ya que dicho complemento tiene precisamente por objeto retribuir esas particulares condiciones de los puestos de trabajo, en este sentido su naturaleza es idéntica a la del personal funcionario.

El art. 39 del Convenio citado, recoge la posibilidad de abono de dichos pluses pero según indica el propio artículo para supuestos en los que se trata de una situación extraordinaria, no para el desempeño normal del puesto.

3º).- PRODUCTIVIDADES DE ABONO FIJO EN SU CUANTÍA Y PERIÓDICO EN SU DEVENGO.

Se recoge para el personal laboral un complemento de productividad con idéntica naturaleza al complemento de productividad de funcionarios, por lo que, lo ya expuesto más arriba es plenamente aplicable al presente apartado.

4º).- ACUERDOS INDIVIDUALES POR “DEDICACIÓN”.

Al amparo de lo dispuesto por el artículo 39 del Convenio Colectivo sobre gratificaciones extraordinarias, en su apartado d) relativo a la disponibilidad que establece:

“Disponibilidad: Retribuye la prestación de servicios en régimen de flexibilidad horaria, mañana, tarde y/o noche, para adaptar los tiempos de trabajo a las especiales características de determinados servicios. Será pactado individualmente con los empleados públicos afectados y será de conocimientos de los representantes sindicales.”

Se han pactado un gran número de acuerdos individuales con los trabajadores que presentan las siguientes características:

No se ha establecido un único régimen de aplicación a todos ellos por lo que en la práctica algunos se abonan en 12 mensualidades, otros en 9, algunos se incluyen en las pagas extraordinarias otros no, algunos se abonan en situación de incapacidad temporal, otros no.

No se ha establecido ningún criterio objetivo para la determinación de su importe, por lo que en cada acuerdo el importe es diferente sin que tenga una motivación que lo justifique.

14

Se reitera en este punto, como ya se señaló en el anterior, que el precepto comienza señalando que su aplicación procede solamente para supuesto que tienen carácter excepcional, y no cuando se trata de las condiciones normales del puesto, pues como ya hemos señalado los empleados laborales ya están cobrando un “*plus específico*” que retribuye las condiciones específicas de los puestos de trabajo.

5º).- PLUS DE FORMACIÓN.

Tal y como se señaló para el personal funcionario, no se conoce el origen del abono de este concepto que se abona a algunos trabajadores, ni cuáles son los criterios de valoración de los mismos, dado que el mismo se abona solamente a algunos trabajadores puede responder a un concepto personal.

H).- DOTACIONES ECONÓMICAS COMUNES A FUNCIONARIOS Y LABORALES.

1º).- COSTES DE SEGURIDAD SOCIAL.

Otra de las partidas globales del presupuesto es la que corresponde con el coste de Seguridad Social, que asciende a un importe de 4.545.166,61€.

El resultado de dicho cálculo se obtiene aplicando a la base mensual de cotizaciones un porcentaje del 33,33% (media de tipos de cotización) y realizando el cálculo para doce mensualidades.

2º).- COSTE OTRO PERSONAL.

La necesidad de mantener una adecuada prestación de servicios supone la necesidad de dotar una partida para realizar sustituciones de personal contratado o nombramientos de funcionarios interinos, así mismo, la posible existencia de necesidades coyunturales, requiere de la dotación de una partida que permita hacer frente a las mismas.

Se ha dotado una partida de 350.000,00€ tomando en consideración las contrataciones realizadas con carácter temporal en la anualidad anterior.

3º).- COSTE HORAS EXTRAORDINARIAS.

En el borrador de presupuesto para 2022 se ha previsto un importe de 176.000,00€ para el abono de horas extraordinarias que ha sido imputado en los servicios que con carácter general vienen realizando horas extraordinarias de manera habitual: administración general, policía local y PIMER-Protección Civil.

El cálculo estimado de costes de horas extraordinarias se ha realizado tomando como referencia los datos de horas extraordinarias realizadas por los dos Departamentos con mayor número de horas realizadas Policía Local y PIMER.

4º).- COSTE AYUDAS SOCIALES.

El proyecto de presupuesto contempla una partida para el abono de las ayudas sociales, el importe de la partida es de 126.602,13€, y engloba los dos tipos de ayudas que se recogen el Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento y Acuerdo de Personal Funcionario, ambos para el periodo 2008/2011(Sin perjuicio de lo ya señalado respecto al Convenio Colectivo).

