ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA POR LA JUNTA DE GOBIERNO LOCAL EL DÍA 28 DE ENERO DE 2019

Sres. asistentes:

Alcalde:
Excmo. Sr. D. Antonio Moreno Ferrer

Tenientes de alcalde:
Ilmo. Sr. D. Marcelino Méndez-Trelles Ramos
Ilma. Sra. D.ª Cynthia García Perea
Ilmo. Sr. D. Jesús Carlos Pérez Atencia
Ilmo. Sr. D. Alejandro David Vilches Fernández
Ilma. Sra. D.ª Zoila Martín Núñez
Ilma. Sra. D.ª María José Roberto Serrano
Ilmo. Sr. D. José Antonio Moreno Ocón

Concejal-secretario:
Ilmo. Sr. D. Juan Carlos Márquez Pérez

Interventor general:
D. xxxxxxxx

En la Casa Consistorial sita en Plaza de las Carmelitas número doce de esta ciudad de Vélez Málaga, siendo las nueve horas y diez minutos del día veintiocho de enero de dos mil diecinueve se reúne la Junta de Gobierno Local con asistencia de los señores arriba expresados, actuando como concejal-secretario, el Ilmo. Sr. D. Juan Carlos Márquez Pérez, en virtud del Decreto de Alcaldía nº 4953/2015, de 16 de junio, y al objeto de celebrar la sesión convocada por Decreto de Alcaldía nº 299/2019, de veinticuatro de enero, una vez vista la relación de asuntos conclusos remitida por la secretario general del Pleno con la misma fecha, y existiendo cuórum para la válida celebración de la sesión.

Preside la sesión, que se celebra con carácter ordinario y en primera convocatoria el alcalde, Excmo. Sr. D. Antonio Moreno Ferrer.

Comparece a la sesión de la Junta de Gobierno Local, a requerimiento del concejal-secretario y del alcalde en el decreto de convocatoria para asistir al primero en la redacción del acta, el secretario general del Pleno, D. xxxxxxxx, con funciones adscritas de titular del órgano de apoyo al concejal-secretario (Junta Gobierno Local de 28/07/2014) y de la Asesoría Jurídica (Decreto 5096/18 de 25 de julio).

No asisten a la sesión los concejales no integrantes autorizados, D. Sergio Hijano López, D.ª María Santana Delgado, D. Juan C. Ruiz Pretel y D.ª Ana M.ª Campos García.

ORDEN DEL DÍA

1.-APROBACIÓN DEL ACTA DE LA SESIÓN CELEBRADA EL 17 DE ENERO DE 2019, CON

CARÁCTER EXTRAORDINARIO Y URGENTE.

2.-PROPUESTA DEL SR CONCEJAL DELEGADO DE RECURSOS HUMANOS SOBRE LA ADHESIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE VÉLEZ-MÁLAGA Y SUS EMPLEADOS PÚBLICOS AL II ACUERDO GOBIERNO-SINDICATO PARA LA MEJORA DE EMPLEO Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO FIRMADO EL PASADO 9 DE MARZO DE 2018 ENTRE MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y LOS SINDICATOS UGT,COOO Y CSIF Y REORDENACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO.

3.-PROPUESTA DEL SR CONCEJAL DELEGADO DE RECURSOS HUMANOS RELATIVA A LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO CORRESPONDIENTE AL AÑO 2018.

4.-PROPUESTA DEL SR CONCEJAL DELEGADO DE RECURSOS HUMANOS SOBRE INCREMENTO RETRIBUTIVO A FAVOR DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS CONFORME CON EL RD LEY 24/2018.

5.-ASUNTOS URGENTES.

6.-RUEGOS Y PREGUNTAS.

DESARROLLO DE LA SESIÓN

1.-APROBACIÓN DEL ACTA DE LA SESIÓN CELEBRADA EL 17 DE ENERO DE 2019, CON CARÁCTER EXTRAORDINARIO Y URGENTE.- El concejal-secretario pregunta a los asistentes si tienen alguna objeción que hacer al acta de la sesión extraordinaria y urgente celebrada el 17 de enero de 2019, y no formulándose ninguna, **queda aprobada.**

2.- PROPUESTA DEL SR CONCEJAL DELEGADO DE RECURSOS HUMANOS SOBRE LA ADHESIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE VÉLEZ-MÁLAGA Y SUS EMPLEADOS PÚBLICOS AL II ACUERDO GOBIERNO-SINDICATO PARA LA MEJORA DE EMPLEO Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO FIRMADO EL PASADO 9 DE MARZO DE 2018 ENTRE MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y LOS SINDICATOS UGT,COOO Y CSIF Y REORDENACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO.- **Conocida la propuesta indicada de fecha 17 de enero de 2019**, del siguiente contenido:

"El artículo cuarto de la Resolución de 22 de Marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el II Acuerdo Gobierno-Sindicato para la mejora de empleo y las condiciones de trabajo y la Disposición Adicional Centésima Cuadragésima Cuarta de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el 2018, indican que la jornada de trabajo general en el sector público se computará en cuantía anual y supondrá un promedio semanal de treinta y siete horas y media, sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que, en su caso, se establezcan. No obstante lo anterior, cada Administración Pública podrá establecer en sus calendarios laborales, previa negociación colectiva, otras jornadas ordinarias de trabajo distintas de la establecida con carácter general, o un reparto anual de la jornada en atención a las particularidades de cada función, tarea y ámbito sectorial, atendiendo en especial al tipo de jornada o a las jornadas a turnos, nocturnas o especialmente penosas.

Siendo voluntad de esta Corporación mejorar la calidad del empleo público, y en concreto adoptar una medida que pretenda fijar una parte de la jornada ordinaria como de no obligada permanencia, con el fin de contribuir activamente a promover la mejora de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y a compatibilizar este derecho con el que tiene el empleado público al desarrollo profesional y a la formación continua y mejora permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, así como a la disposición de una parte de la jornada para la preparación de actuaciones relacionadas con el puesto de trabajo, y para la actualización de conocimientos, es por lo que se PROPONE:

PRIMERO: Establecer una jornada semanal de obligada permanencia presencial de treinta y cinco horas en el puesto de trabajo. Las dos horas y media restantes, hasta completar las treinta y siete horas y medias del horario semanal, se dedicarán a la preparación y organización de las tareas propias del puesto de trabajo, consulta e información de materias relacionadas con el trabajo, así como formación para el perfeccionamiento y desarrollo profesional, trabajo éste, no presencial. Estas horas tendrán la consideración de trabajo efectivo y computarán dentro de la jornada general de trabajo. En el cómputo de jornada ordinaria se establecerán o estructurarán aquellas que se desarrollarán como formación continua y autoformación. Esta medida será de aplicación a todos los empleados públicos, sujetos al Acuerdo y Convenio Colectivo de esta Administración, que actualmente estando desempeñando una jornada presencial de treinta y siete horas y media semanales, exceptuándose aquellos que tienen acordados un sistema de trabajo especial, y que son retribuidos por ello.

