

Doña. Ana Isabel Grau Navarro, Secretaria del Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama, de conformidad con lo recogido en el Real Decreto 128/2018 por el que se regula el régimen jurídico de los Funcionarios de Administración Local con Habilitación de Carácter Nacional, emite el siguiente informe, en relación con la plantilla de personal, bases de ejecución, documentos, y tramitación del Presupuesto General de esta Entidad correspondiente al ejercicio de 2020.

A.- Legislación aplicable.

La legislación y normativa aplicable a la elaboración y procedimiento de aprobación de los presupuestos de la Entidad la constituye:

Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

Ley 6/2018, de 3 de julio de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, prorrogada para el ejercicio de 2019 y 2020.

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

Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, por el que se desarrolla el Capítulo I del Título VI de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Orden EHA/3565/2008, de 3 de diciembre, por la que se aprueba la Estructura de los Presupuestos de las Entidades Locales.

Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.

Reglamento de Desarrollo de la Ley 18/2001, de 12 de diciembre, de Estabilidad Presupuestaria, en su Aplicación a las Entidades Locales, aprobado por el Real Decreto 1463/2007, de 2 de noviembre.

El Reglamento (UE) N° 549/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de mayo de 2013, relativo al Sistema Europeo de Cuentas Nacionales y Regionales de la Unión Europea (SEC-10).

La Guía para la determinación de la Regla de Gasto del artículo 12 de la Ley Orgánica 2/2012, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera para Corporaciones Locales (IGAE).

Orden HAP/1781/2013, de 20 de septiembre, por la que se aprueba la Instrucción del Modelo Normal de Contabilidad Local.

Régimen Jurídico de los Funcionarios de la Administración Local con Habilitación de Carácter Nacional, regulado por el Real Decreto 128/2018 de 16 de marzo.

Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de Octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Real Decreto-Ley 3/2016, de 2 de diciembre, por el que se adoptan medidas en el ámbito tributario dirigidas a la consolidación de las finanzas públicas y otras medidas urgentes en materia social.

Ley 9/2017 de 8 de noviembre de Contratos del Sector Público por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

Real Decreto-Ley 17/2014, de 26 de diciembre, de medidas de sostenibilidad financiera de las comunidades autónomas y entidades locales y otras de carácter económico.

El Real Decreto-Ley 8/2013, de 28 de junio, de medidas urgentes contra la morosidad de las administraciones públicas y de apoyo a entidades locales con problemas financieros.

Real Decreto 424/2017 de 28 de abril por el que se regula el régimen jurídico del control interno de las Entidades del Sector público Local.

Ley 1/2018 de 22 de febrero de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad de Madrid.

Real Decreto-ley 24/2018 de 21 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del Sector Público.

Real Decreto-ley 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.

B.- En relación con la plantilla y gastos de personal.

1.- La Ley 6/2018 de 3 de julio de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio de 2018, y prorrogada durante los ejercicios 2019 y 2020 recoge, en su artículo 18, apartado dos, lo siguiente: “En el año 2018, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 1,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2017, en términos de homogeneidad para los dos periodos de la comparación, tanto en lo que respecta a los efectivos de personal, como a la antigüedad del mismo. Además de lo anterior, si el incremento del Producto Interior Bruto (PIB) a precios constantes en 2017 alcanzara o superase el 3,1 por ciento se añadiría con efectos de 1 de julio de 2018 otro 0,25 por ciento del incremento salarial.,,

2.-Sin embargo, ante la situación de prórroga de los Presupuestos de 2018, se aprueba el Real Decreto-ley 24/2018 de 21 de Diciembre, a los efectos de hacer efectivo el incremento de retribuciones para todo el personal del Sector Público y con efectos de 1 de Enero de 2019, Sector en el que está incluida la Administración Local, recogándose, en su artículo 3 “Bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica en materia de gastos de personal al servicio del Sector Público.,, en su apartado Dos, lo siguiente: “ En el año 2019, las retribuciones del personal al servicio

del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2,25 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2018, en términos de homogeneidad para los dos periodos de la comparación, tanto en lo que respecta a los efectivos de personal, como a la antigüedad del mismo. A estos efectos en las retribuciones de 2019, el incremento del 0,25 por ciento vinculado a la evolución del PIB se considerará en cómputo anual. Los gastos de acción social no podrán experimentar ningún incremento en 2019, respecto a los de 2018. 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. Además de lo anterior, si el incremento del Producto Interior Bruto (PIB) a precios constantes en 2018 alcanzara o superase el 2,5 por ciento, se añadiría con efectos de 1 de julio de 2019 otro 0,25 por ciento del incremento salarial. Para un incremento inferior al 2,5 por ciento señalado, el incremento disminuirá proporcionalmente en función de la reducción que se haya producido sobre dicho 2,5 por ciento de manera que los incrementos globales resultantes serán: PIB, igual a 2,1: 2,30%, PIB igual a 2,2: 2,35%; PIB igual a 2,3: 2,40%; PIB igual a 2,4: 2,45%,.