El cálculo de estos importes se ha realizado en función el abono realizado el año anterior, y también las previsiones contenidas en los últimos años en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y previsión de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2022, que sigue manteniendo la congelación en el aumento de este tipo de ayudas en los siguientes términos (art. 19 Dos):

“(...) Los gastos de acción social no podrán incrementarse, en términos globales, respecto a los de 2020. A este respecto, se considera que los gastos en concepto de acción social son beneficios, complementos o mejoras distintos a las contraprestaciones por el trabajo realizado cuya finalidad es satisfacer determinadas necesidades consecuencia de circunstancias personales del citado personal al servicio del sector público.”

5º).- COSTE SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES DEL PERSONAL MUNICIPAL.

Se dota en el presupuesto de 2022, una partida para dar cobertura a la contratación del Seguro Colectivo de Vida y Accidentes que se contrata para la plantilla municipal, en virtud de las previsiones contenidas en el Acuerdo de Personal Funcionario y Convenio Colectivo del Personal Laboral para el periodo comprendido entre los años 2008 y 2011.

El importe de la citada partida fue de 22.030,22€ en 2021, no obstante el contrato se ha visto modificado en varias ocasiones lo que en el momento actual supone un importe de la prima del seguro de 24.884,22€, en el año 2022 se va a proceder a una nueva licitación, y según la información facilitada por la mediadora, será necesario incrementar el importe de

licitación al objeto de favorecer la concurrencia, por lo que se incrementa dicha cuantía aproximadamente en un 10% según lo indicado por la mediadora de seguros del Ayuntamiento de manera que la dotación asciende a 27.500€.

Analizados los datos económicos del proyecto de presupuesto, se pasa a continuación a analizar las variaciones que se han producido en las plazas de la plantilla municipal, tanto de personal funcionario como de personal laboral.

III.- PLANTILLAS PRESUPUESTARIAS.

A).- Plantilla de Personal Funcionario.

La plantilla de personal funcionario que se incorporó al presupuesto 2021 fue la siguiente:

| ESCALA | SUBESCALA | CATEGORIA /CLASE | HABILITADO | INTERINO | PROPIEDAD | VACANTE | Total general |
|---------------------------|--------------------------|------------------------|------------|-----------|-----------|-----------|---------------|
| - Administración Especial | ⊖ Servicios Especiales | INSPECTOR/EJECUTIVA | | | | 1 | 1 |
| Administración Especial | Servicios Especiales | SUBINSPECTOR/EJECUTIVA | | | 2 | 1 | 3 |
| Administración Especial | Servicios Especiales | BÁSICA/POLICIA | | | 61 | 30 | 91 |
| Administración Especial | Servicios Especiales | BÁSICA/OFICIAL | | | 10 | 2 | 12 |
| Administración Especial | ⊖ Técnica | Auxiliar Técnico | 1 | | | | 1 |
| Administración Especial | Técnica | Técnico Auxiliar | 1 | 1 | | | 2 |
| Administración Especial | Técnica | Técnico Medio | 3 | 4 | | | 7 |
| Administración Especial | Técnica | Técnico Superior | 1 | 3 | | 1 | 5 |
| - Administración General | ⊖ Administrativa | -- | | | 4 | 4 | 8 |
| Administración General | ⊖ Auxiliar | -- | 1 | | | | 1 |
| Administración General | ⊖ De Gestión | -- | 1 | | | 1 | 2 |
| Administración General | ⊖ Técnica | -- | 2 | 4 | | 3 | 9 |
| - Habilitación Nacional | ⊖ Intervención-Tesorería | Superior/Primera | 2 | | | | 2 |
| Habilitación Nacional | ⊖ Secretaría | Superior/Primera | 1 | | | | 1 |
| Total general | | | 3 | 10 | 89 | 43 | 145 |

Resumen de variaciones:

En relación con las variaciones producidas en la plantilla de 2022, la plantilla se ha modificado suprimiendo las 20 dotaciones de plazas de policía local que se habían dotado con la finalidad de permitir la reclasificación de aquellos agentes que no disponían de la titulación exigida legalmente, dicha reclasificación se efectuó mediante acuerdo plenario de fecha 27 de mayo de 2021, por lo que ya no resulta precisa su existencia.

