



ASUNTO: MEMORIA MODIFICACIONES PLANTILLA MUNICIPAL 2019.-

En cumplimiento del artículo 126 del Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de Abril por la que se aprueba el Texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local (TRRL), anualmente con ocasión de la aprobación del Presupuesto General, y como parte de la documentación integrante del mismo la Corporación aprobará la Plantilla Municipal que deberá comprender todos los puestos (plazas) de trabajo debidamente clasificados reservados a funcionarios, personal laboral y personal eventual de confianza.

Además el artículo 168 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales señala que junto al presupuesto habrá que unirse: “c) *Anexo de personal de la Entidad Local*”, documento que tiene un carácter similar a la plantilla y que en muchas ocasiones se unifica en un mismo documento.

En base a lo anterior el borrador de Presupuestos Generales del Ayuntamiento de La Línea para 2019, incluye entre su documentación la Plantilla-Anexo de Personal para 2019 en el que se recogen todas la plazas existentes para el personal funcionario y laboral.

1. Introducción.-

La presente memoria tiene por objeto explicar las principales modificaciones realizadas en la misma respecto a la Plantilla de 2018, que en su mayoría tienen como origen la adaptación de la misma a la nueva Relación de Puestos de Trabajo y al nuevo Convenio Colectivo.

Con fecha 14 de agosto de 2018 el Pleno de la Corporación aprobó una nueva Relación de Puestos de Trabajo (RPT) como instrumento de organización, planificación y gestión del personal municipal. En esta RPT, se crea el organigrama municipal recogiendo todos los servicios y departamentos municipales y dentro de estos los distintos puestos y efectivos asignados a cada uno de ellos, además, sobre la base de unos criterios previamente establecidos se hace una valoración individual de todos los puestos, asignando una puntuación que a través de la aplicación de una fórmula matemática se traduce en un valor económico del complemento específico y se determina el complemento de destino.

Dentro definición de los de los distintos puestos, se crean nuevos que no existían con anterioridad, se modifica el número de puestos ya existentes creando o disminuyendo los efectivos en los distintos servicios, en otros casos se cambia la denominación del puesto y/o las tareas asignadas a los mismos.

Además de la creación del organigrama y la definición de los puestos la RPT también hace una valoración económica de los mismos.

Una vez aprobada la RPT para poder ponerla en práctica hay que dotarla presupuestariamente mediante la creación de las plazas que recoge la RPT y en la medida de lo posible encajarla con la Plantilla de Personal, instrumento distinto a la RPT y que relaciona las distintas plazas “que no puestos” que cuentan con consignación presupuestaria.

La plantilla actualmente vigente prorrogada de 2018 no recoge la mayor parte de las plazas que habría que asignar a los puestos de nueva creación, y sin estas plazas no se podría cubrir los mismos.

Código Seguro De Verificación:	SSI0UPNp1wYDbKEY9MscOQ==	Fecha	02/07/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Jose Juan Franco Rodríguez		
Url De Verificación	https://firma.lalinea.es/verifirma/code/SSI0UPNp1wYDbKEY9MscOQ==	Página	1/13





Además de lo anterior con fecha 10 de enero 2019, se aprobó un nuevo Convenio Colectivo para el personal laboral que si bien mantiene las retribuciones de los grupos existentes hasta ese momento los redenomina y subdivide uno de ellos en dos categorías, además asigna una serie de pluses (ya existentes) a determinados servicios de forma específica cosa que no sucedía en el anterior convenio, reconoce la categoría de “personal laboral en funciones administrativas (LFA)” que existía en la práctica aunque no estaba regulada y crea una algunos pluses vinculados a la jornada laboral (no fijos), el resto los mantiene sin cambios.

Por todo lo anterior la Plantilla de 2019 tanto del personal funcionario como del personal laboral tiene como objetivo enlazar Plantilla, la RPT y el Convenio Colectivo, como paso previo ha realizar una asignación de puestos y plazas de acuerdo con los procedimientos legalmente establecidos.

Los cambios realizados se han dividido en 2 apartados el primero hace referencia a los cambios de carácter estructural, que contemplan la reasignación de plazas por servicios conforme a la RPT y la estructura presupuestaria y a la creación de plazas nuevas definida en la RPT ya sea por número de las ya existentes o por creación de puestos nuevos no existentes anteriormente. La segunda parte hace referencia a la modificación de las retribuciones realizadas en aplicación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado, RPT y el Convenio Colectivo.

2. Cambios de Carácter Estructural.-

Para aunar plantilla y RPT hay que considerar previamente que la plantilla recoge una estructura de tipo presupuestario ya que su objetivo es dotar los créditos necesarios para su inclusión en el presupuesto, en este sentido se ha modificado la asignación de efectivos ajustando los distintos programas de gastos al organigrama municipal que recoge la RPT (las plantillas anteriores muchas de las plazas se asignaban a los Servicios Generales en lugar de donde realmente están ubicados).