SEGUNDO: Dejar sin efecto el Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 4 de marzo de 2013, en lo que contravenga a los siguientes puntos:

A) Establecer que la jornada ordinaria de trabajo se organizará de 08:00 a 15:00 hs, siendo la jornada de presencia obligatoria comprendida en el tramo de 09:00 hs a 14:00 hs, debiendo respetar las treinta y cinco horas semanales de obligada permanencia. Los empleados que desarrollan su horario de manera flexible, tendrán un horario de presencia obligada en el puesto de trabajo de 09:00 a 14:00 horas, estableciéndose el resto de la jornada entre las 7:30 y las 20:00 horas, de lunes a jueves y de 7:30 a 15:30 horas, los viernes.

B) Establecer que el exceso positivo de jornada mensual presencial, se podrá acumular hasta un máximo mensual de **7 horas** mensuales, que podrá utilizarse para la compensación del déficit horario de los meses venideros dentro del año natural.

C) Establecer que el déficit negativo de un mes sólo podrá ser compensado con el exceso positivo del mes siguiente o del exceso acumulado positivo en los meses anteriores dentro del año natural".

Visto el informe emitido al respecto por el jefe de Servicio de Recursos Humanos con fecha 21 de enero de 2019, indicando lo siguiente:

"(...)**SEGUNDO:** En sesión de fecha 21/01/2019, la Mesa General de Negociación aprobó por unanimidad la citada propuesta a los efectos legales del art. 37.1.m) TREBEP, visto el certificado expedido en fecha 21/01/2019 por la Secretaria de la referida Mesa General de Negociación, cuyo original se tiene íntegramente por reproducido.

LEGISLACIÓN DE APLICACIÓN:

- -Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local. (en adelante LBRL)
- -Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones

Públicas (En adelante LPACAP).

- -Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 (En adelante LGPE)
- -Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones vigentes en materia de Régimen Local (en adelante TRRL).
- -Real Decreto 2568/1986, de 28 noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales. (En adelante ROF)
- -Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. (En adelante TREBEP).
- -Real Decreto Ley 24/2018, de 21 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público. (En adelante RDRSP)
- -Convenio y Acuerdo Colectivo del Ayuntamiento de Vélez-Málaga.

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

PRIMERO: La administración pública debe tener como fundamento de actuación el servicio y la atención al ciudadano, satisfaciendo de esta manera los intereses generales, lo cual repercutirá, sin duda, en la mejora de la calidad de los servicios que el ciudadano recibe de la administración. Los ciudadanos tienen derecho a tener una buena administración (austera, eficaz, equilibrada, orientada a los ciudadanos y con la capacidad de adaptarse a los cambios), por ello es preciso asegurar la profesionalidad y la calidad de los empleados públicos. Los derechos e intereses legítimos de los empleados públicos deben estar subordinados al principio de servicio a los ciudadanos.

Estos principios deben condicionar todos los acuerdos, pactos o convenios colectivos que se aprueben en las corporaciones locales, dentro de lo relacionado con la jornada, horarios y gestión del tiempo.

De hecho es en la propia propuesta que se informa sonde se indica que: “Siendo voluntad de esta Corporación mejorar la calidad del empleo público, y en concreto adoptar una medida que pretenda fijar una parte de la jornada ordinaria como de no obligada permanencia, con el fin de contribuir activamente a promover la mejora de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y a compatibilizar este derecho con el que tiene el empleado público al desarrollo profesional y a la formación continua y mejora permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, así como a la disposición de una parte de la jornada para la preparación de actuaciones relacionadas con el puesto de trabajo, y para la actualización de conocimiento”, pretende,

SEGUNDO: Establecer una jornada semanal de obligada permanencia presencial de treinta y cinco horas en el puesto de trabajo. Las dos horas y media restantes, hasta completar las treinta y siete horas y medias del horario semanal, se dedicarán a la preparación y organización de las tareas propias del puesto de trabajo, consulta e información de materias relacionadas con el trabajo, así como formación para el perfeccionamiento y desarrollo profesional, trabajo éste, no presencial. Estas horas tendrán la consideración de trabajo efectivo y computarán dentro de la jornada general de trabajo. En el cómputo de jornada ordinaria se establecerán o estructurarán aquellas que se desarrollarán como formación continua y autoformación. Esta medida será de aplicación a todos los empleados públicos, sujetos al Acuerdo y Convenio Colectivo de esta Administración, que actualmente estando desempeñando una jornada presencial de treinta y siete horas y media semanales, exceptuándose aquellos que tienen acordados un sistema de trabajo especial, y que son retribuidos por ello.

TERCERO: Las Administraciones Públicas son competentes para establecer la ordenación del tiempo de trabajo del personal a su servicio, de acuerdo con el art. 47 TREBEP: “Las Administraciones Públicas establecerán la jornada general y las especiales de trabajo de sus funcionarios públicos. La jornada de trabajo podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial”.

Conforme al art. 94 LBRL, la jornada de trabajo de los funcionarios locales será, en cómputo anual, la misma que la de los funcionarios de la Administración del Estado.

Debe hacerse constar que la distribución y reordenación de la jornada laboral es una materia que sí puede ser objeto de negociación; no la jornada anual, pero sí su distribución en el tiempo, como se comprueba del análisis de lo que se establece en el art. 37.1.m) TREBEP en relación con el art. 47, que establece una norma que deja clara la competencia de las Administraciones Locales para la definición de la jornada de los empleados municipales. Así, "1. Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:(../..) m) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos."

CUARTO: Tal como indica la citada propuesta se ha de modificar el Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 4 de marzo de 2013 en el sentido de:

A) Establecer que la jornada ordinaria de trabajo se organizará de 08:00 a 15:00 hs, siendo la jornada de presencia obligatoria comprendida en el tramo de 09:00 hs a 14:00 hs, debiendo respetar las treinta y cinco horas semanales de obligada permanencia. Los empleados que desarrollan su horario de manera flexible, tendrán un horario de presencia obligada en el puesto de trabajo de 09:00 a 14:00 horas, estableciéndose el resto de la jornada entre las 7:30 y las 20:00 horas, de lunes a jueves y de 7:30 a 15:30 horas, los viernes.

B) Establecer que el exceso positivo de jornada mensual presencial, se podrá acumular hasta un máximo mensual de **7 horas** mensuales, que podrá utilizarse para la compensación del déficit horario de los meses venideros dentro del año natural.