La única variación que se produce es en relación con la dotación de dos plazas más de personal administrativo funcionario, Grupo C, Subgrupo C1. Esta dotación tiene por objeto la cobertura de dichas vacantes mediante promoción interna (permitiendo la posible funcionalización del personal laboral que ocupe vacante con igual categoría).

El cuadro resumen de dotaciones de personal funcionario en la plantilla 2022, es el siguiente:

| ESCALA | SUBESCALA | CATEGORIA /CLASE | HABILITADO | INTERINO | PROPIEDAD | VACANTE | Total general |
|---------------------------|--------------------------|------------------------|------------|-----------|-----------|-----------|---------------|
| - Administración Especial | ⊖ Servicios Especiales | INSPECTOR/EJECUTIVA | | | | 1 | 1 |
| Administración Especial | Servicios Especiales | SUBINSPECTOR/EJECUTIVA | | | 2 | 1 | 3 |
| Administración Especial | Servicios Especiales | BÁSICA/POLICIA | | | 60 | 11 | 71 |
| Administración Especial | Servicios Especiales | BÁSICA/OFICIAL | | | 10 | 2 | 12 |
| Administración Especial | ⊖ Técnica | Auxiliar Técnico | | 1 | | | 1 |
| Administración Especial | Técnica | Técnico Auxiliar | | 1 | 1 | | 2 |
| Administración Especial | Técnica | Técnico Medio | | 3 | 4 | | 7 |
| Administración Especial | Técnica | Técnico Superior | | 2 | 3 | | 5 |
| - Administración General | ⊖ Administrativa | -- | | 3 | 3 | 4 | 10 |
| Administración General | ⊖ Auxiliar | -- | | 1 | | | 1 |
| Administración General | ⊖ De Gestión | -- | | 1 | | 1 | 2 |
| Administración General | ⊖ Técnica | -- | | 2 | 4 | 3 | 9 |
| - Habilitación Nacional | ⊖ Intervención-Tesorería | Superior/Primera | 2 | | | | 2 |
| Habilitación Nacional | ⊖ Secretaría | Superior/Primera | 1 | | | | 1 |
| Total general | | | 3 | 14 | 87 | 23 | 127 |

El análisis de la Plantilla por grupo de titulación sería el siguiente:

| GRUPO DE TITULACIÓN | PROPIEDAD | INTERINOS | VACANTES | TOTALES |
|---------------------|-----------|-----------|----------|---------|
| A1 | 10 | 4 | 3 | 17 |
| A2 | 6 | 4 | 3 | 13 |
| C1 | 74 | 4 | 17 | 95 |
| C2 | 0 | 2 | 0 | 2 |
| | 90 | 14 | 23 | 127 |

17

VACANTES

A).- CUBIERTAS CON PERSONAL INTERINO.

Las plazas cubiertas por personal interino pueden se diferenciadas en atención a las posibilidades de estabilización de las mismas o no, tras la aprobación de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. Sin que la presente relación pueda considerarse definitiva sin un estudio más detallado de la cuestión, y a efectos puramente informativos, se diferencian a continuación dichas vacantes para permitir un acercamiento a su situación.

Se entiende que serían plazas susceptibles de estabilizar las siguientes (9):

| PLAZA (PLANTILLA) | APELLIDOS, NOMBRE |
|--|-------------------|
| AGENTE DE MEDIO AMBIENTE | [REDACTED] |
| ARQUITECTO TECNICO | [REDACTED] |
| ARQUITECTO TECNICO | [REDACTED] |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | [REDACTED] |
| INSPECTOR URBANISTICO Y M. AMBIENTE | [REDACTED] |
| TECNICO DE ADMINISTRACION GENERAL | [REDACTED] |
| TECNICO DE ADMINISTRACION GENERAL | [REDACTED] |
| TECNICO DE GESTION | [REDACTED] |
| TECNICO DE PREVENCION DE RIESGOS LABORALES | [REDACTED] |

El resto de plazas vacantes con interinidades (5) se corresponde con ofertas de empleo público pendientes de ejecutar.

