



INFORME DE INTERVENCIÓN 09/2017

ASUNTO: Informe a las alegaciones presentadas por D. Carlos Hurtado Martínez en representación de ASIAL, a la Plantilla del Anexo de Personal del Presupuesto General del Ayuntamiento de León para el ejercicio 2017.

DON GABRIEL MENENDEZ RUBIERA, Interventor General del Ayuntamiento de León.

En ejercicio de las funciones de control y fiscalización interna atribuidas a este órgano fiscal por el artículo 92 bis de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local,

Con el contenido y alcance delimitado en los artículos 168 y 213 y siguientes del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 02/2004, de 5 de marzo.

De conformidad con lo establecido por el artículo 4.1 del Real Decreto 1174/1987, de 18 de septiembre, por el que se regula el Régimen Jurídico de los Funcionarios con Habilitación de Carácter Nacional.

En relación con las alegaciones presentadas por D. [REDACTED] en representación de ASIAL, a la Plantilla del Anexo de Personal del Presupuesto General del Ayuntamiento de León para el ejercicio 2017, emite el siguiente **INFORME**:

PRIMERO.- El Ayuntamiento Pleno en sesión celebrada el día 27 de enero 2017, adoptó el acuerdo de aprobar inicialmente el Presupuesto General para el ejercicio de 2017, a cuyo Presupuesto está unido, conforme establece el artículo 168.1.c) de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, el "Anexo de personal de la Entidad Local", en el que se incluye la denominada Plantilla Presupuestaria.

Expuesto al público el Presupuesto aprobado, mediante anuncio publicado en el BOP nº22 de fecha 02 febrero 2017, se han formulado alegaciones por D. Carlos Hurtado Martínez, en representación de ASIAL, a la Plantilla de Personal del Presupuesto General del Ayuntamiento de León para el ejercicio 2017

SEGUNDO.- La consideración o fundamento de derecho primero de las alegaciones es denominada por el compareciente "Ilegalidad de la denominada regularización de PLAZAS EN PLANTILLA que se incluye en la Plantilla de Personal que se aprueba".

El termino regularización, cuya utilización se cuestiona, hace referencia a que lo que se propone es ajustar a la normativa presupuestaria la formulación y presentación del Presupuesto General 2017, corrigiendo una situación de irregularidad que viene de ejercicios anteriores, y que este órgano interventor venia denuncia en sus informes sobre la formación y presentación de los sucesivos Presupuestos del Ayuntamiento de León, desde que se detectó a final de 2014. El tenor literal de la observación es el siguiente:

Handwritten signature or initials in blue ink.



**"OBSERVACIÓN 1ª:**

Consta a este órgano fiscalizador que en la Plantilla Presupuestaria figuran plazas reservadas a personal funcionario, pero que están ocupadas de hecho por personal laboral, personal que está devengando sus retribuciones como tal personal laboral que es. Estos empleados no puede realizar las funciones que están reservadas a funcionarios (ART. 92.3 Ley de Régimen Local).

*La situación descrita **NO SE AJUSTA A DERECHO**, debiendo de ser objeto de modificación la Plantilla Presupuestaria de modo que su contenido refleje la situación realmente existente."*

La Ley 22/2013, de 23 de diciembre (BOE del 24), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014, **y el Plan de Ajuste** aprobado por el Ayuntamiento de León y ratificado por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas para el periodo 2012/2022, establecieron que la tasa de reposición era, con carácter general, cero. Lo cual implica que deben amortizarse las plazas vacantes cuando estas se produzcan. En términos similares se pronunciaron la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2015, en su artículo 21; y la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016 (En el apartado siguiente se desarrolla y amplía este apartado).

En este contexto, resulta que las dotaciones presupuestarias para hacer frente a retribuciones de personal empleados municipales con contrato y relación de naturaleza laboral, figuraba, en las sucesivas Plantillas Presupuestarias, en plazas que habían sido de personal funcionario, que estaban vacantes, y que por tanto debían haber sido objeto de amortización.