Una vez realizada esta asignación se ha ido estudiando el organigrama departamento por departamento asignando a cada puesto una plaza acorde a la descripción del puesto (esta asignación es solo a los efectos de determinar que plazas es necesario crear), en algunos casos la asignación es evidente (a un puesto de administrativo le corresponde una plaza del grupo C1 de administración general, o a puesto de “responsable X” grupo A1 le corresponde una plaza de la escala técnica o bien de administración general o especial), en otros casos la RPT redenomina puestos cuyas plazas ya existían con anterioridad, y en otros directamente son nuevos y no tienen una plaza habilitada al efecto.

Para facilitar el encaje entre organigrama de la RPT y la plantilla se han codificado los distintos servicios y en las distintas plazas se señala el código del servicio en el que está asignado, así muchos departamentos presupuestariamente se asignan al programa de gastos “920 Servicios Generales”, y dentro de estos se han asignado un código para distinguir el departamento al que se asigna la plaza, la codificación ha tratado de seguir la estructura presupuestaria.

Código Seguro De Verificación:	SSI0UPNp1wYDbKEY9MscOQ==	Fecha	02/07/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Jose Juan Franco Rodríguez		
Url De Verificación	https://firma.lalinea.es/verifirma/code/SSI0UPNp1wYDbKEY9MscOQ==	Página	2/13





La codificación realizada es la siguiente:

Centros	Nombre
13.1	Policía
13.12	Policía Admon.
13.2	Protección Civil
15.10	Urbanismo
15.20	Medio Ambiente
16.1	Infraestructuras
16.2	Parques y Jardines
16.3	Mant. Urbano F
16.31	Mant. Urbano Lab
16.4	Limpieza Viaria
16.42	Serv. Generales
16.5	Playas
16.6	Cementerio
2.1	AASS
2.12	Vivienda
2.2	Sanidad
3.2	Educación
3.21	Educación Conser/Mant
3.22	Educación Limp Col.
3.30	Cultura Admon.
3.301	Cultura Museos
3.302	Cultura Biblioteca
3.303	Cultura Archivo
3.31	Cultura Act.Pub.
3.4	Deportes
3.5	Juventud
3.8	Festejos
4.1	Comercio
4.2	Empleo
4.31	Mercado
4.32	Consumo
4.4	Turismo
4.5	Subvenciones
92.11	Alcaldía
92.12	Proceso de Datos
92.13	Comunicación
92.21	Personal
92.22	Nominas
92.23	Riesgos Lab
92.31	Registro
92.32	Secretaría
92.41	Asesoría Jur.
92.42	Asesoría Contr.
924.1	Particip. Ciudadana
924.2	SIMAC
93.1	Intervención
93.21	Tesorería
93.22	Recaudación
93.31	Gestión Tributaria

Código Seguro De Verificación:	SSI0UPNp1wYDbKEY9MscOQ==	Fecha	02/07/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Jose Juan Franco Rodríguez		
Url De Verificación	https://firma.lalinea.es/verifirma/code/SSI0UPNp1wYDbKEY9MscOQ==	Página	3/13





Una vez realizada la distribución se han ido señalando los puestos que no tienen plaza, con el criterio de que a un puesto de un grupo determinado le corresponde una plaza de ese grupo, independientemente de la denominación específica del puesto.

Con estos criterios, salvo algún error que se haya podido producir, se han creado las plazas necesarias para que cada puesto de la RPT tenga su contrapartida con una plaza, (aunque por restricciones presupuestarias no todas las plazas creadas se han dotado presupuestariamente).

Las plazas que se han creado dentro de la plantilla del personal funcionario son las siguientes:

Escala	GR	Nv	Puesto RPT	Org.
Adm. General	A1	24	Asesor Jurídico	15.10
Adm. Gral.	C1	17	Administrativo	15.10
Adm. Gral.	C1	17	Administrativo	15.10
Adm. Gral.	C1	17	Administrativo	15.10
Adm. Gral.	C1	17	Administrativo	15.10
Adm. Gral.	C1	19	Coord. Aperturas	15.10
Adm. Esp.	C1	18	Inspector Urbanismo	15.10
Adm. Esp.	C1	18	Inspector Urbanismo	15.10
Adm. Esp.	A2	22	Arquitecto Técnico	16.1
Adm. Gral.	C2	15	Aux. Advo.	16.1
Adm. Gral.	C1	17	Administrativo	2.1
Adm. Esp.	C2	15	Aux. Informatico	2.1
Adm. Gral.	C1	17	Administrativo	4.2
Adm. Gral.	C2	15	Aux. Advo.	4.2
Adm. Gral.	C2	15	Aux. Advo.	2.2
Adm. Gral.	A2	21	Responsable Educación	3.2
Adm. Gral.	C2	15	Aux. Advo.	3.2
Adm. Esp.	A2	24	Jefe Act.Publicos y C.	3.30
Adm. Esp.	A2	22	Coord. Archivo H.	3.303
Adm. Gral.	C1	17	Administrativo	3.303
Adm. Esp.	A1	28	Jefe Serv. Deportes	3.4
Adm. Gral.	C1	17	Administrativo	3.4
Adm. Gral.	C1	17	Administrativo	4.31
Adm. Gral.	A2	20	Tec. Comercio	4.1
Adm. Esp.	A1	27	Letrado S.	92.32
Adm. Gral.	C1	17	Administrativo	92.31
Adm. Gral.	C1	17	Administrativo	
Adm. Gral.	C1	17	Administrativo	
Adm. Esp.	A2	19	Tec. Gestión	
Adm. Gral.	A2	22	Tec. Gest. Nominas	92.22
Adm. Gral.	C1	17	Administrativo	92.21
Adm. Esp.	A1	25	Tec. Sup. Riesgos Lab.	92.23
Adm. Esp.	A2	22	Responsable NNTT	92.12
Adm. Esp.	C1	17	Téc. Informatico	92.12
Adm. Esp.	C1	17	Téc. Informatico	92.12
Adm. Esp.	C1	17	Téc. Informatico	92.12
Adm. Gral.	C1	15	Administrativo	92.11
Adm. Esp.	A1	23	Tec. Subvenciones	4.5
Adm. Gral.	C2	15	Aux. Advo.	4.5

Código Seguro De Verificación:	SSI0UPNp1wYDbKEY9MscOQ==	Fecha	02/07/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Jose Juan Franco Rodríguez		
Url De Verificación	https://firma.lalinea.es/verifirma/code/SSI0UPNp1wYDbKEY9MscOQ==	Página	4/13





Adm. Gral.	C1	18	Resp. SIMAC	924.2
Adm. Gral.	C2	15	Aux. Advo.	924.2
Adm. Gral.	C2	15	Aux. Advo.	924.2
Adm. Gral.	A2	20	Tec. Medio Turismo	4.4
Adm. Gral.	C2	15	Aux. Advo.	3.5
Adm. Gral.	C2	15	Tec. Aux. Gestión J.	3.5
Adm. Gral.	E	10	Responsable Conserjes	16.42
			Responsable	
Adm. Gral.	E	10	Limpiadoras	16.42
Adm. Gral.	C1	17	Administrativo	13.12
Adm. Esp.	A1	28	Jefe Serv. G.Tributaria	92.32
Adm. Gral.	C1	17	Administrativo	93.31
Adm. Gral.	C1	17	Administrativo	93.22
Adm. Gral.	A2	19	Resp. Sanciones	93.31

Respecto a la dotación presupuestaria en tanto no se haga una reasignación de efectivos a los distintos puestos, por el procedimiento que corresponda, en algunas plazas hay duplicidad, por lo que no se han consignado presupuestariamente todas las plazas ya que se superaría el techo de gasto permitido, por lo que entre tanto no se haga una asignación definitiva de puestos y se depuren estas duplicidades la Intervención Municipal deberá informar en cada caso si hay consignación presupuestaria para cubrir determinado puesto/plaza.

La Plantilla del Personal Laboral se ha realizado siguiendo los criterios anteriormente expuestos si bien tiene algunas peculiaridades que hay que señalar.

En primer lugar desde hace ya bastantes años se viene aprobando una plantilla de personal laboral “fijo” y una plantilla de personal laboral “temporal”, sin entrar los motivos por lo que esto se venía haciendo así, la realidad es que tanto una como otra recogen plazas de carácter estructural y no tiene sentido el mantener este esquema, además la RPT considera todas las plazas como estructurales, por lo que se han unificado las dos plantillas, proponiéndose una única plantilla de personal laboral, (El código de las plazas que vienen de la plantilla del personal laboral temporal empiezan por “L”).

En segundo lugar en fechas recientes se ha aprobado un nuevo convenio colectivo del personal laboral, que modifica la denominación de las distintas categorías laborales, y crea una nueva categoría que existía en la practica pero no tenía reflejo en la plantilla, en este sentido la plantilla propuesta actualiza estos aspectos y se ajusta a la nueva nomenclatura.

Otro aspecto que ha recogido la plantilla es que determinados pluses del personal laboral de carácter fijo tales como el plus tóxico no estaba asignado de forma específica a los puestos, ahora el nuevo convenio recoge que puestos se les asigna estos pluses, lo cual se ha incluido en la plantilla.

En el resto de aspectos se han seguido los criterios ya expuestos, y se ha tratado de crear plazas para todos los puestos existentes en la RPT, aunque en esta plantilla se han creado menos puestos.