AÑO

OFERTA **FORMA**

EMPLEO **ACCESO** **PLAZA**

PUBLICO **OEP** **(PLANTILLA)** **APELLIDOS, NOMBRE**

| | | | |
|------|-------|----------------|------------|
| 2019 | LIBRE | ARQUITECTO | [REDACTED] |
| 2020 | LIBRE | ARQUITECTO | [REDACTED] |
| 2020 | LIBRE | ADMINISTRATIVO | [REDACTED] |
| 2021 | LIBRE | ADMINISTRATIVO | [REDACTED] |
| 2021 | LIBRE | ADMINISTRATIVO | [REDACTED] |

B).- NO CUBIERTAS CON PERSONAL INTERINO:

Respecto a las vacantes no cubiertas interinamente serían las siguientes:

AÑO

OFERTA

EMPLEO

PUBLICO **FORMA ACCESO OEP** **PLAZA (PLANTILLA)**

| | | | |
|------|-------------------|--|-----------------------------------|
| 2018 | LIBRE | | TECNICO DE ADMINISTRACION GENERAL |
| 2019 | LIBRE | | TECNICO DE GESTION |
| 2020 | LIBRE | | AGENTE POLICIA LOCAL |
| 2020 | LIBRE | | AGENTE POLICIA LOCAL |
| 2020 | LIBRE | | AGENTE POLICIA LOCAL |
| 2020 | LIBRE | | AGENTE POLICIA LOCAL |
| 2020 | LIBRE | | AGENTE POLICIA LOCAL |
| 2020 | PROMOCION INTERNA | | OFICIAL POLICIA LOCAL |
| 2020 | PROMOCION INTERNA | | SUBINSPECTOR POLICIA LOCAL |
| 2020 | LIBRE | | TECNICO DE ADMINISTRACION GENERAL |
| 2021 | LIBRE | | ADMINISTRATIVO |
| 2021 | LIBRE | | AGENTE POLICIA LOCAL |
| | MOVILIDAD SIN | | |
| 2021 | ASCENSO | | AGENTE POLICIA LOCAL |
| | MOVILIDAD SIN | | |
| 2021 | ASCENSO | | AGENTE POLICIA LOCAL |
| 2021 | PROMOCION INTERNA | | INSPECTOR POLICIA LOCAL |
| 2021 | PROMOCION INTERNA | | OFICIAL POLICIA LOCAL |
| | | | ADMINISTRATIVO (3) |
| | | | AGENTE POLICIA LOCAL |
| | | | AGENTE POLICIA LOCAL |
| | | | AGENTE POLICIA LOCAL |
| | | | TECNICO DE ADMINISTRACION GENERAL |

18

B).- Plantilla de Personal Laboral.

Las variaciones en las plantillas de personal laboral que se han producido respecto a 2021, se analizan a continuación desglosadas por grupo profesionales.

GRUPO PROFESIONAL 1

La plantilla que se aprobó junto con el presupuesto de 2021 recoge las siguientes dotaciones dentro de este grupo profesional:

| Denominación Plaza | GP | FIJO | INTERINO | VACANTE | TOTAL |
|---------------------------------------|----|------|----------|---------|-------|
| ASESOR DE INVESTIGACION Y ESTADISTICA | 1 | 1 | | | 1 |
| ASESOR JURIDICO | 1 | 1 | 1 | | 2 |
| BIBLIOTECARIO | 1 | 1 | | | 1 |
| DIRECTOR PATRIMONIO HISTORICO Y CEN | 1 | 1 | | | 1 |
| MEDICO | 1 | 1 | | | 1 |
| PSICOLOGO | 1 | 2 | 1 | | 3 |
| REDACTOR | 1 | 1 | | | 1 |
| SOCIOLOGO | 1 | 1 | | | 1 |
| SUDIRECTOR DE DEPORTES | 1 | 1 | | | 1 |
| TECNICO DE DEPORTES | 1 | | 1 | | 1 |
| TECNICO DE EMPLEO | 1 | 1 | | | 1 |
| TECNICO DE MEDIO AMBIENTE | 1 | 1 | | | 1 |
| TECNICO EN COMUNICACION AUDIOVISU | 1 | | 1 | | 1 |
| TECNICO JEFE DE SERVICIO | 1 | 1 | | | 1 |
| TECNICO SUPERIOR DE EDUCACION | 1 | 1 | | | 1 |
| TECNICO SUPERIOR DE INFORMATICA | 1 | | | 1 | 1 |
| | | 14 | 4 | 1 | 19 |