C) Establecer que el déficit negativo de un mes sólo podrá ser compensado con el exceso positivo del mes siguiente o del exceso acumulado positivo en los meses anteriores dentro del año natural."

QUINTO: Solo restaría aclarar y concretar el control y justificación tanto, por una parte, la preparación y organización de las tareas propias del puesto de trabajo, consulta e información de materias relacionadas con el trabajo, así como, por otra parte, la formación para el perfeccionamiento y desarrollo profesional, tanto en formación continua como autoformación

SEXTO: Por otra parte hay que tener en cuenta que la Junta de Gobierno Local en sesión celebrada el día 25 de agosto de 2014, acordó la aplicación al personal funcionario y laboral de este Ayuntamiento del acuerdo de 9 de julio de 2013 del Consejo de Gobierno Andaluz sobre medidas de jornada laboral, ausencias y permiso para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como el resto de disposiciones dictadas por la Junta de Andalucía en materia de licencias, permisos y vacaciones. Remisión esta, plenamente en vigor y que en atención al precitado acuerdo nos remitimos a la instrucción 4/2012, de la Secretaría General para la Administración Pública, sobre la aplicación de la Ley 3/2013, de 21 de septiembre, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de hacienda pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía, en materia de jornada laboral, vacaciones y permisos en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía.

SÉPTIMO: El órgano competente según lo establecido en el artículo 127.1.h LBRL para la reordenación de la jornada de trabajo es la Junta de Gobierno Local , al ser e una decisión de

materia de personal no atribuida expresamente a otro órgano de la administración.

OCTAVO: La aplicación de las presentes normas conlleva la derogación de todas aquellas disposiciones que sean contrarias a las mismas.

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN:

Visto los anteriores fundamentos de Derecho y la propuesta del Sr. Concejal Delegado de Recursos Humanos de fecha 17/01/2019, y tras la aprobación por unanimidad de las distintas secciones sindicales que componen la Mesa General de Negociación de fecha 21/01/2019 y visto el contenido normativo que se adjunta, se informa favorablemente en contenido de citada propuesta, entendiendo este técnico que aras a una mejor organización del Servicio de Recursos Humanos, se deberá concretar conforme a lo indicado en el párrafo V del presente Fundamentos de Derecho".

Visto el acuerdo adoptado por la Mesa General de Negociación Conjunta del Personal Funcionario y Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Vélez-Málaga en fecha 21 de enero de 2019.

En relación al presente punto se produjeron las siguientes intervenciones:

*la **Ilma. Sra. D.ª María José Roberto Serrano** interviene manifestando que en su delegación de Deportes resultaba inviable la entrada en vigor de esta jornada laboral el 1 de febrero próximo, por lo que habría que negociar con los sindicatos otra fecha. Y en igual sentido se expresa el Ilmo. Sr. D. Marcelino Méndez-Trelles Ramos indicando que quedaba poco tiempo para cuadrar.*

*Respondiéndoles el **Excmo. Sr. alcalde** que cada delegado tendrá que organizar sus propios servicios.*

*Los **Ilmos. Sres. D. Jesús C. Pérez Atencia y D. Alejandro D. Vilches Fernández** manifiestan que también habría que aplicar esta nueva jornada laboral a los trabajadores de Emvipsa, lo que afectaría económicamente al Ayuntamiento, planteando la duda respecto a si resultaba de aplicación este acuerdo a los trabajadores con jornada reducida.*

Tanto por parte del **Sr. secretario general del Pleno como del Sr. interventor general se informa** verbalmente que este punto trataba de regular las horas presenciales y no presenciales de la jornada laboral, y que lo que habría que concretar sería el control de las horas no presenciales.

La Junta de Gobierno Local, como órgano competente según lo dispuesto en el art. 127.1 h) de la Ley de Bases de Régimen Local, por unanimidad, **aprueba la propuesta** y, en consecuencia, **adopta los siguientes acuerdos**:

1º.- Establecer una jornada semanal de obligada permanencia presencial de

treinta y cinco horas en el puesto de trabajo. Las dos horas y media restantes, hasta completar las treinta y siete horas y medias del horario semanal, se dedicarán a la preparación y organización de las tareas propias del puesto de trabajo, consulta e información de materias relacionadas con el trabajo, así como formación para el perfeccionamiento y desarrollo profesional, trabajo éste, no presencial. Estas horas tendrán la consideración de trabajo efectivo y computarán dentro de la jornada general de trabajo. En el cómputo de jornada ordinaria se establecerán o estructurarán aquellas que se desarrollarán como formación continua y autoformación. Esta medida será de aplicación a todos los empleados públicos, sujetos al Acuerdo y Convenio Colectivo de esta Administración, que actualmente estando desempeñando una jornada presencial de treinta y siete horas y media semanales, exceptuándose aquellos que tienen acordados un sistema de trabajo especial, y que son retribuidos por ello.

2º.- Dejar sin efecto el Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 4 de marzo de 2013, en lo que contravenga a los siguientes puntos:

A) Establecer que la jornada ordinaria de trabajo se organizará de 08:00 a 15:00 hs, siendo la jornada de presencia obligatoria comprendida en el tramo de 09:00 hs a 14:00 hs, debiendo respetar las treinta y cinco horas semanales de obligada permanencia. Los empleados que desarrollan su horario de manera flexible, tendrán un horario de presencia obligada en el puesto de trabajo de 09:00 a 14:00 horas, estableciéndose el resto de la jornada entre las 7:30 y las 20:00 horas, de lunes a jueves y de 7:30 a 15:30 horas, los viernes.

B) Establecer que el exceso positivo de jornada mensual presencial, se podrá acumular hasta un máximo mensual de 7 horas mensuales, que podrá utilizarse para la compensación del déficit horario de los meses venideros dentro del año natural.

C) Establecer que el déficit negativo de un mes sólo podrá ser compensado con el exceso positivo del mes siguiente o del exceso acumulado positivo en los meses anteriores dentro del año natural.

3.-PROPUESTA DEL SR CONCEJAL DELEGADO DE RECURSOS HUMANOS RELATIVA A LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO CORRESPONDIENTE AL AÑO 2018.- Conocida la propuesta indicada de fecha 28 de diciembre de 2018, del siguiente contenido:

"La Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, establece en su art. 19 que, a lo largo del ejercicio 2018 únicamente se podrá proceder en el sector público, a la incorporación de nuevo personal con sujeción a los límites y requisitos establecidos en los apartados entre otros los siguientes, salvo la que pueda derivarse de la ejecución de procesos selectivos correspondientes a Ofertas de Empleo Público de ejercicios anteriores.