Código Seguro De Verificación:	SSI0UPNp1wYDbKEY9MscOQ==	Fecha	02/07/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Jose Juan Franco Rodríguez		
Url De Verificación	https://firma.lalinea.es/verifirma/code/SSI0UPNp1wYDbKEY9MscOQ==	Página	5/13





Plazas creadas Plantilla Personal Laboral:

Puesto RPT	GR	Nv	Org.
Maquinista	B1		16.5
Operario Limpieza	C		16.5
Coordinador Taller	B1		16.4
Oficial Conductor J.	B1		16.2
Capataz Jard.	B1		16.4
Aux. Biblioteca	C2	13	3.302
Tec. Deportivo	C1	17	3.4
Tec. Deportivo	C1	17	3.4
Tec. Deportivo	C1	17	3.4
Guarda	C		4.31
Guarda	C		4.31
Guarda	C		4.31
Guarda	C		4.31

Con los cambios descritos la plantilla de personal funcionario pasa de contar con 417 plazas en 2018 a contar con 447 en 2019 (sin bomberos) de las cuales están cubiertas por personal funcionario 225, ocupadas de forma “provisional” 81 y vacantes 141. De todas estas plazas 361 contarían con consignación presupuestaria y 86 dependería de cómo se vaya realizando la asignación de efectivos.

La Plantilla de personal laboral contaría con 357 plazas en 2019 frente a un total de 389 en 2018 (216 de laboral fijo 173 de laboral temporal si bien de estas solo 86 estaban ocupadas), de las cuales 267 estarían ocupadas y las 90 restantes vacantes, de las cuales solo 14 contarían con consignación presupuestaria, si bien esto dependerá en última instancia de la reasignación de efectivos derivada de la RPT.

3. Cambios realizados en las Retribuciones.-

Las plantillas propuestas recogen la subida retributiva del 2,25% aprobada por el Gobierno mediante el “*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*”, y aprobada por el pleno de la Corporación en sesión de fecha 10 de enero de 2019.

Respecto a la subida adicional vinculada a la evolución del producto interior bruto (PIB) deberá esperarse a su aprobación por el Gobierno de acuerdo con la subida efectiva de este en 2018, dado que ya es conocido y va a suponer una subida adicional del 0,25%, si bien está aún pendiente de aprobación.

Al margen de las subidas anteriores, el artículo 18.2 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018 y el artículo 3.2 del *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*, establecen una subida adicional del 0,20% de la masa salarial en 2018 o del 0,30% en el caso de superávit presupuestario en 2017 (aún no aplicada) y del 0,25% o 0,30% para 2019, para literalmente:

Código Seguro De Verificación:	SSI0UPNp1wYDbKEY9MscOQ==	Fecha	02/07/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Jose Juan Franco Rodríguez		
Url De Verificación	https://firma.lalinea.es/verifirma/code/SSI0UPNp1wYDbKEY9MscOQ==	Página	6/13





“Además, se podrá autorizar 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 con funciones equiparables, la homologación de complementos de destino o la aportación a planes de pensiones. En las Administraciones y resto de entidades del sector público definido en este artículo en situación de superávit presupuestario en el ejercicio 2018, este incremento adicional podrá alcanzar el 0,3 por ciento.” (en los mismos términos se pronuncia la LPGE 2018, pero con el 0,20%). Este punto se desarrollará más adelante.

La RPT vigente, además de los organigramas y de la descripción y creación de puestos hace una valoración de los mismos sobre la base de unos criterios previamente establecidos, la cual arroja una subida media de entorno al 6% que afecta a la mayor parte de los puestos que recoge, si bien esta subida no es uniforme y en algunos casos se producen disminuciones.

En el informe de fiscalización inicial de la RPT de fecha 29 de junio de 2017 suscrito por la Interventora Titular tras analizar detalladamente toda la documentación aportada, así como numerosa jurisprudencia al respecto, concluía entre otras cuestiones, alguna de ellas solucionadas y/o aclaradas en el momento de su aprobación, que la aplicación práctica de la RPT a través de la aprobación de la plantilla municipal podría suponer una vulneración de la LPGE por cuanto que la RPT propuesta supone una subida generalizada de retribuciones que vulneraría lo establecido en las distintas LPGE.

No obstante lo anterior, el informe si hace hincapié en la excepción prevista en la LPGE en la que se señala que: “con carácter singular y excepcional, y cuando 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”, si es posible incrementos retributivos superiores a los previstos, si bien recalando los conceptos de singularidad y excepcionalidad.

En el informe se concluía que la subida generalizada que se da en la RPT no puede enmarcarse en los conceptos de singularidad y excepcionalidad por cuanto que afecta a la mayor parte de los puestos, y por tanto tiene carácter general, señalando diversa jurisprudencia al respecto a la cual nos remitimos.

Dada la complejidad de la materia y la disparidad de criterios con fecha 14/05/2018, se elevó consulta a la Dirección General de la Función Pública en el que se planteaba la duda sobre si la aplicación de la RPT propuesta supone o no vulneración de la LPGE. Con fecha 24 de septiembre de 2018, en un escueto informe este organismo se decanta por la tesis de la Interventora Municipal y concluye que si vulnera la LPGE.