19

No se han producido variaciones respecto a la plantilla del año 2021. Se sigue manteniendo el mismo número de personal laboral fijo e interino, siendo el personal interino el siguiente:

| PLAZA (PLANTILLA) | APELLIDOS, NOMBRE |
|-------------------------------------|--|
| TECNICO DE DEPORTES | ██ |
| TECNICO EN COMUNICACION AUDIOVISUAL | ██ |
| ASESOR JURIDICO | ██ |
| PSICOLOGO | ██ |

Las 4 plazas cubiertas por personal interino podrían estar sometidas al proceso de estabilización contemplado en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Así mismo se deja constancia de la existencia de 1 plaza vacante correspondiente a Técnico Superior de Informática. Respecto a la vacante señalada deberá determinarse su cobertura bien por promoción interna, bien a través de acceso libre sometido a la tasa de reposición de efectivos.

GRUPO PROFESIONAL 2

La plantilla que se aprobó junto con el presupuesto de 2021 recoge las siguientes dotaciones dentro de este grupo profesional:

| Denominación Plaza | GP | FIJO | INTERINO | VACANTE | TOTAL |
|-------------------------------------|----|------|----------|---------|-------|
| AYUDANTE DE BIBLIOTECA | 2 | 2 | | | 2 |
| COORDINADOR DE PROGRAMAS | 2 | 1 | | | 1 |
| DIRECTOR DE LA ESCUELA INFANTIL | 2 | 1 | | | 1 |
| DIRECTOR DE SERVICIOS SOCIALES | 2 | | | 1 | 1 |
| EDUCADOR DE FAMILIA | 2 | 2 | | | 2 |
| EDUCADOR SOCIAL | 2 | | 1 | | 1 |
| INGENIERO TECNICO DE OBRAS PUBLICAS | 2 | 1 | | | 1 |
| INGENIERO TECNICO INDUSTRIAL | 2 | 1 | | | 1 |
| PROFESOR DE LA ESCUELA DE ADULTOS | 2 | 1 | | | 1 |
| PROFESOR DE LA ESCUELA DE MUSICA | 2 | 14 | 2 | | 16 |
| PROFESOR DE LA ESCUELA INFANTIL | 2 | 1 | | | 1 |
| TECNICO DE INFORMACION JUVENIL | 2 | 1 | | | 1 |
| TECNICO DE JUVENTUD E INFANCIA | 2 | 1 | | | 1 |
| TECNICO INFORMATICO | 2 | 1 | | | 1 |
| TRABAJADOR SOCIAL | 2 | 11 | | | 11 |
| | | 38 | 3 | 1 | 42 |

No se han producido variaciones respecto a la plantilla del año 2021. Se sigue manteniendo el mismo número de personal laboral fijo e interino, siendo el personal interino el siguiente:

| PLAZA (PLANTILLA) | APELLIDOS, NOMBRE |
|----------------------------------|--------------------|
| PROFESOR DE LA ESCUELA DE MUSICA | ██████████ |
| EDUCADOR SOCIAL | ██████████████████ |
| PROFESOR DE LA ESCUELA DE MUSICA | ██████████ |

20

De las 3 plazas cubiertas por personal interino, la de profesor de la Escuela de Música a jornada completa y la de Educador/a Social, podrían estar sometidas al proceso de estabilización contemplado en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

La tercera plaza que corresponde a profesor de la Escuela de Música J. Parcial al 74,714%, se trata de una vacante que ha sido ofertada mediante la OEP del año 2019.

Coordinador/a de la Escuela de Música, el puesto de trabajo con esta denominación no tiene asignada plaza en la plantilla municipal, y ello por cuanto no ocupa una plaza de plantilla sino que es cubierta a través del profesorado ya existente en la plantilla municipal.