Las administraciones Públicas, continúa el art. 19.1.3 que no hayan cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria y deuda pública y de regla del gasto tendrán una tasa de reposición de **100 por ciento,** en los siguientes sectores y ámbitos de actuación:

(../..) Ñ) Plazas de personal que presta asistencia directa a los usuarios de los servicios sociales.

En los sectores no recogidos en el apartado uno.3, la tasa de reposición de las Administraciones que no cumplan los objetivos de estabilidad presupuestaria y deuda pública y la regla de gasto será del **75 por ciento.**

Adicionalmente, las Administraciones Públicas comprendidas en los números 3 y 4 anteriores podrán ofertar un número de plazas equivalente al 5 por ciento del total de su tasa de reposición, que irán destinadas a aquellos sectores o ámbitos que consideren que requieren un refuerzo adicional de efectivos. Este porcentaje adicional se utilizará preferentemente cuando se dé, 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.

5. Para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, Cuerpos de Policía Autonómica y Policías Locales la tasa de reposición será del **115 por ciento.**

6. Se autoriza una tasa de reposición adicional del **5 por ciento** para todos los municipios que, en alguno de los ejercicios del período 2013 a 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 del régimen local, como consecuencia del incremento de la población de derecho según el padrón municipal de habitantes actualizado a 1 de enero de los citados años.

7. Para calcular la tasa de reposición de efectivos, el porcentaje de tasa máximo fijado se aplicará 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 respectivos sectores, ámbitos, cuerpos o categorías, y el número de empleados fijos que se hubieran 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 en cualquier otra situación administrativa que no suponga la reserva de puesto de trabajo o la percepción de retribuciones con cargo a la Administración en la que se cesa. Igualmente, se tendrán en cuenta las altas y bajas producidas por los concursos de traslados a otras Administraciones Públicas.

No computarán dentro del límite máximo de plazas derivado de la tasa de reposición de efectivos las plazas que se convoquen para su provisión mediante procesos de promoción interna y las correspondientes al personal declarado indefinido no fijo mediante sentencia judicial. ”(../..)

La limitación contenida en el párrafo anterior alcanza a las plazas incursas en los procesos de consolidación de empleo previstos en la Disposición transitoria cuarta del Estatuto Básico del Empleado Público.

Se habrá de respetar, en todo caso, las disponibilidades presupuestarias del Capítulo I de los correspondientes presupuestos de gastos, en los siguientes sectores y administraciones la tasa de reposición se fijará hasta un máximo del **75 por ciento**

Igualmente, el artículo 70 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, determina que el acuerdo por el que se apruebe la Oferta de Empleo Público podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos.

En este sentido merece especial mención la promoción interna que, el citado Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, configura como una de las medidas de

planificación de recursos humanos que tiene como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y que debe ser facilitada por la Administración como vía para la adquisición de las correspondientes competencias y requisito necesario para la progresión en la carrera profesional desde niveles inferiores a los superiores. Todo ello sin desconocer la actual situación económica que obliga a aplicar, también en este ámbito, criterios de austeridad y de restricción en esta materia de gastos de personal.

Respecto a lo anterior señalar también que la Ley de Presupuestos excluye del cómputo del limite máximo de plazas derivadas de la tasa de reposición de efectivos aquellas plazas que se convoquen para su provisión mediante procesos de promoción interna.

La presente propuesta, por tanto, tiene como finalidad dar cumplimiento a lo anteriormente indicado y aprobar una oferta de empleo público necesaria para lograr la eficacia en la prestación de los servicios.

Aprobada definitivamente la plantilla del personal de este Excmo. Ayuntamiento por acuerdo del Pleno de la Corporación Municipal en sesión de fecha 20 de julio de 2018 y publicada la misma en el Boletín Oficial de la Provincia de fecha 27 de julio de 2018, las plazas vacantes y dotadas presupuestariamente, cuya cobertura se considera de carácter imprescindible y prioritario por afectar al funcionamiento de los servicios públicos esenciales, constituirá la oferta de empleo público para 2018.

Por lo anterior PROPONGO a la Junta de Gobierno Local, que previa su negociación con los representantes de los empleados públicos se proceda:

1º.- Aprobar la siguiente Oferta de Empleo Público para 2018, que contiene aquellas plazas vacantes cuya cobertura se considera de carácter imprescindible y prioritario.

OFERTA PUBLICA DE EMPLEO PARA EL AÑO 2018 DEL
EXCMO. AYUNTAMIENTO DE VÉLEZ MÁLAGA

A) Funcionarios de Carrera:

TREBEP	CLASIFICACIÓN	VACANTES	DENOMINACIÓN	TURNOS
C1	Escala de Admón General, Subescala Administrativo	3	Administrativo (2-C-030), (2-C-031) y (2-C-032)	Promoción Interna
C2	Escala de Admón General, subescala auxiliar	3	Auxiliar Administrativo (2-D-071), (2-D-072) y (2-D-073)	Promoción Interna
A1	Escala de Admón Especial Subescala Técnica Superior	1	Arquitecto (3-A-030)	Promoción Interna
A1	Escala de Admón Especial Subescala Técnica Superior	1	Técnico Superior Relaciones Laborales (3-A-029)	LIBRE
A1	Escala de Admón Especial Subescala Técnica Superior	1	Letrado (3-A-028)	LIBRE

A2	Escala de Admón Especial, Subescala Serv. Espec. Clase Inspector Policía Local	1	Inspector Policía Local: (3-B-032)	Promoción Interna
A2	Escala de Admón Especial, Subescala Serv. Espec. Clase Subinspector Policía Local	2	Subinspector Policía Local: (3-B-033)(3-B024)	Promoción Interna
A2	Escala de Admón Especial Subescala Técnica Media	1	Ingeniero Técnico industrial (3-B-031)	LIBRE
C1	Escala de Admón Especial, Subescala Serv. Espec. Clase Policía Local	4	Policía Local: (3-C-037), (3-C-045) (3-C-056) (3-C032)	LIBRE
C1	Especial Técnico Auxiliar	1	Técnico intermedio Prevención Riesgos Laborales (3-C144)	Promoción Interna
C1	Especial Técnico Auxiliar	1	Técnico Auxiliar Informática (3-C143)	LIBRE

B) Personal Laboral:

GRUPO DE TITULACIÓN	NIVEL DE TITULACIÓN	DENOMINACIÓN DEL PUESTO	VACANTES	PROVISIÓN
C2	Graduado Escolar, F.P. 1 o equivalente	Auxiliar Puericultora (D-099)	1	LIBRE
C2	Graduado Escolar, F.P. 1 o equivalente	Oficial Jardinero (D-091)	1	Promoción Interna
C2	Graduado Escolar, F.P. 1 o equivalente	Oficial 1º Obras (D-132)	1	Promoción Interna