3.- Además en este Real Decreto-Ley 24/2018, se autoriza un incremento adicional del 0,25 por ciento de la masa salarial para, entre otras medidas la implantación de planes o proyectos de mejora de la productividad o la eficiencia, la revisión de complementos específicos entre puestos o funciones equiparables, la homologación de complementos de destino o la aportación de planes de pensiones, y al igual que la Ley 6/2018 de 3 de julio de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio de 2018, para aquellas Administraciones en situación de superávit presupuestario en el ejercicio de 2018, como el caso del Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama, ampliable hasta un 0,3 por ciento.

4.- Asimismo, en el apartado 5 de este mismo artículo 3 del Real Decreto-ley mencionado se establecen tablas, con las cuantías por los distintos conceptos retributivos, concretamente, sueldo base, y trienios, aplicables a los funcionarios incluidos en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado público, art. 76, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de Octubre, para las nóminas ordinarias de enero a diciembre de 2019, así como el importe de la percepción de las pagas extraordinarias de los meses de junio y diciembre de 2019.

5.- Al seguir con prórroga presupuestaria en el ejercicio de 2020, se aprueba el Real Decreto-ley 2/2020 de 21 de Enero de 2020, igualmente para regular aquellos aspectos indispensables y con efectos de 1 de Enero de 2020, relativos a los salarios de los empleados públicos, y en cuyo artículo 3 apartado Dos, se determina el incremento global de las retribuciones de dicho personal, que no podrán experimentar un aumento

en total superior al 2 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2019, en términos de homogeneidad para los dos periodos de la comparación, tanto en lo que respecta a los efectivos de personal, como a la antigüedad del mismo. Además, y siguiendo la estela del Real Decreto-ley anterior, a estos efectos en las retribuciones de 2019, el incremento del 0,25 por ciento vinculado a la evolución del PIB se considerará en cómputo anual. Por otro lado, tampoco los gastos de acción social podrán experimentar ningún incremento en 2020, respecto a los de 2019, al considerar que 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, y por último, además de lo anterior, si el incremento del Producto Interior Bruto (PIB) a precios constantes en 2019 alcanzara o superase el 2,5 por ciento se añadiría con efectos de 1 de julio de 2020 otro 1 por ciento del incremento salarial. Para un incremento inferior al 2,5 por ciento señalado, el incremento disminuirá proporcionalmente en función de la reducción que se haya producido sobre dicho 2,5 por ciento de manera que los incrementos globales resultantes serán: PIB, igual a 2,1: 2,20%, PIB igual a 2,2: 2,40%; PIB igual a 2,3: 2,60%; PIB igual a 2,4: 2,80%,.

6.- Asimismo en este Real Decreto-Ley 2/2020 se mantiene la autorización del incremento adicional del 0,30 por ciento de la masa salarial para, entre otras medidas la implantación de planes o proyectos de mejora de la productividad o la eficiencia, la revisión de complementos específicos entre puestos o funciones equiparables, la homologación de complementos de destino o la aportación de planes de pensiones, recogida en el Real Decreto-ley anterior, en este mismo porcentaje, que incluso ya se preveía, en la Ley 6/2018 de 3 de julio de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio de 2018, con carácter general de un 0,2 por ciento y en aquellas Administraciones en situación de superávit presupuestario en el ejercicio de 2017, como el caso del Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama, de un 0,3 por ciento.

7.- Además, en el apartado 5 de este mismo artículo 3 del Real Decreto-ley mencionado se establecen tablas, con las cuantías por los distintos conceptos retributivos, concretamente, sueldo base, y trienios, aplicables a los funcionarios incluidos en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado público, art. 76, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de Octubre, para las nóminas ordinarias de enero a diciembre de 2020, así como el importe de la percepción de las pagas extraordinarias de los meses de junio y diciembre de 2020.

8.- También, en el apartado Siete. de este mismo artículo, se permite una excepción, para el supuesto de adecuaciones retributivas que con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa, o por el grado de

consecución de los objetivos fijados al mismo, aunque siempre teniendo en cuenta asimismo, otra limitación establecida por Ley, que hace referencia a la imposibilidad de incrementar la masa salarial, para el ejercicio correspondiente, en un porcentaje superior al antes reseñado. Por último, en su apartado Once, se señala el carácter básico de este artículo, siendo por tanto de aplicación a todas las Administraciones públicas, incluidas las Entidades Locales.

9.- En cuanto al personal laboral, el Real Decreto-ley 24/2018 de 21 de Diciembre en su artículo 3 apartado cuatro, prevé que la masa salarial de dicho personal solo podrá incrementarse en el porcentaje máximo previsto en el apartado dos, es decir, un 2,25 por ciento, y estará integrada por el conjunto de retribuciones salariales y extrasalariales y los gastos de acción social devengados por dicho personal en términos de homogeneidad para los dos periodos objeto de comparación, y teniendo en cuenta el incremento anual consolidado del 1,75 por ciento autorizado para 2018. Por otro lado, el Real Decreto-ley 2/2020 de 21 de enero de 2020, determina el porcentaje de incremento global de las retribuciones de dicho personal que no podrán ser superior al 2 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2019, en términos de homogeneidad para los dos periodos de la comparación, teniendo en cuenta en cómputo anual, el incremento vinculado a la evolución del PIB autorizado en 2019.