GRUPO PROFESIONAL 3

La plantilla que se aprobó junto con el presupuesto de 2021 recoge las siguientes dotaciones dentro de este grupo profesional:

| Denominación Plaza | GP | FIJO | INTERINO | VACANTE | TOTAL |
|--|----|------|----------|---------|-------|
| ADMINISTRATIVO | 3 | 19 | 1 | 1 | 21 |
| ANIMADOR SOCIOCULTURAL | 3 | 1 | 1 | | 2 |
| AUXILIAR DE MANTENIMIENTO INFORMATICO | 3 | | 2 | | 2 |
| COORDINADOR DE DEPORTES | 3 | 2 | | | 2 |
| COORDINADOR SAC | 3 | 1 | | | 1 |
| DELINEANTES | 3 | 1 | | | 1 |
| TECNICO ACTIVIDADES,INSTAL. Y PERSONAL | 3 | | | 1 | 1 |
| TECNICO DE CONSUMO | 3 | | | 1 | 1 |
| TECNICO ESPECIALISTA DE ESCUELA INFANTIL | 3 | 12 | | | 12 |
| | | 36 | 4 | 3 | 43 |

Las variaciones producidas se contemplan en el siguiente cuadro:

| Denominación Plaza | GRUPO PROFESIONAL | FIJO | INTERINO | VACANTE | TOTAL | |
|--|-------------------|------|----------|---------|-------|----|
| ADMINISTRATIVO | | 3 | 17 | 1 | 3 | 21 |
| ANIMADOR SOCIOCULTURAL | | 3 | 1 | 1 | | 2 |
| AUXILIAR DE MANTENIMIENTO INFORMÁTICO | | 3 | | 2 | | 2 |
| COORDINADOR DE DEPORTES | | 3 | 2 | | | 2 |
| COORDINADOR SAC | | 3 | 1 | | | 1 |
| DELINEANTES | | 3 | 1 | | | 1 |
| TECNICO ACTIVIDADES, INSTAL. Y PERSONAL | | 3 | | | 1 | 1 |
| TECNICO DE CONSUMO | | 3 | | | 1 | 1 |
| TECNICO ESPECIALISTA DE ESCUELA INFANTIL | | 3 | 12 | | | 12 |
| | | | 34 | 4 | 5 | 43 |

El personal fijo ha variado de 36 plazas a 34 plazas. El motivo son las vacantes producidas en dos plazas de Administrativo que han resultado vacantes tras la jubilación de sus titulares, son las plazas correspondientes a los puestos existentes en la Recaudación Municipal () y la existente en Cultura ().

Los puestos dejados vacantes por sus titulares fueron objeto de cobertura a través de un concurso de traslados, en el citado concurso se cubre uno de los puestos, el existente en cultura que es ocupado por (), dejando vacante a su vez el puesto que ocupaba en el Servicio de Educación.

21

Las dos plazas vacantes con categoría de administrativo se unen a la vacante también existente del ejercicio anterior, destinada en Igualdad (consecuencia de la excedencia sin reserva de puesto solicitada por ()).

Se contempla la previsión de cubrir las tres vacantes mediante un proceso de promoción interna a lo largo de 2022.

Respecto al personal interino se mantiene en 4 plazas cubiertas interinamente, siendo las siguientes:

| PLAZA (PLANTILLA) | APELLIDOS, NOMBRE |
|---------------------------------------|-------------------|
| ADMINISTRATIVO | () |
| ANIMADOR SOCIOCULTURAL | () |
| AUXILIAR DE MANTENIMIENTO INFORMÁTICO | () |

Las 3 plazas cubiertas por personal interino podrían estar sometidas al proceso de estabilización contemplado en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Respecto a la ocupada en el momento actual por (), fue objeto de OEP en el año 2021, por lo que está pendiente de ejecución.

| PLAZA (PLANTILLA) | APELLIDOS, NOMBRE |
|---------------------------------------|-------------------|
| AUXILIAR DE MANTENIMIENTO INFORMÁTICO | () |

Respecto al resto de plazas vacantes (5), ya se ha señalado que 3 corresponden a plazas de personal administrativo. La plaza de Técnico en Instalaciones Deportivas se viene arrastrando como vacante desde la jubilación del titular de la plaza en el año 2016, igualmente la plaza de Técnico de Consumo desde la jubilación del titular () en el año 2018, estando esta última prevista para su cobertura por el procedimiento de promoción interna, tras resultar desierta en el concurso de traslados celebrado en el año 2021.