Al margen de lo anterior fechado en febrero de 2019 se recibe informe definitivo de la Cámara de Cuentas de Andalucía con título “**FISCALIZACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL SERVICIO DE POLICÍA LOCAL EN LOS MUNICIPIOS CON UNA POBLACIÓN ENTRE 50.000 Y 100.000 HABITANTES Ejercicio 2016**” en el que tras analizar la Policía Local de 5 Ayuntamientos andaluces de más de 50.000 habitantes entre ellos La Línea señala entre otras cuestiones y en lo referente a las retribuciones complementarias de la Policía Local de la Línea de la concepción que : “Los

Código Seguro De Verificación:	SSI0UPNp1wYDbKEY9MscOQ==	Fecha	02/07/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Jose Juan Franco Rodríguez		
Url De Verificación	https://firma.lalinea.es/verifirma/code/SSI0UPNp1wYDbKEY9MscOQ==	Página	7/13





Ayuntamientos de, La Línea de la Concepción y deben aprobar la RPT o cualquier otro instrumento similar, siempre que contenga la información mínima prevista en el artículo 74 del TRLEBEP”, y posteriormente añada:

“Todos los Ayuntamientos examinados (entre ellos la Línea) deberían llevar a cabo una reordenación de las retribuciones complementarias que abonan a los miembros del SPL (Servicio Policía Local), sirviéndose para ello de una valoración de puestos de trabajo en la que se recojan todos aquellos factores consustanciales al desarrollo de los mismos, y que resultan determinantes en el establecimiento del complemento específico, tales como: la turnicidad, el trabajo nocturno, en festivos, sábados y domingos, etc...” (puntos 85 y 86 apartado recomendaciones Informe Cámara Cuentas).

A la vista de este informe de la Cámara de Cuentas de Andalucía y dado que ya se ha aprobado un RPT que aún no ha sido puesta en práctica se propone por parte de la Alcaldía – Presidencia una aplicación no generalizada de la RPT y circunscrita a la policía local, enmarcada en la excepcionalidad que sí permite la LPGE y en base a los siguientes argumentos justificativos.

3.a) Justificación del carácter singular y excepcional de la propuesta de aplicación de la RPT.

Lo primero que hay que señalar respecto de la normativa que regula tanto las Relaciones de Puestos de Trabajo como las Plantillas presupuestarias municipales es la escueta regulación de estas materias deja bastantes lagunas e interrogantes en la práctica jurídica administrativa, lo que obliga a acudir a la jurisprudencia.

Segunda cuestión importante es que el único o principal instrumento para la valoración, regularización, ordenación, gestión... de los recursos humanos del Ayuntamiento es la Relación de Puestos de Trabajo y dada la situación de la plantilla municipal es primordial su aplicación en la medida de lo posible ya que se están produciendo en la práctica muchos problemas de carácter laboral que tendrían encaje y solución con la aprobación de una plantilla coherente con la RPT vigente.

Como ya señalaba el informe de la Interventora Titular de fecha 29 de junio al que me remito una subida generalizada de retribuciones aunque se dé en el marco de una nueva RPT vulneraría la ley de PGE.

Todas las sentencias que señala la Interventora van en el mismo sentido, y todas ellas concluyen que una subida generalizada no puede ampararse en la excepción establecida en la propia LPEG, ya que el propio concepto de general contradice el carácter de singular y excepcional que permitiría la Ley.

Por este motivo la aplicación completa de la RPT a través de la aprobación de la plantilla municipal en la que se recoja todas las subidas que marca la RPT supone a criterio de la Intervención que incumple la LPGE.

Aceptado este criterio por parte de la Alcaldía-Presidencia, se propone una aplicación singular de la RPT, justificada en la excepcionalidad de la LPGE, que como ya se ha señalado anteriormente literalmente señala:

Código Seguro De Verificación:	SSI0UPNp1wYDbKEY9MscOQ==	Fecha	02/07/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Jose Juan Franco Rodríguez		
Url De Verificación	https://firma.lalinea.es/verifirma/code/SSI0UPNp1wYDbKEY9MscOQ==	Página	8/13





“Art. 18. Siete. Lo dispuesto en los apartados anteriores debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo.”

Por parte de la Alcaldía Presidencia se propone a través de la plantilla municipal a aprobar junto con el Presupuesto de 2019 una aplicación singular que afectaría exclusivamente al servicio de la policía local en cumplimiento de las recomendaciones de la Cámara de Cuentas de Andalucía.

Esta aplicación afectaría a un total de 5 puestos tipo de un total de 114 puestos que recoge la RPT (4 %) y en términos de efectivos o plazas afectaría a 147 plazas de 804 existentes lo que supondría un 18% de la plantilla, porcentaje inferior si se computan solo las plazas ocupadas.