10.-En cuanto a la oferta de empleo público, la Ley 6/2018 de 3 de julio de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio de 2018, prorrogada para los ejercicios 2019 y 2020 establece en su artículo 19, que sólo se podrá proceder en el Sector Público, delimitado en el artículo anterior, dentro del cual se encuentran las Corporaciones Locales, a la incorporación de nuevo personal, con sujeción a los límites y requisitos establecidos en los apartados siguientes, salvo la que pueda derivarse de la ejecución de procesos selectivos correspondientes a Ofertas de Empleo Públicas de ejercicios anteriores.

11.-Pues bien, respetando en todo caso las disponibilidades presupuestarias del Capítulo I de los correspondientes presupuestos de gastos:

a) La tasa de reposición, se fijará en un 100%, en el caso de las Administraciones Públicas que en el ejercicio anterior hayan cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria y deuda pública y la regla del gasto. Además, y adicionalmente, se podrá disponer de una tasa del 8 por ciento, destinada a aquellos ámbitos o sectores que requieran un refuerzo de efectivos dentro del marco de la estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera, y siempre y cuando se den entre otras, alguna de las siguientes circunstancias: establecimiento de nuevos servicios públicos, incremento de actividad estacional por la actividad turística o alto volumen de jubilaciones esperadas. Por otro lado, este porcentaje adicional se incrementará hasta el

límite del 10% para las entidades locales que además de los requisitos anteriores tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior.

b) Además se autoriza una tasa de reposición adicional del 5 por ciento para todos los Municipios, que en alguno de los ejercicios anteriores del periodo 2013 al 2017 hayan tenido la obligación legal de prestar un mayor número de servicios públicos en aplicación del artículo 26.1 de la Ley 7/1985 de 2 de abril Reguladora de las Bases de Régimen Local como consecuencia del incremento de población de derecho según el Padrón Municipal de habitantes actualizado a 1 de enero de los citados años.

c) En cuanto a la tasa de reposición de efectivos, el porcentaje máximo a que se refiere el apartado anterior, se aplicara sobre la diferencia resultante entre el número de empleados fijos, que durante el ejercicio presupuestario anterior dejaron de prestar servicios en cada uno de los sectores, ámbitos, cuerpos y categorías y el número de empleados fijos que se hubieren incorporado en los mismos, en el referido ejercicio por cualquier causa, excepto los procedentes de ofertas de empleo público, o reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva de puestos de trabajo. A estos efectos, se computarán los ceses en la prestación de servicios por jubilación, retiro, fallecimiento, renuncia, declaración en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo, pérdida de la condición de funcionario de carrera o la extinción del contrato de trabajo o cualquier otra situación administrativa, que no suponga reserva de puesto de trabajo o la percepción con cargo a la Administración en la que se cesa. Igualmente, se tendrán en cuenta las altas y bajas, producidas por los concursos de traslado a otras Administraciones Públicas. Por otro lado, no computaran dentro del límite máximo de plazas derivado de la tasa de reposición de efectivos, aquellas que se convoquen para su provisión, mediante procesos de promoción interna, ni tampoco y las correspondientes al personal declarado indefinido no fijo mediante sentencia judicial.

d) La Ley 3/2017 de Presupuestos Generales del Estado, introduce una novedad importante en su artículo 19.uno.6 en el sentido de la posibilidad de disponer por parte de las Administraciones públicas de una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal de, además de los supuestos de la Policía Local y personal que presta servicios en materia de gestión tributaria y recaudación, en un porcentaje de un 90% cuando hayan estado ocupadas ininterrumpidamente, al menos en los tres años anteriores a 31 de Diciembre de 2017, también de aquellas plazas que, en los términos previstos en la disposición transitoria cuarta del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, estén dotadas presupuestariamente y que desde una fecha anterior al 1 de Enero de 2005, hayan estado ocupadas ininterrumpidamente de forma temporal, en los términos previstos en la disposición transitoria cuarta del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

e) Pues bien, la limitación anterior relativa a los sectores que contaban con una tasa adicional para la estabilización del empleo temporal en un 90 por ciento, ha quedado ampliada por la Ley 6/2018 de 3 de julio de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio de 2018, prorrogada para los ejercicios 2019 y 2020, al establecer en su artículo 19 establece lo siguiente: “Además de los establecido respecto a la oferta de empleo público según lo expuesto en el art. 19.uno.6 de la Ley 3/2017 de 27 de Junio de Presupuestos Generales del Estado, se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de Diciembre de 2017 en los siguientes sectores y colectivos: personal al servicio de administración y servicios generales, de investigación, salud pública e inspección médica así como otros servicios públicos.

f) Las ofertas de empleo articulando estos procesos de estabilización deberán aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales en los ejercicios 2018 a 2020. Por otro lado, la tasa de cobertura temporal de las plazas incursas en los procesos de estabilización, deberá situarse al final del periodo en cada ámbito por debajo del 8 por ciento.

e) La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad podrá ser objeto de negociación en cada uno de sus ámbitos territoriales, de los que no podrá derivarse, en ningún caso ni incremento de gasto ni de efectivos, y debiendo ofertarse necesariamente plazas de naturaleza estructural que se encuentre desempeñadas por personal con vinculación temporal.

f) La validez de la autorización está condicionada a que las plazas resultantes de la aplicación de la tasa de reposición de efectivos, se incluya en una oferta de empleo que deberá ser aprobada y publicada antes de la finalización de cada año. También a que la convocatoria se efectúe en el improrrogable plazo de tres años a partir de la fecha de la publicación de la oferta. Además, dicha tasa de reposición de efectivos correspondiente a uno o varios de los sectores podrá acumularse en otros sectores o colectivos prioritarios. Las Entidades Locales que en el ejercicio anterior, hayan cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria y deuda pública y regla del gasto y que a 31 de diciembre tengan amortizada su deuda financiera podrán acumular su tasa de reposición indistintamente en cualquier sector o colectivo.