| PLAZA (PLANTILLA) | APELLIDOS, NOMBRE |
|---|-------------------|
| TECNICO DE CONSUMO | (Vacante) |
| TECNICO ACTIVIDADES, INSTAL. Y PERSONAL | (Vacante) |
| ADMINISTRATIVO | (Vacante) |
| ADMINISTRATIVO | (Vacante) |
| ADMINISTRATIVO | (Vacante) |

GRUPO PROFESIONAL 4

La plantilla que se aprobó junto con el presupuesto de 2021 recoge las siguientes dotaciones dentro de este grupo profesional:

| Denominación Plaza | GP | FIJO | INTERINO | VACANTE | TOTAL |
|-------------------------------------|----|------|----------|---------|-------|
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 4 | 22 | 13 | 2 | 37 |
| AUXILIAR DE BIBLIOTECA | 4 | 6 | | | 6 |
| AUXILIAR DE CONTROL Y MTTO. BASICO | 4 | 3 | 1 | | 4 |
| AUXILIAR DE SERVICIOS TECNICOS | 4 | 1 | | | 1 |
| CONDUCTOR | 4 | 1 | | | 1 |
| COORDINADOR CONSERJ. Y MTTO. BASICO | 4 | | | 1 | 1 |
| COORDINADOR JEFE DIVISION PIMER | 4 | 1 | | | 1 |
| DISEÑADOR GRAFICO | 4 | 1 | | | 1 |
| LOCUTOR | 4 | 1 | | | 1 |
| OFICIAL | 4 | 1 | | 1 | 2 |
| OFICIAL DE MANTENIMIENTO | 4 | 1 | | | 1 |
| PROGRAMADOR | 4 | 1 | | | 1 |
| PUBLICISTA | 4 | 1 | | | 1 |
| TECNICO AUXILIAR DE EMERGENCIAS | 4 | 9 | 2 | 1 | 12 |
| | | 49 | 16 | 5 | 70 |

22

Las variaciones producidas se contemplan en el siguiente cuadro:

| GP | Denominación Plaza | FIJO | INTERINO | VACANTE | TOTAL |
|----|-------------------------------------|------|----------|---------|-------|
| 4 | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 23 | 13 | 1 | 37 |
| 4 | AUXILIAR DE BIBLIOTECA | 4 | 2 | | 6 |
| 4 | AUXILIAR DE CONTROL Y MTTO. BASICO | 2 | 1 | 1 | 4 |
| 4 | AUXILIAR DE SERVICIOS TECNICOS | 1 | | | 1 |
| 4 | CONDUCTOR | 1 | | | 1 |
| 4 | COORDINADOR CONSERJ. Y MTTO. BASICO | 1 | | | 1 |
| 4 | COORDINADOR JEFE DIVISION PIMER | 1 | | | 1 |
| 4 | DISEÑADOR GRAFICO | 1 | | | 1 |
| 4 | LOCUTOR | 1 | | | 1 |
| 4 | OFICIAL | 1 | | 1 | 2 |
| 4 | OFICIAL DE MANTENIMIENTO | 1 | | | 1 |
| 4 | PROGRAMADOR | 1 | | | 1 |
| 4 | PUBLICISTA | 1 | | | 1 |
| 4 | TECNICO AUXILIAR DE EMERGENCIAS | 9 | 2 | 1 | 12 |
| | | 48 | 18 | 4 | 70 |

El personal fijo ha variado de 49 plazas a 48 plazas fijas, la disminución de una plaza se ha producido derivada de la jubilación de la auxiliar administrativo que prestaba servicios en la Recaudación Municipal ([REDACTED]) y que se ha jubilado definitivamente, no obstante en las plazas fijas de auxiliar administrativo no se aprecia dicha disminución, sino que se traslada a las vacantes de auxiliar de biblioteca, y ello es debido a que dicha vacante se cubre a través de un concurso de traslados durante 2021. Como consecuencia de dicho concurso resultan vacantes dos puestos/plazas de auxiliar de biblioteca de manera que la disminución de 2 plazas en el personal fijo pasa a encontrarse entre las vacantes cubiertas interinamente.