De entrada, la aplicación propuesta no tendría la consideración de subida generalizada por cuanto que afectaría a solo al 18% de las plazas y de los puestos, **luego cuantitativamente no habría subida generalizada.**

Ahora bien, al margen de que es claro que la subida no sería generalizada (afecta a menos de la mitad del personal) además debe justificarse que tiene carácter singular y/o excepcional, que resulte imprescindible para el contenido de los puestos de trabajo, y/o se produzca por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de ejecución fijado al mismo.

Respecto al carácter singular, nada dice la norma sobre que debe entenderse como singular, tampoco las sentencias que cita el Informe de la intervención sobre la RPT, tan solo que lo singular es por definición opuesto a lo general (en este contexto no significa único), cosa que recalca en todas las sentencias cuando se refieren al incremento generalizado de retribuciones.

La aplicación propuesta afecta a 5 puestos tipo, frente a una RPT que define 114 puestos tipo, lo que supone un 4%, por lo que en términos puramente numéricos es evidente que se acerca más a la singularidad que a la generalidad, por lo que no estaría en contradicción con las sentencias referidas.

Si en lugar de puestos hablamos de personal o plazas (policía es un único puesto pero afecta a 111 plazas), afectaría a 147 plazas frente a un total de 804 plazas (funcionarios más laborales), lo que supone un 18%, manteniéndose muy por debajo de lo que podría entenderse por general.

Respecto a la excepcionalidad, el propio hecho de aprobar una RPT en el Ayuntamiento de La línea es excepcional puesto que la vigente data de 1991 (27 años), y en todos estos años nunca se ha realizado una revisión y/o actualización de los datos de la RPT (salvo la RPT fallida de 2013).

Pero al margen del tiempo la excepcionalidad puede justificarse tanto en el Informe de la Cámara de Cuentas, que en sus conclusiones señala la necesidad de aprobar una RPT para la policía local, además como en la Sentencia del Juzgado Contencioso Administrativo nº 2 de Algeciras que señala la necesidad de aprobar una nueva RPT.

Del el informe de la Cámara de Cuentas se desprende en base a sus recomendaciones que conceptos tales como, nocturnidad, festivos, peligrosidad etc, conceptos que se engloban en el complemento específico no estarían bien valorados a criterio de la propia Cámara.

Código Seguro De Verificación:	SSI0UPNp1wYDbKEY9MscOQ==	Fecha	02/07/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Jose Juan Franco Rodríguez		
Url De Verificación	https://firma.lalinea.es/verifirma/code/SSI0UPNp1wYDbKEY9MscOQ==	Página	9/13





La valoración objetiva de estos criterios a fecha actual supondría casi obligatoriamente un incremento del complemento específico de lo contrario estaríamos infravalorando los mismos.

Por otro lado la Cámara de Cuentas realiza una comparación tanto de los complementos de destino como de los específicos de los distintos puestos de cada uno de los Ayuntamientos estudiados.

En el caso del complemento de destino de los policías en La Línea sería de 13 frente a 20, y 19 del resto de Ayuntamientos analizados, se da pues una notable diferencia de 7/6 niveles, lo que evidencia una incorrecta valoración de este concepto. (en el resto del escalafón oficiales, subinspectores, etc..., no hay prácticamente diferencias si bien la RPT en estos puestos tampoco se dan variaciones significativas).

En el complemento específico tomando la media de los policías con turno rotatorio y turno normal del resto de ayuntamientos analizados y si se comparan con esta media en Línea el dato arroja que estarían en torno a un 14% por debajo de esta media, en el resto de puestos no habría tanta diferencia.

Estos datos vienen a justificar de forma objetiva que la valoración tanto de los complementos de destino como del complemento específico y sobre todo del rango de policía es inferior a la de otros Ayuntamientos similares y esto sin contar las especiales circunstancias que se dan en la ciudad que no se dan en el resto y que deberían implicar una mayor valoración sobre todo en lo que respecta a la peligrosidad.

Al margen de la singularidad y la excepcionalidad, señala la LPGE que deben ser: ***“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.”***

En el caso de la policía local en los últimos años ha habido una reducción de las plazas ocupadas en el servicio dado que las restricciones de los distintos planes de ajuste y las limitaciones de la tasa de reposición de efectivos no han permitido acompañar las salidas con las entradas de nuevos miembros lo que ha provocado una disminución de efectivos que va a tardar años en recuperarse lo que obliga a un mayor esfuerzo en la realización de las tareas.