12.-Por último, y en relación con la normativa presupuestaria relativa a personal, decir, que es una constante en las leyes de Presupuestos Generales del Estado, establecer la prohibición de contratar tanto personal laboral temporal, como funcionarios interinos

excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables circunstancia que deberá quedar acreditada en el expediente. Además, las plazas desempeñadas por interinos, deberán incluirse en la correspondiente Oferta de Empleo Público, y cuando no sea posible su cobertura con carácter definitivo por funcionarios de carrera de nuevo ingreso, podrán cubrirse mediante procedimientos de movilidad, provisión y reingreso al servicio activo.

13.- Para finalizar, hay que hacer mención a la Ley 1/2018 de 22 de febrero de Coordinación de los Policías Locales de la Comunidad de Madrid, que entró en vigor el día 2 de abril, y que lleva a cabo una reclasificación con nuevas denominaciones de las categorías en los Cuerpos de la Policía, cuya equivalencia, sería Policía que de C1, pasa a C2, Cabo (Oficial), también de C2 a C1, y Sargento (Subinspector) que pasa de C1 a A2. Por otro lado, la Disposición Transitoria Primera de esta Ley establece lo siguiente: “Los miembros de los Cuerpos de la Policía Local, que a la entrada en vigor de la presente Ley ocupen plazas correspondientes a las categorías clasificadas en los subgrupos de clasificación profesional en el art. 33 y tuviesen la titulación académica correspondiente quedaran integrados en las correspondientes categorías de dichos Subgrupos de clasificación,,. Además, la Disposición Transitoria Tercera, textualmente dice: “La integración en los Subgrupos de clasificación profesional prevista en la presente Ley no implicara necesariamente el incremento de las retribuciones totales de los funcionarios,,. Por último, las disposiciones finales de esta ley hablan del plazo de un año para que se produzca su desarrollo reglamentario o se produzca a la adaptación de los Reglamentos de los Cuerpos de la Policía en los Municipios.

14.-Pues bien, a este respecto hay que señalar que, tras la aprobación de esta norma, el Estado inició procedimiento para impugnar esta norma, puesto que existía ya un precedente, concretamente la Ley de Coordinación de Policías Locales de Aragón, respecto a la cual el Tribunal Constitucional en Sentencia 200/2015 de 24 de septiembre ya la declaró inconstitucional, al igual que la Ley Foral 15/2015 de 10 de abril. Ante esta situación, el Estado y la Comunidad de Madrid acordaron iniciar negociaciones sobre este tema, que culminó con la Resolución de 21 de Diciembre de 2018, de la Secretaría General de Coordinación territorial por la que se publica el Acuerdo de la Comisión Bilateral de Cooperación Administración General del Estado-Comunidad de Madrid respecto a la Ley 8/2018 de 2 de Febrero de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad de Madrid, en donde entre otras, se adoptan una serie de medidas sobre la Disposición Transitoria Primera de esta Ley, que se concretan en:

-En cuanto a las discrepancias manifestadas respecto a la Disposición Transitoria Primera, de la Ley 1/2018 de 22 de Febrero relativa a la integración en Subgrupos de clasificación profesional, la Comunidad de Madrid asume el compromiso de tramitar una iniciativa legislativa en la Asamblea de Madrid para la modificación de la citada

Ley en el sentido siguiente: Las Corporaciones locales convocaran procesos de promoción interna atendiendo a los requisitos y procedimientos establecidos en la legislación básica para que el personal de los Cuerpos de Policía, que pertenezcan a las categorías de Policía y Oficial puedan acceder al Subgrupo de clasificación profesional C1 y el que pertenezca a la categoría de Subinspector pueda acceder al subgrupo de clasificación profesional A2.

- Al personal de los Cuerpos de Policía Local que pertenezca a las categorías de Policía y Oficial clasificadas en el Subgrupo C1, conforme determina el art. 33 de la Ley 1/2018 y no tuviese la titulación requerida para acceder a las mismas, se le dispensara dicha titulación, siempre que acredite una antigüedad de diez años en el Subgrupo de clasificación C2 o de cinco, más la superación de un curso específico de formación impartido por el Centro de Formación Integral de seguridad de la Comunidad de Madrid.

- El Personal de los Cuerpos de Policía Local que no acceda a las categorías de Policía, Oficial y Subinspector conforme lo previsto en el apartado a) permanecerá en su Subgrupo de clasificación de origen, como situación “a extinguir,,.