El personal interino se mantiene en el mismo número 18, y se corresponde con las siguientes vacantes: (14)

| PLAZA (PLANTILLA) | APELLIDOS, NOMBRE |
|-------------------------------------|-------------------|
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | [REDACTED] |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | [REDACTED] |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | [REDACTED] |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | [REDACTED] |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | [REDACTED] |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | [REDACTED] |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | [REDACTED] |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | [REDACTED] |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | [REDACTED] |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | [REDACTED] |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | [REDACTED] |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | [REDACTED] |
| AUXILIAR DE CONTROL Y MTTTO. BASICO | [REDACTED] |
| TECNICO AUXILIAR DE EMERGENCIAS | [REDACTED] |
| TECNICO AUXILIAR DE EMERGENCIAS | [REDACTED] |

23

Las plazas podrían estar sometidas al proceso de estabilización contemplado en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

El resto, 4 plazas de auxiliar administrativo, se corresponden con las siguientes:

| PLAZA (PLANTILLA) | APELLIDOS, NOMBRE |
|-------------------------|-------------------|
| AUXILIAR DE BIBLIOTECA | [REDACTED] |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | [REDACTED] |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | [REDACTED] |
| AUXILIAR DE BIBLIOTECA | [REDACTED] |

Las plazas se corresponden con vacantes incluidas en la OEP del año 2019 y dos vacantes que aún están sin ofertar (auxiliar de biblioteca).

Respecto a las vacantes dotadas que no han sido cubiertas de manera interina:

| PLAZA (PLANTILLA) |
|-------------------------------------|
| TECNICO AUXILIAR DE EMERGENCIAS |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO |
| OFICIAL (OEP 2019) |
| AUXILIAR DE CONTROL Y MTTTO. BASICO |

- Solamente ha sido ofertada una de las plazas de Oficial de 1ª que se encuentra en la OEP 2019, el resto no han sido objeto de OEP.

GRUPO PROFESIONAL 5

La plantilla que se aprobó junto con el presupuesto de 2021 recoge las siguientes dotaciones dentro de este grupo profesional:

| Denominación Plaza | GP | FIJO | INTERINO | VACANTE | TOTAL |
|----------------------|----|------|----------|---------|-------|
| CONSERJE | 5 | 4 | 5 | 3 | 12 |
| CONSERJE-CONDUCTOR | 5 | 1 | | | 1 |
| LIMPIADORA | 5 | 1 | | | 1 |
| OPERARIO DE DEPORTES | 5 | 4 | 11 | 2 | 17 |
| | | 10 | 16 | 5 | 31 |

No se han producido variaciones en el grupo 5 de clasificación.

Respecto al personal interino, se contemplan como susceptibles de estabilización las siguientes plazas:

| PLAZA (PLANTILLA) | APELLIDOS, NOMBRE |
|----------------------|-------------------|
| CONSERJE | [REDACTED] |
| CONSERJE | [REDACTED] |
| OPERARIO DE DEPORTES | [REDACTED] |
| OPERARIO DE DEPORTES | [REDACTED] |
| OPERARIO DE DEPORTES | [REDACTED] |
| OPERARIO DE DEPORTES | [REDACTED] |
| OPERARIO DE DEPORTES | [REDACTED] |
| OPERARIO DE DEPORTES | [REDACTED] |
| OPERARIO DE DEPORTES | [REDACTED] |
| OPERARIO DE DEPORTES | [REDACTED] |

24

Se encuentran cubiertas interinamente, pero no dentro de los plazos de estabilización:

| OEP | PLAZA (PLANTILLA) | APELLIDOS, NOMBRE |
|------|----------------------|-------------------|
| 2017 | CONSERJE | [REDACTED] |
| 2020 | CONSERJE | [REDACTED] |
| 2018 | CONSERJE | [REDACTED] |
| 2018 | CONSERJE | [REDACTED] |
| 2018 | OPERARIO DE DEPORTES | [REDACTED] |
| 2018 | OPERARIO DE DEPORTES | [REDACTED] |

Respecto a las vacantes dotadas que no han sido cubiertas de manera interina:

| OEP | PLAZA (PLANTILLA) |
|------|----------------------|
| 2019 | CONSERJE |
| | CONSERJE |
| | OPERARIO DE DEPORTES |
| | OPERARIO DE DEPORTES |
| | OPERARIO DE DEPORTES |

Es cuanto se tiene a bien informar, sin perjuicio de cualquier otro criterio mejor fundado.