2º Plazas afectadas por el segundo párrafo del artc. 19. Uno. 1 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, *por la la incorporación de personal que pueda derivarse de la ejecución de procesos selectivos correspondientes a Ofertas de Empleo Público de ejercicios anteriores.*

A) Funcionarios:

TREBEP	CLASIFICACIÓN	VACANTES	DENOMINACIÓN	TURNOS
C1	Escala de Admón	1	Oficial Policía Local:	Promoción

	Especial, Subescala Serv. Espec. Clase Oficial Policía Local		(3-C-022)	Interna

B) Laborales:

GRUPO DE TITULACIÓN	NIVEL DE TITULACIÓN	DENOMINACIÓN DEL PUESTO	VACANTES	PROVISIÓN
C2	Graduado Escolar, F.P. 1 o equivalente	Oficial 1º Obras (D-060)	1	Libre
E (otras agrupaciones profesionales)	Graduado Escolar, F.P. 1 o equivalente	Peón Jardinero (E-147, E-150)	2	Libre

3º.- Conforme a lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera del Real Decreto 955/2018, de 17 de julio, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para el año 2018 y artículo 56.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, respetando los criterios que tienen carácter básico, de acuerdo con lo señalado en el artículo 19 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, dar traslado del presente acuerdo a la Administración del Estado y Comunidad Autónoma".

Visto el informe emitido al respecto por el jefe de Servicio de Recursos Humanos con fecha 18 de enero de 2019, indicando lo siguiente:

"(…) **LEGISLACIÓN APLICABLE**

-Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.
-Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 (en adelante LGPE)
-Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones vigentes en materia de Régimen Local (en adelante TRRL)
-Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. (En adelante TREBEP)
-Acuerdo y Convenio Colectivo, del personal funcionario y laboral del Excmo. Ayuntamiento de Vélez Málaga.
-Decreto 2116/2018, de fecha 06/04/2018 aprobando la organización y estructura de la administración municipal ejecutiva.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO: La legislación en materia de oferta de empleo público de aplicación a la Administración Local se halla contenida en los artís. 91 LRBRL y 128 TRRL. En ambos textos legales se indica que las Corporaciones locales aprobarán y publicarán anualmente, dentro del plazo de un mes desde la aprobación de su Presupuesto, la oferta de empleo público para el año correspondiente, ajustándose a la legislación básica del Estado sobre función pública y a los criterios que reglamentariamente se establezcan en desarrollo de la normativa básica estatal para su debida coordinación con las ofertas de empleo del resto de las Administraciones Públicas.

La normativa básica aludida la encontramos en el art. 70 TREBEP:

"Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años."

SEGUNDO: En fecha 10/09/2018 se remite nota interior al Interventor General del siguiente tenor:

"El art. 19, 2, 1er párrafo, de la Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2018, que actualmente se encuentra en trámite de aprobación, establece que:

"Las Administraciones Públicas que en el ejercicio anterior hayan cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria y deuda pública y la regla de gasto, tendrán una tasa de reposición del 100 por cien.(../..)

Por otra parte en el tercer párrafo de dicho artículo, se incluye un porcentaje adicional para aquellas administraciones que tengan amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior.

Por todo ello y para la elaboración de la correspondiente Oferta de Empleo Público, se necesita a la mayor brevedad posible, informe relativo al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y regla del gasto del ejercicio 2017, así como se justifique si esta Administración tiene amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre."

TERCERO: En fecha 21/11/2018 se recibe nota interior de la Intervención general del siguiente tenor literal:

"En respuesta a su nota interior de fecha 10 de septiembre de 2018, en fecha 21 de noviembre de 2018, se recibe nota interior de la que se solicita informe relativo al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y regla del gasto del ejercicio 2017, así como se justifique si esta Administración tiene amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre, le comunico que, en el ejercicio 2017, se cumplieron los objetivos de estabilidad presupuestaria y deuda pública y, se incumplió con el objetivo de regla del gasto.

Igualmente, se le comunica que esta Administración no tenía amortizada su deuda financiera a 31 de Diciembre de 2017.

Dichos extremos fueron puestos de manifiesto en el informe de intervención relativo a la evaluación del cumplimento de objetivo de estabilidad presupuestaria, de la regla del gasto y del límite de la deuda, de fecha 6 de noviembre de 20198, elaborado con motivo de la liquidación del presupuesto general del Ayuntamiento de Vélez-Málaga del ejercicio 2017."

TERCERO: El Art. 19 LGPE que:

"Uno: 1. La incorporación de nuevo personal en el sector público delimitado en el artículo anterior, a excepción de (../..) , estará sujeta a los límites y requisitos establecidos en los apartados siguientes.
Se exceptúa de lo dispuesto en el párrafo anterior, la incorporación de personal que pueda

derivarse de la ejecución de procesos selectivos correspondientes a Ofertas de Empleo Público de ejercicios anteriores o de los procesos de selección y reclutamiento para la cobertura de las plantillas de militares de Tropa y Marinería profesional fijadas en la DA 19ª.

(../..)

3. Las Administraciones Públicas que no hayan cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria y deuda pública y de regla del gasto tendrán una tasa de reposición del **100 por ciento**, en los siguientes sectores y ámbitos de actuación:

(../..) Ñ) Plazas de personal que presta asistencia directa a los usuarios de los servicios sociales(../..).

4. En los sectores no recogidos en el apartado uno.3, la tasa de reposición de las Administraciones que no cumplan los objetivos de estabilidad presupuestaria y deuda pública y la regla de gasto será del **75 por ciento**.

Adicionalmente, las Administraciones Públicas comprendidas en los números 3 y 4 anteriores podrán ofertar un número de plazas equivalente al **5 por ciento del total** de su tasa de reposición, que irán destinadas a aquellos sectores o ámbitos que consideren que requieren un refuerzo adicional de efectivos. Este porcentaje adicional se utilizará preferentemente cuando se dé, 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.

5. Para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, Cuerpos de Policía Autonómica y Policías Locales la tasa de reposición será del **115 por ciento**.

6. Se autoriza una tasa de reposición adicional del **5 por ciento** para todos los municipios que, en alguno de los ejercicios del período 2013 a 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 del régimen local, como consecuencia del incremento de la población de derecho según el padrón municipal de habitantes actualizado a 1 de enero de los citados años.

7. Para calcular la tasa de reposición de efectivos, el porcentaje de tasa máximo fijado se aplicará 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 respectivos sectores, ámbitos, cuerpos o categorías, y el número de empleados fijos que se hubieran 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 en cualquier otra situación administrativa que no suponga la reserva de puesto de trabajo o la percepción de retribuciones con cargo a la Administración en la que se cesa. Igualmente, se tendrán en cuenta las altas y bajas producidas por los concursos de traslados a otras Administraciones Públicas.