15.- Según los datos obrantes en el Presupuesto, se dota consignación económica para cubrir cuatro plazas de personal eventual, posibilidad prevista en la Ley 7/85 de 2 de abril Reguladora de las Bases de Régimen Local, art. 104 bis, en el que se determina el número para incluir en sus plantillas, puestos de trabajo para este tipo de personal, que no podrá exceder de siete en el caso de los Municipios de entre 20.000 y 50.000 por lo que está dentro del número marcado por la Ley. Además, deberán asignarse a los servicios generales de las Entidades locales, en cuya plantilla aparezca consignado. Por otro lado, de acuerdo con lo recogido en el art. 12 del Texto Refundido del Estatuto básico de los Empleados Públicos, personal eventual, es aquel que desempeña puestos de confianza o asesoramiento especial, estableciéndose en la propia Ley de Bases de Régimen Local que el número, características y retribuciones del personal eventual, se fijara por el Pleno de cada Entidad al comienzo de su mandato, es decir, en el Pleno de organización, determinaciones, que solo podrán modificarse con ocasión de la aprobación de los presupuestos anuales.

14.-Por último y en relación con la plantilla, decir que ésta, debe aprobarse anualmente a través de su presupuesto y debe contener todos los puestos de trabajo cubiertos por personal funcionario, laboral y eventual, siendo su finalidad la ordenación presupuestaria. Además y de conformidad con lo recogido en el art. 37 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, serán objeto de negociación en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración pública, las siguientes materias: m) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas,

vacaciones, permisos, movilidad funcional, y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a las condiciones de trabajo de los empleados públicos, sin embargo, acto seguido, este mismo artículo establece: Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación las materias siguientes: a) Las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización. En definitiva, el deber de negociar, aunque, no implique necesariamente la obligatoriedad de llegar a un acuerdo, si es un imperativo legal, por lo que la plantilla para cumplir el trámite marcado por la Ley, debiera ser objeto de consulta y debate en la Mesa de negociación, que de acuerdo a los datos obrantes en el expediente, se ha cumplido en este proceso.

Por tanto, en base a la normativa anterior, y respecto a la plantilla para el ejercicio de 2020, cabría hacer las siguientes consideraciones:

a) Las retribuciones del personal al servicio del Sector Público, debe adecuarse a lo recogido en las tablas salariales establecidas en el Real Decreto-ley 2/2020 de 21 de enero, para los funcionarios en lo relativo a las retribuciones básicas y en cuanto a las complementarias y personal laboral, con el incremento previsto en dicha norma, que no podrá ser superior al 2 por ciento respecto a las vigentes de 2019, que a su vez han debido ser objeto de adecuación al Real Decreto-Ley 24/2018, en de 21 de Diciembre en el que ya se preveía para este colectivo el aumento de retribuciones para el ejercicio de 2019.

b) La tasa de reposición, es el saldo resultante de detracer de los efectivos a reponer los empleados fijos procedentes de oferta de empleo que se hubieren incorporado durante el ejercicio, estando formados estos efectivos, por aquellos trabajadores cuyo contrato se ha extinguido, aquellos funcionarios, cuya relación también se ha perdido, y por aquellos otros, que pasan por situaciones que no supone la percepción de retribuciones tales como la excedencia. Calculada dicha tasa, en este caso concreto, sean sectores prioritarios o no, al haber cumplido este Municipio con los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública, la regla del gasto, y al no tener tampoco deuda financiera, puede acumular su tasa de reposición indistintamente en cualquier sector o colectivo.

c) Por los mismos motivos expresados anteriormente, este Ayuntamiento tiene una tasa de reposición del 115 por cien, (por cumplir objetivos de estabilidad presupuestaria, 100 por cien y 10 por ciento adicional por no tener deuda financiera), más otro 5% adicional por el incremento de la población y obligación derivada de prestar más servicios de acuerdo con lo expresado en el apartado 11 del presente informe.

d) Durante este ejercicio 2020, deben articularse los procesos de consolidación, de las plazas ocupadas antes del 1 de enero de 2005, y los procesos de estabilización, para aquellas ocupadas de forma temporal, al menos los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017, ambas para regularizar el empleo temporal, para lo que tendrán que incluirse en la correspondiente oferta de empleo público, y ejecutarse conforme establece el art. 70 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

e) En cuanto a la reclasificación de la Policía Local, han surgido muchas controversias en su aplicación, con Sentencias dictadas en primera instancia, que consideran que la integración, se produce de forma automática si cumplen los requisitos exigidos por la Ley, que no constituyen ni mucho menos jurisprudencia, puesto que ésta, se crea por los Tribunales Superiores de Justicia o Tribunal Supremo cuando emiten fallos en un mismo sentido y en relación con el mismo asunto, y prueba de ello, es la Sentencia del Contencioso-Administrativo del Juzgado número 4 de Madrid, de fecha 23 de diciembre de 2019, en la que se desestima el recurso interpuesto por un Policía Local de un Ayuntamiento de la Comunidad de Madrid, contra el acuerdo de éste, denegatorio de la reclasificación automática tal y como pedía dicho miembro de ese colectivo, haciendo mención a este respecto a la Comisión bilateral de Cooperación entre la Administración General del Estado y la Comunidad de Madrid a la que se ha hecho referencia en este informe, en su apartado 14, y a la necesidad de realizar procesos de promoción interna, por un lado y por otro, al necesario sometimiento a las limitaciones al incremento local de retribuciones, establecido con carácter general en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