Al margen de lo anterior la RPT del año 1991, no hacía una distribución de efectivos dentro del cuerpo de la policía local, la RPT vigente (si bien aún no aplicada a efectos retributivos), distingue en el caso de la policía local entre 13 unidades o programas distintos con objetivos diferenciados por lo que hace una distribución de efectivos que hasta ahora no existía, hay por tanto una ***“variación del número de efectivos asignados a cada programa”*** con tareas, funciones y valoraciones distintas que la RPT del 91 no diferenciaba, por lo que también se daría el último de los criterios ya que hay también variación del número de efectivos asignados a cada unidad o programa.

En este sentido se podría entender incluso que los distintos puestos de la policía local tendrían la consideración de puestos de nueva creación por cuanto que no existían ni en la RPT del 91 ni en las distintas plantillas aprobadas desde ese ejercicio, estableciéndose funciones, tareas y horarios distintos en base a la unidad a la que se pertenezca por lo que serían puestos de nueva creación que implicaría la necesidad de realizar una nueva valoración y con ello la asignación de un nuevo complemento específico.

Código Seguro De Verificación:	SSI0UPNp1wYDbKEY9MscOQ==	Fecha	02/07/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Jose Juan Franco Rodríguez		
Url De Verificación	https://firma.lalinea.es/verifirma/code/SSI0UPNp1wYDbKEY9MscOQ==	Página	10/13





Señalar por último que la adscripción concreta de cada oficial y policía a cada una de las unidades deberá realizarse por la Jefatura de Policía por el procedimiento que corresponda y esta adscripción es variable por lo que en la plantilla no recoge expresamente que plaza se asigna a cada unidad ya que esta asignación puede ir variando a lo largo del ejercicio, no obstante si se han dotado los créditos necesarios para poder aplicar las retribuciones que recoge la RPT para cada una de las unidades que son las siguientes:

Puesto	Denominación	GR/Nv	Puntos RPT	Esp. Año (12 Pagas)
Jefe Policía		A2/26	385	29.198,77
Intendente	(1)	A1/28	395	35.361,37
Inspector	(2)	A2/24	375	25.029,11
Subinspector	(7)	A2/24	360	20.809,42
Oficial	(25)	C1/19	300	13.181,38
Oficial	2º Actividad	C1/19	240	10.203,53
Oficial	092	C1/19	360	20.809,42
Oficial	Agente Tutor	C1/19	310	13.951,57
Oficial	Armamento, T...	C1/19	310	13.951,57
Oficial	Atestados	C1/19	305	13.551,87
Oficial	Apoyo	C1/19	365	22.020,20
Oficial	Motos	C1/19	310	13.951,57
Oficial	Tráfico y S.V.	C1/19	305	13.551,87
Oficial	UMAC	C1/19	315	14.384,08
Policía	(111)	C1/18	295	12.837,00
Policía	2º Actividad	C1/18	225	9.722,64
Policía	092	C1/18	320	14.853,60
Policía	Agente Tutor	C1/18	300	13.181,38
Policía	Atestados	C1/18	300	13.181,38
Policía	Coordinación	C1/18	255	10.763,77
Policía	Disc.Urbanística	C1/18	280	11.935,62
Policía	Escolta	C1/18	325	15.365,11
Policía	Grua	C1/18	280	11.935,62
Policía	Grupo Apoyo	C1/18	335	16.538,79
Policía	Motos	C1/18	300	13.181,38
Policía	Parque Móvil	C1/18	255	10.763,77
Policía	Transmisiones	C1/18	275	11.672,28
Policía	UMAC	C1/18	295	12.837,00
Total Plazas	147			

3.b) Subida Adicional LPGE 2018 y RDL 24/18.-

Al margen de la RPT y sobre lo establecido en la LPGE 2018 y el RDL 24/18, ya señalado al principio, la ley además de las subidas del 2,25% y la subida vinculada al crecimiento del PIB (ambas de carácter general y “obligatorias”), establece la posibilidad de aplicar una subida adicional para literalmente (RDL 24/18):

“Además, se podrá autorizar 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

Código Seguro De Verificación:	SSI0UPNp1wYDbKEY9MscOQ==	Fecha	02/07/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Jose Juan Franco Rodríguez		
Url De Verificación	https://firma.lalinea.es/verifirma/code/SSI0UPNp1wYDbKEY9MscOQ==	Página	11/13





productividad o la eficiencia, la revisión de complementos específicos entre puestos con funciones equiparables, la homologación de complementos de destino o la aportación a planes de pensiones. En las Administraciones y resto de entidades del sector público definido en este artículo en situación de superávit presupuestario en el ejercicio 2018, este incremento adicional podrá alcanzar el 0,3 por ciento.”

En los mismos términos se pronuncia la LPGE 2018 (art. 18.2), si bien con porcentajes distintos:

“Además, se podrá autorizar un incremento adicional del 0,2 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 con funciones equiparables, la homologación de complementos de destino o la aportación a planes de pensiones. En las Administraciones y resto de entidades del sector público definido en este artículo en situación de superávit presupuestario en el ejercicio 2017, este incremento adicional podrá alcanzar el 0,3 por ciento.”