No computarán dentro del límite máximo de plazas derivado de la tasa de reposición de efectivos las plazas que se convoquen para su provisión mediante procesos de promoción interna y las correspondientes al personal declarado indefinido no fijo mediante sentencia judicial.(../..)

Dos. No se podrá proceder a la contratación de personal temporal, así como al nombramiento de personal estatutario temporal y de funcionarios interinos excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables. (../..)

Cinco. La validez de la tasa autorizada en el apartado uno, números 2 a 6 de este artículo,

estará condicionada a que las plazas resultantes se incluyan en una Oferta de Empleo Público que, de conformidad con lo establecido en el apartado 2 del artículo 70 del EBEP, deberá ser aprobada por los respectivos órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas y publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia, de la Comunidad Autónoma o, en su caso, del Estado, antes de la finalización de cada año.

La validez de dicha autorización estará igualmente condicionada a que la convocatoria de las plazas se efectúe mediante publicación de la misma en el Diario oficial de la Provincia, Comunidad Autónoma o, en su caso, del Estado, en el plazo improrrogable de tres años, a contar desde la fecha de la publicación de la Oferta de Empleo Público en la que se incluyan las citadas plazas, con los requisitos establecidos en el párrafo anterior, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 70 del EBEP. (../..)"

Por tanto, entiende este técnico que la presente propuesta, tiene como finalidad dar cumplimiento a lo anteriormente indicado y aprobar una oferta de empleo público necesaria para lograr la eficacia en la prestación de los servicios.

CUARTO: Por todo ello y atendiendo al art. 19.1.3, y visto el contenido del incumplimiento , en base a la nota interior de fecha 21/11/2018, se va aplicar varios criterios:

-Tasa del 100% para la plaza del art.19.1.3.ñ), es decir 1 plaza (D-099), procedente de una vacante.
-Tasa del 115% para las plazas del art. 19.1.5, es decir 4 plazas (3-C-037,045,056 y 032), procedentes de tres vacantes.
-Tasa del 75% para las plazas del art. 19.1.4, es decir 4 plazas (3-A-029, 3-A-027, 3-A-028 y 3-C-143), procedentes de cinco vacantes.

Que aplicando los referidos índices queda un número disponible máximo legal de 9 plazas a cubrir, correspondientes al apartado 1º de la propuesta . Para lo cual habrá de solicitarse la correspondiente retención de crédito para dicha tasa de reposición, que corresponde a las tres indicadas en la propuesta como 'libre'.

Respecto a las de promoción libre, están exentas *ex lege* de su cómputo en la tasa de reposición de efectivos por el art. 19.1.4 2º párrafo LGPE

QUINTO: Que atendiendo art.19.1.1.parrafo 2º : "Se exceptúa de lo dispuesto en el párrafo anterior la incorporación de personal que pueda derivarse de la ejecución de procesos selectivos correspondientes a Ofertas de Empleo Público de ejercicios anteriores o de los procesos de selección y reclutamiento para la cobertura de las plantillas de militares de Tropa y Marinería profesional fijadas en la disposición adicional décima novena. "

Que aplicando dicho criterio, resultan las 3 plazas libres que aparecen en el apartado 2º de la citada propuesta del Concejal Delegado de Recursos Humanos.

SEXTO: Conforme a lo establecido en el artículo 37.l del EBEP, debe ser objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencia de cada administración pública (…) " *los criterios generales sobre ofertas de empleo público*". De otro lado el artículo 6.2 del Acuerdo y del Convenio Colectivo del Excmo. Ayuntamiento de Vélez Málaga, la Mesa General de Negociación se reunirá para adopción de, entre otras materias, Ofertas de Empleo Público. En este mismo sentido se pronuncia la disposición adicional séptima del Real Decreto 364/95, de 10 de marzo por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de trabajo y Promoción Profesional de los funcionarios civiles de la administración General de la Administración General del Estado, de aplicación supletoria a los funcionarios de Administración Local. De lo que se DARÁ cuenta y traslado en la próxima Mesa

General de Negociación.

SÉPTIMO: La aprobación de la Oferta de Empleo Público es competencia indelegable de la Junta de Gobierno Local, de conformidad con lo establecido en el artículo 127.h de la LBRL.

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN

Visto el contenido de la referida propuesta, este técnico informa favorablemente el contenido de la propuesta del Sr. Concejal Delegado de Recursos Humanos de fecha 28/12/2018".

Visto el acuerdo adoptado por la Mesa General de Negociación Conjunta del Personal Funcionario y Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Vélez-Málaga en fecha 21 de enero de 2019.

Tanto por parte del **Sr. secretario general del Pleno como del Sr. interventor general se informa** verbalmente que la oferta de empleo público tendría que haberse aprobado y publicado en el mismo año 2018, ni se ha sometido al área de Intervención al objeto de comprobar el crédito presupuestario para las plazas que se ofertan.

La Junta de Gobierno Local, como órgano competente según lo dispuesto en el art. 127.1 h) de la Ley de Bases de Régimen Local, por mayoría de 7 votos a favor (4 del Grupo Municipal Socialista, 2 del Grupo Municipal Andalucista y 1 del concejal no adscrito), 2 abstenciones por ausencia (del Grupo Municipal Grupo Independiente Pro-Municipio de Torre del Mar) y ningún voto en contra, **aprueba la propuesta** y, en consecuencia, **adopta los siguientes acuerdos, condicionados a la existencia de consignación presupuestaria:**

1º.- Aprobar la siguiente Oferta de Empleo Público para 2018, que contiene aquellas plazas vacantes cuya cobertura se considera de carácter imprescindible y prioritario.

OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO PARA EL AÑO 2018 DEL
EXCMO. AYUNTAMIENTO DE VÉLEZ-MÁLAGA

A) Funcionarios de Carrera:

TREBEP	CLASIFICACIÓN	VACANTES	DENOMINACIÓN	TURNOS
C1	Escala de Admón General, Subescala Administrativo	3	Administrativo (2-C-030), (2-C-031) y (2-C-032)	Promoción Interna
C2	Escala de Admón General, subescala auxiliar	3	Auxiliar Administrativo (2-D-071), (2-D-072) y (2-D-073)	Promoción Interna
A1	Escala de Admón Especial Subescala Técnica Superior	1	Arquitecto (3-A-030)	Promoción Interna