f) Por último hay que insistir en que cualquier modificación que se realice de conceptos retributivos tales como el Complemento de Destino y el Específico deberán ser objeto de valoración, a través de la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo, de acuerdo a la legislación aplicable en la materia y que la reclasificación con nuevas denominaciones de las categorías en los Cuerpos de la Policía, tiene unas consecuencias jurídicas que afectan no solo al colectivo concreto, por la adecuación de retribuciones que además, supone una materia susceptible de negociación colectiva tal y como se recoge en el 37 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, sino al conjunto de empleados públicos, por las limitaciones que la propia Ley de Presupuestos Generales del Estado fija respecto a incrementos retributivos, que tampoco podría solucionarse a través del 0,30 por ciento que adicionalmente prevé la norma puesto que la reserva para los casos tasados que se mencionan y en los que tendría difícil encaje jurídico esa opción.

C.- En relación con la tramitación y aprobación del Presupuesto.

1.- En cuanto a la tramitación del presupuesto decir, que el Real Decreto-Ley 17/2014 de 26 de Diciembre de medidas de sostenibilidad financiera de las Comunidades Autónomas y Entidades Locales, y otras de carácter económico, a través de su Disposición Final Primera, modifica el art. 168 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de Marzo, estableciendo lo siguiente: “El presupuesto de la Entidad Local será formado por su Presidente y a él, habrá de unirse la siguiente documentación:

a) Memoria explicativa de su contenido y de las principales modificaciones que presente, en relación con el vigente.

b) Liquidación del Presupuesto del ejercicio anterior y avance de la del corriente, referida, al menos a seis meses del ejercicio corriente.

c) Anexo de Personal de la Entidad Local.

d) Anexo de las Inversiones a realizar en el ejercicio.

e) Anexo de los beneficios fiscales y su incidencia en los ingresos de cada Entidad Local.

f) Anexo con información relativa a los Convenios suscritos con las Comunidades Autónomas en materia de gasto social, con especificación de la cuantía de las obligaciones de pago y de los derechos económicos que se deben reconocer en el ejercicio al que se refiere el Presupuesto general, y de las obligaciones pendientes de pago y derechos económicos pendientes de cobro reconocidos en ejercicios anteriores, así como la aplicación o partida presupuestaria en la que se recogen y la referencia a que dichos Convenios incluyen la cláusula de retención de recursos del sistema de financiación a la que se refiere el art. 57 bis de la Ley 7/85 de 2 de Abril Reguladora de las Bases de Régimen Local.

g) Un informe económico-financiero en el que se expongan las bases utilizadas para la evaluación de los ingresos y de las operaciones de crédito previstas, la suficiencia de los créditos para atender el cumplimiento de las obligaciones exigibles y los gastos de funcionamiento de los servicios, y, en consecuencia, la efectiva nivelación del presupuesto.

2.- Asimismo, en cuanto al apartado f) de este artículo, introducido, por el Real Decreto-Ley 17/2014, hay que hacer mención a la Ley 1/2014 de 25 de julio de Adaptación del Régimen Local de la Comunidad de Madrid, a la Ley 27/2013 de 27 de Diciembre de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local, que en su artículo 10 recoge: “En el supuesto de que se trate de Convenios vigentes a la entrada en vigor de la Ley 27/2013 de 27 de Diciembre, se procederá a su adaptación antes del 31 de Diciembre de 2014, entre otros casos, en los siguientes términos:

a) En el supuesto de instrumentos de cooperación que afecten a competencias relativas a educación, salud y servicios sociales previstas en la Disposición adicional

primera de esta Ley, y que hace referencia a las competencias relativas a educación previstas en la Disposición adicional decimoquinta de la Ley 27/2013 de 27 de diciembre, la adecuación tendrá lugar en el momento de la asunción efectiva de las competencias de conformidad con lo dispuesto en la citada disposición.

b) No precisarán adaptación de acuerdo con la disposición adicional novena de la Ley 27/2013 de 27 de diciembre los instrumentos de cooperación que lleven aparejada financiación destinada a sufragar el ejercicio por parte de los Municipios de las competencias previstas en los arts. 25 y 27 de la Ley 7/85 de 2 de abril.

- En este sentido, los Convenios suscritos por esta Entidad Local, y la Comunidad de Madrid, en cuanto a servicios sociales, con financiación de ambas administraciones, y que efectivamente hacen referencia a competencias incluidas en los arts. 25 y 27 de la Ley de Bases de Régimen Local, modificados por la Ley 27/2013 de 27 de diciembre, estaban ya en vigor, en ese momento, por lo que conforme a lo establecido, en la Ley 1/2014 de Adaptación de la Comunidad de Madrid, no precisan adaptación, y en cuanto a las escuelas infantiles, la situación por aplicación de la propia Disposición Adicional Segunda de la Ley de 1/2014 de Adaptación de la Comunidad de Madrid, es la misma que las anteriores.