A la vista de los anterior y dada la literalidad del mismo, “*la revisión de complementos específicos entre puestos con funciones equiparables*” y/o “*homologación de complementos de destino*”, y dado que al día del presente existe una RPT aprobada por el pleno de la Corporación y que solo se ha aplicado de forma singular y excepcional a determinados puestos de trabajo y que establece unos complementos de destino en algunos casos distintos a los reconocidos (en los puestos no aplicados) situación que también se produce en los complementos específicos, se propone por parte de la Alcaldía que dentro de estos márgenes adicionales de subida que permite la ley se “homologuen los complementos de destino” de aquellos puestos en los que difieran el complemento de destino que marca la RPT y el complemento de destino de la plantilla de 2018.

Realizados los cálculos pertinentes el 0,3% de la masa salarial del ejercicio 2018 (en 2017 la liquidación presupuestaria arroja superávit) asciende a 60.063,41 euros, y el 0,3% de la masa salarial del ejercicio 2019 (en 2018 hay también superávit presupuestario) asciende a 62.675,38 euros, luego la Ley permite una subida adicional de un total de 122.738,78 euros, cuyo destino va a ser:

- 1º. Homologación del Complemento de destino del personal del grupo “E”.
- 2º. Revisión Complemento Especifico grupo “E”.
- 3º. Homologación del Complemento de destino del personal del grupo “C2”.
- 4º. Homologación del Complemento de destino del personal del grupo “C1”.
- 5º. Homologación del Complemento de destino del personal del grupo “A2”.
- 6º. Homologación del Complemento de destino del personal del grupo “A1”.

El coste anual estimado de realizar estas homologaciones es de 116.102,72 euros, por lo que estaría dentro del margen legalmente establecido, no vulneraría por tanto lo establecido en la LPGE.

En base al acuerdo alcanzado entre sindicatos y Gobierno sobre las subidas retributivas del personal del sector público para el periodo 2018-2020 y publicado en el BOE de fecha 26 de marzo de 2018 se prevé para 2020 una subida adicional de la masa salarial del 0.30% en los términos anteriores, por lo que en 2020 se destinará este importe a continuar regularizando los complementos específicos dentro del margen que permita la Ley.

Código Seguro De Verificación:	SSI0UPNp1wYDbKEY9MscOQ==	Fecha	02/07/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Jose Juan Franco Rodríguez		
Url De Verificación	https://firma.lalinea.es/verifirma/code/SSI0UPNp1wYDbKEY9MscOQ==	Página	12/13





Por último respecto a los puestos que ven disminuidas sus retribuciones, pueden darse una reducción en el complemento de destino, en el complemento específico o en ambos.

En los casos de reducción del complemento de destino este concepto es consolidable por lo que se ha aplicado en la plantilla el complemento de destino consolidado por el funcionario/trabajador no el que establece la RPT.

Respecto del complemento específico la RPT prevé la aplicación de un complemento personal transitorio de forma que las retribuciones totales no se ven reducidas, no obstante, dado que la plantilla se va a aprobar con posterioridad a la aplicación de la subida retributiva de 2019 a todos los trabajadores y hay diversos puestos que ven reducidas sus retribuciones que han presentado demandas en el Juzgado Contencioso-Administrativo, se ha optado por no fijar en esta plantilla de 2019 el complemento personal transitorio y mantener el complemento específico que vienen percibiendo y en el ejercicio 2020 separar el específico según RPT y el complemento personal.

4. Resumen Modificaciones Realizadas.-

La Plantilla propuesta salvo posibles errores “puntuales”, por lo complicado de la tarea, recoge todas las plazas necesarias para los puestos creados por la RPT vigente, y se ajusta a los organigramas definidos en la misma, así mismo incorpora la nueva nomenclatura y pluses que recoge el nuevo Convenio Colectivo del Personal Laboral.

Respecto a las retribuciones aplica las subidas retributivas marcadas en la LPGE, incluida la subida adicional para la regularización de determinadas situaciones y hace una aplicación singular y excepcional de la RPT, por lo que no se vulneraría la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Una vez aprobada la plantilla habrá que realizar un procedimiento de adscripción de plazas y puestos e ir actualizando las retribuciones conforme se realice tal procedimiento.

En los casos en que puesto y plaza coinciden esta adscripción es casi automática pero en el caso en que haya que realizar cambios o asignar puestos distintos al que se tienen actualmente habrá que llevar a cabo el procedimiento que corresponda.

En La Línea de la Concepción, a 2 de julio de 2019
Fdo. El Alcalde-Presidente

Código Seguro De Verificación:	SSI0UPNp1wYDbKEY9MscOQ==	Fecha	02/07/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Jose Juan Franco Rodríguez		
Url De Verificación	https://firma.lalinea.es/verifirma/code/SSI0UPNp1wYDbKEY9MscOQ==	Página	13/13