A1	Escala de Admón Especial Subescala Técnica Superior	1	Técnico Superior Relaciones Laborales (3-A-029)	LIBRE
A1	Escala de Admón Especial Subescala Técnica Superior	1	Letrado (3-A-028)	LIBRE
A2	Escala de Admón Especial, Subescala Serv. Espec. Clase Inspector Policía Local	1	Inspector Policía Local: (3-B-032)	Promoción Interna
A2	Escala de Admón Especial, Subescala Serv. Espec. Clase Subinspector Policía Local	2	Subinspector Policía Local: (3-B-033)(3-B024)	Promoción Interna
A2	Escala de Admón Especial Subescala Técnica Media	1	Ingeniero Técnico industrial (3-B-031)	LIBRE
C1	Escala de Admón Especial, Subescala Serv. Espec. Clase Policía Local	4	Policía Local: (3-C-037), (3-C-045) (3-C-056) (3-C032)	LIBRE
C1	Especial Técnico Auxiliar	1	Técnico intermedio Prevención Riesgos Laborales (3-C144)	Promoción Interna
C1	Especial Técnico Auxiliar	1	Técnico Auxiliar Informática (3-C143)	LIBRE

B) Personal Laboral:

GRUPO DE TITULACIÓN	NIVEL DE TITULACIÓN	DENOMINACIÓN DEL PUESTO	VACANTES	PROVISIÓN
C2	Graduado Escolar, F.P. 1 o equivalente	Auxiliar Puericultora (D-099)	1	LIBRE
C2	Graduado Escolar, F.P. 1 o equivalente	Oficial Jardinero (D-091)	1	Promoción Interna
C2	Graduado Escolar, F.P. 1 o equivalente	Oficial 1º Obras (D-132)	1	Promoción Interna

2º Plazas afectadas por el segundo párrafo del artc. 19. Uno. 1 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, por la incorporación de personal que pueda derivarse de la ejecución de procesos selectivos correspondientes a Ofertas de Empleo Público de ejercicios anteriores.

A) Funcionarios:

TREBEP	CLASIFICACIÓN	VACANTES	DENOMINACIÓN	TURNOS
C1	Escala de Admón Especial, Subescala Serv. Espec. Clase Oficial Policía Local	1	Oficial Policía Local: (3-C-022)	Promoción Interna

B) Laborales:

GRUPO DE TITULACIÓN	NIVEL DE TITULACIÓN	DENOMINACIÓN DEL PUESTO	VACANTES	PROVISIÓN
C2	Graduado Escolar, F.P. 1 o equivalente	Oficial 1º Obras (D-060)	1	Libre
E (otras agrupaciones profesionales)	Graduado Escolar, F.P. 1 o equivalente	Peón Jardinero (E-147, E-150)	2	Libre

3º.- Conforme a lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera del Real Decreto 955/2018, de 17 de julio, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para el año 2018 y artículo 56.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, respetando los criterios que tienen carácter básico, de acuerdo con lo señalado en el artículo 19 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, dar traslado del presente acuerdo a la Administración del Estado y Comunidad Autónoma.

4.-PROPUESTA DEL SR. CONCEJAL DELEGADO DE RECURSOS HUMANOS SOBRE INCREMENTO RETRIBUTIVO A FAVOR DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS CONFORME CON EL RD LEY 24/2018.- Conocida la propuesta indicada de fecha 11 de enero de 2019, del siguiente contenido:

"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, (BOE n.º 312 de 27 de diciembre de 2018), en su artículo 3.Dos, indica que: *"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 períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo y sin considerar a tales efectos los gastos de acción social que, en términos globales, 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 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 de incremento salarial. Para un crecimiento 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 resultante 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%

A los efectos de lo dispuesto en este apartado, en lo que a incremento del PIB se refiere, se considerará la estimación avance del PIB de cada año publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Una vez publicado el avance del PIB por el INE y, previa comunicación a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo para la mejora del empleo público y de condiciones de trabajo de 9 de marzo de 2018, mediante Acuerdo del Consejo de Ministros se aprobará, en su caso, la aplicación del incremento. Del citado Acuerdo se dará traslado a las Comunidades Autónomas, a las Ciudades Autónomas y a la Federación Española de Municipios y Provincias.

...”

Con objeto de dar cumplimiento a lo establecido en el Real Decreto Ley 24/2018, de 21 de diciembre, el Concejal Delegado de Recursos Humanos PROPONE a la Junta de Gobierno Local por ser la competente conforme al art. 127, h) de la ley 7/85 de 2 abril, que se adopte el siguiente acuerdo:

PRIMERO: Que se incrementen en un 2,25%, con efectos del 1 de enero de 2019, y con el porcentaje que se apruebe mediante Acuerdo de Consejo de Ministros según el incremento del PIB, a partir del 1 de julio de 2019, las retribuciones del personal funcionario y laboral de esta Entidad, sujetos al Acuerdo y Convenio Colectivo de esta Entidad, tanto respecto a las cuantías a abonar en concepto de complemento específico como a las cuantías unitarias incluidas en el complemento de productividad y gratificaciones.

SEGUNDO: Que se incrementen en un 2,25%, con efectos del 1 de enero de 2019, y con el porcentaje que se apruebe mediante Acuerdo de Consejo de Ministros según el incremento del PIB, a partir del 1 de julio de 2019, las retribuciones del personal eventual, conforme al Acuerdo de la Junta de Gobierno local de fecha 22 de junio de 2015, por el que se determinaban, el número, las características y retribuciones del personal eventual.

TERCERO: Que se incrementen en un 2,25% con efectos del 1 de enero de 2019, y con el porcentaje que se apruebe mediante Acuerdo de Consejo de Ministros según el incremento del PIB a partir del 1 de julio de 2019, las cuantías unitarias correspondientes a la Ayuda Preescolar, Ayuda Escolar, Premio Permanencia, Prestaciones Sanitarias, Ayuda por Natalidad, conforme a lo establecido en el Acuerdo y Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Vélez-Málaga, considerando que los gastos de acción social no podrá experimentar ningún incremento en términos globales.

CUARTO: Para aquellos empleados que se encuentren sujetos a otros Convenios Colectivos o Acuerdos Específicos para el desempeño de Programas Subvencionados, se estará a lo regulado al respecto por los mismos”.

Visto el informe emitido al respecto por el jefe de Servicio de Recursos Humanos con fecha 21 de enero de 2019, indicando lo siguiente:

"(…) **SEGUNDO:** En sesión de fecha 21/01/2019 la Mesa General de Negociación aprobó por unanimidad la citada propuesta a los efectos legales del art. 37.1.a) TREBEP, con la siguiente salvedad, visto el certificado expedido en fecha 21/01/2019 por la Secretaria de la referida Mesa General de Negociación, cuyo original se tiene íntegramente por reproducido.