La regularización que se ha reclamado desde esta intervención consiste que cada empleado realice las funciones para las que está habilitado según su relación sea funcional o laboral, y que en consecuencia en la plantilla presupuestaria, en las previsiones de créditos iniciales del presupuesto, y en las nóminas mensuales, los gastos del personal laboral se imputen en el "código de clasificación económica" (regulado por la Orden HAP/419/2014, de 14 de marzo, que modifica la Orden EHA/3565/2008, de 3 de diciembre, por la que se aprueba la estructura de presupuestos de las entidades locales), al artículo 12 "Personal Funcionario" y sus divisionarias, en el caso de los gastos del personal funcionario, y al artículo 13 "Personal Laboral" y sus divisionarias.

La naturaleza de lo que es el proceso de "Regularización de plazas en plantilla" que contiene el acuerdo de aprobación del Presupuesto 2017, consiste en dotar y codificar correctamente las plazas según estén ocupadas por personal funcionario o estén ocupadas por personal laboral, conforme a la codificación contenida en la Orden HAP/419/2014, de 14 de marzo, que modifica la Orden EHA/3565/2008, de 3 de diciembre, por la que se aprueba la estructura de presupuestos de las entidades locales.

En consecuencia, **la regularización** consiste en aplicar estrictamente lo establecido por las Leyes de Presupuestos Generales del Estado y por el Plan de Ajuste aprobado por el Ayuntamiento de León y ratificado por el MINHAP, respecto de la amortización de plazas vacantes, y en dotar presupuestariamente las plazas de personal laboral conforme a la normativa de estructura presupuestaria



TERCERO.- La consideración o fundamento de derecho segundo de las alegaciones es denominada por el compareciente: "Infracción de lo dispuesto en los apartados c) y m) del artículo 37.1 y en el párrafo final del artículo 37.2.a) del EBEP por falta de negociación de la referida REGULARIZACIÓN DE PLAZAS EN PLANTILLA con las organizaciones sindicales.

La respuesta a esta alegación debe comenzar por el examen de las previsiones del art 4.1.a) de la LRBRL que establece la potestad de autoorganización de las entidades locales.

El art. 72 del TREBEP establece que: "*En el marco de sus competencias de autoorganización, las Administraciones Públicas estructuran sus recursos humanos de acuerdo con las normas que regulan la selección, la promoción profesional, la movilidad y la distribución de funciones y conforme a lo previsto en este Capítulo.*"

El art. 74 del TREBEP, establece que: "*Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos.*"

La creación y supresión de puestos supone modificaciones de la relación de puestos de trabajo (RPT) y debe realizarse por el procedimiento legalmente establecido, en esencia acuerdo plenario indelegable por mayoría simple interrelacionado con la aprobación de la plantilla en el momento de aprobación del presupuesto anual.

En el concreto ámbito de la administración local, establece el art. 89 de la LRBRL: "El personal al servicio de las entidades locales estará integrado por funcionarios de carrera, contratados en régimen de derecho laboral y personal eventual que desempeña puestos de confianza o asesoramiento especial."

A su vez, establece el art. 90 de la LRBRL, establece que:

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

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

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

Por su parte y sobre este mismo tema, el art 126 del TRRL establece:





"1. Las plantillas, que deberán comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados reservados a funcionarios, personal laboral y eventual, se aprobarán anualmente con ocasión de la aprobación del Presupuesto y habrán de responder a los principios enunciados en el artículo 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril. A ellas se unirán los antecedentes, estudios y documentos acreditativos de que se ajustan a los mencionados principios.

2. Las plantillas podrán ser ampliadas en los siguientes supuestos:

a. Cuando el incremento del gasto quede compensado mediante la reducción de otras unidades o capítulos de gastos corrientes no ampliables.

b. Siempre que el incremento de las dotaciones sea consecuencia de establecimiento o ampliación de servicios de carácter obligatorio que resulten impuestos por disposiciones legales.

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

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

4. Las relaciones de los puestos de trabajo, que tendrán en todo caso el contenido previsto en la legislación básica sobre función pública, se confeccionarán con arreglo a las normas previstas en el artículo 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril (LA LEY 847/1985)"

Por lo tanto, la Administración Pública puede crear, modificar y amortizar puestos de trabajo, a través de la modificación de la relación de **puestos de trabajo (RPT)**; y puede crear, modificar y amortizar **plazas** través de la **modificación de la plantilla de personal**. Ambos son actos propios de la Administración, que esta efectúa en el ejercicio de su potestad de autoorganización, pero **con naturaleza y procedimientos perfectamente diferenciados**.