- De hecho, el propio Ministerio de Hacienda y de Función Pública, mediante nota interpretativa, sobre el régimen transitorio aplicable en las áreas de sanidad, Servicios Sociales y educación, concluye que: “En tanto no sean aprobadas las normas reguladoras del nuevo sistema de financiación autonómica y local las competencias que se refieren a las citadas disposiciones transitorias primera y segunda y adicional decimoquinta deberán continuar siendo prestadas por los Ayuntamientos,, para no causar perjuicio al ciudadano. Por último, hay que hacer mención a la Sentencia del Tribunal Constitucional en el recurso de inconstitucionalidad número 1792-2014 por la que se declara inconstitucional y nulo el artículo 57.bis de la Ley 7/85 de 2 de abril Reguladora de las Bases de Régimen Local, en su redacción dada por la Ley 27/2013 de 27 de diciembre de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local.

5.- Respecto al procedimiento, según el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo los trámites serán los siguientes:

a) El Presidente de la Entidad Local, formará el Presupuesto General y lo remitirá informado por la Intervención, junto con los Anexos detallados en el apartado 1 del art. 166, y resto de documentación complementaria, al Pleno de la Corporación para su aprobación, para que una vez efectuado el acuerdo y siendo el quórum necesario, para su válida adopción, el de mayoría simple, a tenor de lo dispuesto en los artículos 22.2 e) y 47.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, se

exponga al público previo anuncio en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid por plazo de quince días hábiles, durante los cuales los interesados, podrán examinarlos y presentar reclamaciones ante el Pleno.

b) El presupuesto se considerará definitivamente aprobado, si durante el citado plazo, no se hubiesen presentado reclamaciones, en caso, contrario, el Pleno de la Corporación, dispondrá de un mes para resolverlas, para que aprobado definitivamente, sea insertado en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid resumido por capítulos, no entrando en vigor hasta que no se haya publicado en dicho Boletín.

c) Además, en virtud de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, la documentación sobre el presupuesto, debe estar colgada en la web Municipal. Asimismo, deberá remitirse una copia del mismo a la Administración del Estado y al órgano que corresponda de la Comunidad Autónoma de Madrid, y debiendo hallarse, a disposición del público, a efectos informativos, desde su aprobación definitiva, hasta la finalización del ejercicio. Por último, contra la aprobación definitiva del Presupuesto podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo, en la forma y plazos que establezcan las normas de dicha Jurisdicción.

D. Bases de Ejecución y otras cuestiones relativas al proyecto de presupuestos.

1.- Entre los documentos a incluir en los Presupuestos de la Entidad se encuentran las Bases de Ejecución del Presupuesto que contendrá la adaptación de las disposiciones generales a la organización y circunstancias de la Entidad Local, para una mejor gestión de éste.

2.- Dichas Bases, por tanto, deberán tener en cuenta entre otra normativa, la vigente Ley de Contratos del Sector Público, cuya entrada en vigor, se produjo en marzo de 2018, al igual que el Real Decreto, que regula el Régimen Jurídico de los Funcionarios de Administración Local con Habilitación de Carácter Estatal, así como el Real Decreto que regula el régimen jurídico del control interno de las Entidades del Sector público Local, y que se empieza a aplicar el día 1 de julio de 2018.

3.- En las referidas Bases de ejecución, se recoge la forma de tramitar los expedientes, tanto de gastos como de ingresos, así como la manera de efectuar la fiscalización tanto previa, como plena todo ello, de acuerdo al 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.

4.- También dichas Bases en cuanto a órgano competente, umbrales, y procedimientos se ajusta a lo recogido en la Ley 9/2017 de 8 de noviembre de Contratos del Sector Público, por la que se trasponen al ordenamiento jurídico español las directivas del Parlamento europeo y del Consejo 2014/23/UE 2014/24/UE de 26 de febrero de 2014, y el Reglamento General de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto 1098/20012 de 12 de octubre, y en el caso de las Subvenciones a la Ley General de Subvenciones de aplicación a todas las Administraciones Públicas.

5.- Por último respecto al resto de cuestiones como modificaciones de crédito, o reconocimiento extrajudicial de crédito, las Bases de Ejecución, recoge lo que tanto el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo como el Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, por el que se desarrolla el Capítulo I del Título VI de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales regulan sobre esta materia, supuestos cuando debe operar esta figura y órgano competente para su tramitación y aprobación.

6.- En cuanto a otras cuestiones a destacar del presupuesto, hacer mención a:

-En el Estado de Gastos del Presupuesto, se incluye una dotación diferenciada del resto de las aplicaciones presupuestaria “Fondo de Contingencia,, para atender en su caso, necesidades que surjan durante el ejercicio que haya que satisfacer y para las que no hay presupuesto asignado, posibilidad establecida, en el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

-De conformidad con lo recogido en el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, el presupuesto general de la Entidad atenderá al cumplimiento del principio de estabilidad presupuestaria en los términos previstos en la Ley 18/2001 general presupuestaria y contendrá el estado de gastos y de ingresos, que se encuentra nivelado sin déficit inicial, lo que deberá quedar suficientemente acreditado en el expediente.