LEGISLACIÓN DE APLICACIÓN:

- -Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local. (en adelante LBRL)
- -Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (En adelante LPACAP).
- -Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 (En adelante LGPE)
- -Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones vigentes en materia de Régimen Local (en adelante TRRL).
- -Real Decreto 2568/1986, de 28 noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales. (En adelante ROF)
- -Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. (En adelante TREBEP).
- -Real Decreto Ley 24/2018, de 21 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público (En adelante RDRSP)
- -Convenio y Acuerdo Colectivo del Ayuntamiento de Vélez-Málaga.

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

El art.3.Dos RDRSP establece que, que : 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 períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo y sin considerar a tales efectos los gastos de acción social que, en términos globales, 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 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 de incremento salarial. Para un crecimiento 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 resultante 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%

A los efectos de lo dispuesto en este apartado, en lo que a incremento del PIB se refiere, se considerará la estimación avance del PIB de cada año publicada por el Instituto Nacional de

Estadística (INE). Una vez publicado el avance del PIB por el INE y, previa comunicación a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo para la mejora del empleo público y de condiciones de trabajo de 9 de marzo de 2018, mediante Acuerdo del Consejo de Ministros se aprobará, en su caso, la aplicación del incremento. Del citado Acuerdo se dará traslado a las Comunidades Autónomas, a las Ciudades Autónomas y a la Federación Española de Municipios y Provincias. (../..)"

Así mismo el art.3.cinco RDRSP establecen las cuantías y modo de abono de las retribuciones básicas, trienios y pagas extraordinarias de los empleados públicos que les resultan de aplicación el art.76 TREBEP, e incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, en los términos de la disposición final cuarta del EBEP o de las Leyes de Función Pública dictadas en desarrollo de aquél.

Del mismo modo, quedan recogidas en el art. 6 las retribuciones en concepto de complemento de destino que hay que aplicar. Quedando el complemento específico, el complemento de productividad y las gratificaciones a establecer por las corporaciones locales.

En cuanto al personal eventual, el artículo 104 de la LRBRL establece que el número, características y retribuciones del personal eventual será determinado por el Pleno de cada Corporación, al comienzo de su mandato. Estas determinaciones sólo podrán modificarse con motivo de la aprobación de los Presupuestos anuales. (No obstante en Municipios incluidos en el régimen de organización de municipios de Gran Población, ésta competencia reside en la Junta de Gobierno Local, de conformidad con el art. 127 LRBRL) y como quiera que en el presupuesto anual se recoge un incremento de las retribuciones de hasta un 2,25 % , será la Junta de Gobierno Local la que podrá acordar el incremento de las retribuciones de este personal.

En cuanto a las prestaciones sociales referentes a la Ayuda Preescolar, Ayuda Escolar, Premio Permanencia, Prestaciones Sanitarias, Ayuda por Natalidad, se podrá incrementar las cuantías asignadas, conforme a lo dispuesto en el Acuerdo y Convenio Colectivo de este Ayuntamiento que establece en su art. 4 que los conceptos económicos referidos a las ayudas anteriormente señaladas serán incrementados en igual proporción que lo hagan las retribuciones del personal al servicio de la Administración Civil del Estado, no pudiendo superar la masa salarial en cómputo anual el incremento que fijen para dichos años las Leyes de Presupuestos Generales del Estado respectivas.

Se hace constar que el art. 37.1.a) TREBEP indica que:

"Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes: a) La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las comunidades autónomas.(../..)"

Por último y en cuanto a la competencia para la aprobación de la presente propuesta, es el art. 127 LBRL el que establece que corresponde a la Junta de Gobierno local:

h) Aprobar la relación de puestos de trabajo, las retribuciones del personal (entendiendo entre el mismo, de conformidad con lo establecido en el Capítulo 1 del EBEP,) *de acuerdo con el presupuesto aprobado por el Pleno.*

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN:

Visto los anteriores fundamentos de Derecho y la propuesta del Sr. Concejal Delegado de Recursos Humanos de fecha 11/01/2019, y tras la aprobación por unanimidad de las distintas secciones sindicales que componen la Mesa General de Negociación de fecha 21/01/2019, se informa favorablemente en contenido de citada propuesta".

Visto el acuerdo adoptado por la Mesa General de Negociación Conjunta del Personal Funcionario y Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Vélez-Málaga en fecha 21 de enero de 2019.

Tanto por parte del **Sr. secretario general del Pleno como del Sr. interventor general se informa** verbalmente que este expediente carecía del correspondiente informe de consignación presupuestaria.

La Junta de Gobierno Local, como órgano competente según lo dispuesto en el art. 127.1 h) de la Ley de Bases de Régimen Local, por unanimidad de los 7 miembros presentes (4 del Grupo Municipal Socialista, 2 del Grupo Municipal Andalucista y 1 del concejal no adscrito) **aprueba la propuesta** y, en consecuencia, **adopta los siguientes acuerdos, condicionados a la existencia de consignación presupuestaria:**

1º.- Que se incrementen en un 2,25%, con efectos del 1 de enero de 2019, y con el porcentaje que se apruebe mediante Acuerdo de Consejo de Ministros según el incremento del PIB, a partir del 1 de julio de 2019, las retribuciones del personal funcionario y laboral de esta Entidad, sujetos al Acuerdo y Convenio Colectivo de esta Entidad, tanto respecto a las cuantías a abonar en concepto de complemento específico como a las cuantías unitarias incluidas en el complemento de productividad y gratificaciones.

2º.- Que se incrementen en un 2,25%, con efectos del 1 de enero de 2019, y con el porcentaje que se apruebe mediante Acuerdo de Consejo de Ministros según el incremento del PIB, a partir del 1 de julio de 2019, las retribuciones del personal eventual, conforme al Acuerdo de la Junta de Gobierno local de fecha 22 de junio de 2015, por el que se determinaban, el número, las características y retribuciones del personal eventual.

3º.- Que se incrementen en un 2,25% con efectos del 1 de enero de 2019, y con el porcentaje que se apruebe mediante Acuerdo de Consejo de Ministros según el incremento del PIB a partir del 1 de julio de 2019, las cuantías unitarias correspondientes a la Ayuda Preescolar, Ayuda Escolar, Premio Permanencia, Prestaciones Sanitarias, Ayuda por Natalidad, conforme a lo establecido en el Acuerdo y Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Vélez-Málaga, considerando que los gastos de acción social no podrá experimentar ningún incremento en términos globales.

4º.- Para aquellos empleados que se encuentren sujetos a otros Convenios Colectivos o Acuerdos Específicos para el desempeño de Programas Subvencionados, se estará a lo regulado al respecto por los mismos.

5.-ASUNTOS URGENTES.- No se presenta ninguno.

6.-RUEGOS Y PREGUNTAS.- No hay.

No habiendo más asuntos que tratar, el Excmo. Sr. alcalde da por finalizada la sesión siendo las diez horas del día al principio expresado, de todo lo cual, como concejal-secretario certifico.