Las plantillas de personal, que comprenden las plazas dotadas presupuestariamente clasificadas en grupos y escalas, se configuran como un **instrumento de carácter financiero o presupuestario** de ordenación del gasto que constituye una enumeración de todas las plazas que están dotadas presupuestariamente. La Plantilla Presupuestaria, por definición, es la relación de PLAZAS dotadas presupuestariamente, clasificadas en grupos, cuerpos y escalas. **Las plazas** son los elementos subjetivos de una organización, son las personas -sujetos- que prestan sus servicios en una organización en virtud de una relación funcional o laboral, y que por tanto suponen un coste para esa organización, coste que tiene que tener su reflejo en un documento presupuestario que se denomina Plantilla Presupuestaria, que forma parte del Anexo de Personal, conforme a lo establecido por el artículo 168.1.c) de la LHL.

El procedimiento para modificar la plantilla, requerirá los mismos trámites que la **aprobación del presupuesto**, es decir previo informe de intervención, la modificación de la plantilla se aprobará inicialmente por el pleno, se someterá a información pública por un plazo de quince días mediante anuncio en el BOP, y se entenderá definitivamente aprobada si durante dicho plazo no se presentan alegaciones. Y si se presentan, el Pleno deberá resolverlas en el plazo de un mes. Finalmente, el Pleno, una vez informadas las reclamaciones, aprobará definitivamente la modificación de la plantilla. El acuerdo de aprobación definitiva de la plantilla deberá publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia y comunicarse a la Administración del Estado y a la



Administración autonómica. Simultáneamente, debe dotarse los créditos presupuestarios oportunos para asumir los costes de esta plaza.

Claramente diferenciado es el proceso de creación, modificación o amortización de un puesto de trabajo, el cual se realiza a través de la modificación de la Relación de PUESTOS de Trabajo (RPT), que es el instrumento de planificación de necesidades de efectivos humanos de los servicios de una Entidad. **Los puestos** son elementos objetivos de una organización, cuyas condiciones objetivas, conforme a lo establecido por el artículo 74 del EBEP, tales como la denominación, sistema de provisión, nivel de complemento de destino y específico..., se definen a través de la RPT. La modificación de la Relación de PUESTOS de Trabajo (RPT), es un acto administrativo cuya materia es objeto de negociación conforme a lo establecido por el artículo 37 del TREBP.

Realizadas las puntualizaciones y aclaraciones anteriores, procede analizar los conceptos de **tasa de reposición** y **amortización de plazas** en las plantillas presupuestarias, instituciones ambas que vienen reguladas por las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales y en el Plan de Ajuste aprobado por el Ayuntamiento Pleno con la conformidad del MINHAP en 2012, para el periodo 2012/2022 y que posteriormente extendió sus efectos con el mismo procedimiento hasta el 2032.

La denominada "tasa de reposición de efectivos" es una institución jurídica en materia de empleo público, nacida desde concepciones economicistas y presupuestarias, que no jurídicas, con carácter permanente desde hace muchos años en las Leyes de Presupuestos, cuya máxima intensidad de aplicación se alcanzó en los años 2012 y 2013, si bien, en el año 2014 ya se incorporó una novedad que se mantiene este año, en concreto, nos referimos a la definición concreta y precisa de los términos de esa figura jurídica, dado que hasta este momento nos hemos encontrado ante una declaración objeto de interpretaciones conforme los criterios aportados por el Ministerio competente en cada momento y los servicios de asistencia municipal de cada comunidad autónoma, o bien, la jurisprudencia, pero nunca hemos tenido una definición legal y precisa al respecto.

El hasta ahora vigente sistema de "tasa", cuando ha sido superior al cero por ciento, ha sido un procedimiento claramente sorteable por el gestor público local. Esa tasa ha sido difícil -cuando no imposible- de controlar por parte del Estado en cada uno de los entes que componían el sector público local, por lo que en la práctica era relativamente fácil soslayarla o bien simplemente ignorarla, ya fuera directamente, ya sea enmascarando las convocatorias bajo el sistema de consolidación de empleo temporal u otras formas "imaginativas".

Los datos acreditan, en este sentido, que pese a su existencia en las anteriores leyes presupuestarias, el empleo público local creció año tras año, cuanto menos hasta el 2011, momento cronológico donde efectivamente acontece una inflexión en la política selectiva real de las entidades locales.