E. Conclusiones Generales.

De acuerdo con el el Real Decreto 128/2018 de 16 de Marzo, que regula el Régimen Jurídico de los Funcionarios de la Administración Local con Habilitación de Carácter Nacional, al Secretario se le atribuyen las funciones de fedatario público y asesoramiento legal preceptivo, incluyéndose en este último supuesto, la emisión de informes cuando así lo requiera el Presidente de la Corporación, y expresamente además, la asistencia a éste, en la formación del Presupuesto a efectos procedimentales

y formales, no materiales, de tal manera que en el caso de los Presupuestos, la asistencia al Presidente en la elaboración del Proyecto de Presupuestos, implica un pronunciamiento sobre normas que deben ser tenidas en cuenta para su correcta tramitación y documentos que han de adjuntarse al presupuesto como el Anexo o plantilla de Personal o las bases de ejecución del presupuesto que afecta a aspectos formales, y de correcta aplicación de normas de carácter general, no presupuestario o contable, como la Ley 9/2017 de 8 de Noviembre de Contratos del Sector Público por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, Ley 3/2017 de 27 de junio de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio de 2017, o Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de Octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, entre otras. Además, y de acuerdo a este Real Decreto, dentro de sus funciones de asesoramiento legal preceptivo, se incluye la exigibilidad de emisión de informe en todo lo relativo a instrumentos de planificación y ordenación de personal, como catálogos, o relaciones de puestos de trabajo, plantillas de personal, etc.

Pues bien, partiendo de lo anterior y en relación con el presupuesto de 2020, cabe decir lo siguiente:

1.- En relación con la plantilla que se presenta junto con los presupuestos, hay que decir, que ésta, se ajusta a la legalidad vigente, en cuanto a lo que se refiere a la tasa de reposición de efectivos, incluyéndose cuatro puestos de nueva creación, de acuerdo a las previsiones contenidas en la normativa presupuestaria, y también, respecto a la Policía Local, puntualizar, que siendo cierto, que la Ley 1/2018 de 22 de Febrero de Coordinación de los Policías Locales de la Comunidad de Madrid, que ha entrado en vigor el día 2 de Abril, lleva a cabo una reclasificación con nuevas denominaciones de las categorías en los Cuerpos de la Policía, ello, tiene unas consecuencias jurídicas que afectan no solo al colectivo concreto, por la adecuación de retribuciones que además supone una materia susceptible de negociación colectiva tal y como se recoge en el 37 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, sino al conjunto de empleados públicos, por las limitaciones que la propia Ley de Presupuestos Generales del Estado fija, respecto a incrementos retributivos, y masa salarial de todos los empleados públicos. Además, ya se ha puesto de manifiesto en este informe, que la reclasificación automática, no es factible, sin un proceso de promoción interna cuestión avalada por la admisión a trámite por Providencia del 25 de Febrero de este año por el Pleno del Tribunal Constitucional de la cuestión de inconstitucionalidad número 1698-2020 planteada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Madrid número 9 en el procedimiento 184-2019 en relación con la Disposición Transitoria Primera

apartado dos de la Ley 1/20189 de 22 de Febrero de Coordinación de los Policías Locales de la Comunidad de Madrid.

2.- Por otro lado, no hay que olvidar que la adecuación de la plantilla y la reorganización de ésta, hay que realizarla a través de una serie de procesos, de promoción interna, consolidación o estabilización de empleo temporal y de la aprobación de una serie de instrumentos de planificación y ordenación de personal, como la Relación de Puestos de Trabajo, que hay que acometer y cerrar dentro de unos plazos, que deben cumplirse para su efectividad.

3.- En cuanto al presupuesto en sí, decir que de conformidad con lo recogido en el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, el importe total del Estado de Gastos del Proyecto de Presupuesto 2020 del Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama asciende a la misma cantidad que el de ingresos, por lo que éste se encuentra nivelado.

4.-En cuanto a las bases de ejecución, éstas incorporan normas de procedimiento para la ejecución de gastos e ingresos, que deben ser acordes con otras disposiciones de carácter general, en las que es obligatorio el informe del Secretario como asesor jurídico de la Corporación, puesto que no hay que olvidar que la aprobación de la mayoría de los gastos implican procedimientos administrativos de contratación, o de otro tipo en los que se exige por ley tal informe, por lo que examinadas dichas bases, se consideran acordes a la normativa de aplicación y asimismo ajustadas a derecho.

En base a todo lo anterior, y sin perjuicio del contenido del Presupuesto en relación con el estado de gastos e ingresos, o el cumplimiento de los principios de estabilidad presupuestaria, sobre el que no corresponde a este funcionario pronunciarse, sino a la Intervención de este Ayuntamiento, tanto el Anexo de Personal como las Bases de Ejecución del Presupuesto se ajusta a las leyes y demás normativa de aplicación, por lo que se **informan favorablemente** debiendo seguirse el procedimiento que se determina en este informe para la tramitación y aprobación del Presupuesto General para el ejercicio de 2020, junto con los documentos que se adjuntan a éste, pero puntualizando, la necesidad de abrir procesos en relación el personal municipal, en el sentido que se recoge en los apartados 1, y 2 de las conclusiones del presente informe.

Lo que informo a efectos de su conocimiento y unión al expediente.

Paracuellos de Jarama a fecha de firma.

La Secretaria