Período Ley Art. Tasa de reposición:

1995 Ley 41/1994, de 30 de diciembre, PGE 1995. 18.4 No se precisa porcentaje
1997 Ley 12/1996, de 30 de diciembre, PGE 1997, 17.Cuatro, 25 por 100
1998 Ley 65/1997, de 30 de diciembre, PGE 1998. 19.Primeros 25 por 100
1999 Ley 49/1998, de 30 de diciembre, PGE 1999. 21.Uno 25 por 100
2000 Ley 54/1999, de 29 de diciembre, PGE 2000. 21.Uno 25 por 100
2001 Ley 13/2000, de 28 de diciembre, PGE 2001. 22.Uno 25 por 100
2002 Ley 23/2001, de 27 de diciembre, PGE 2002. 21.Uno 25 por 100
2003 Ley 52/2002, de 30 de diciembre, PGE 2003. 20.Uno 100 por 100
2004 Ley 61/2003, de 30 de diciembre, PGE 2004. 20.Uno 100 por 100
2005 Ley 2/2004, de 27 de diciembre, PGE 2005. 20.Uno 100 por 100
2006 Ley 30/2005, de 29 de diciembre, PGE 2006. 20.Uno 100 por 100
2007 Ley 42/2006, de 28 de diciembre, PGE 2007. 22.Uno 100 por 100
2008 Ley 51/2007, de 26 de diciembre, PGE 2008. 23.Uno 100 por 100
2009 Ley 2/2008, de 23 de diciembre, PGE 2009. 23.Uno 30 por 100
2010 Ley 26/2009, de 23 de diciembre, PGE 2010. 23.Uno 15 por 100
2011 Ley 39/2010, de 22 de diciembre, PGE 2011. 23.Uno 10 por 100
2012 Real Decreto-ley 20/2011 de 30 de diciembre y Ley 2/2012, de 29 de junio, PGE 2012. 3 RDL 20/2011 y 23 Ley 2/2012 10 por 100
2013 Ley 17/2012, de 27 de diciembre, PGE 2013. 23.Dos 10 por 100

Desde el año 2013, la regla general ha sido que esta tasa ha dejado de formar parte de una opción selectiva. Esto es, la incorporación de nuevo personal a través de Oferta de Empleo no está limitada por ninguna tasa porque ésta ha desaparecido, esto es, no es factible contratar -o nombrar funcionarios de carrera- a personal laboral fijo sea cual sea la necesidad real del ente local o las bajas que sucedan en la plantilla. Literalmente, "a lo largo del ejercicio 2015 no se procederá en el sector público delimitado en el artículo anterior '[se refiere al artículo 20] (...) a la incorporación de nuevo personal...". No obstante, desde la Ley 2/2012 hasta la Ley 36/2014 LGP se ha incorporado una excepción aplicable a todas las Administraciones, exigua pero cuanto menos factible, al prever una tasa de reposición del diez por ciento en unos supuestos muy específicos. Ya en el año 2014 las excepciones fueron ampliadas, en concreto, respetando en todo caso las disponibilidades presupuestarias del Capítulo I de los correspondientes presupuestos de gastos, y el año 2015 se añade que la limitación prevista en el artículo 21.Uno.1 "no será de aplicación a los siguientes sectores y administraciones en los que la tasa de reposición de efectivos se fijará hasta un máximo del 50 por ciento", que aparecen enumerados en la Ley.

Así, concretamente es factible ofertar públicamente plazas si afecta a los siguientes sectores referidos a la administración local:

- a)** Policía local, que hemos expuesto anteriormente y como excepción singularísima se permite una reposición de efectivos del 100 por ciento.
- b)** A las Administraciones Públicas respecto del control y lucha contra el "fraude fiscal", previsión de clara referencia a la selección de personal funcionario dado que este control y lucha se insertaría claramente en el ámbito del ejercicio de autoridad, y por tanto, de esta clase de empleado público.
- c)** En el mismo caso anterior, en cuanto al control y lucha contra el fraude sobre subvenciones públicas.



d) A las Administraciones respecto del asesoramiento jurídico, la gestión y el control de la asignación eficiente de recursos públicos. Esta previsión claramente se dirige para el ámbito local, a las plazas de Administración General y Especial de funcionarios.

e) Plazas relativas a prevención y extinción de Incendios, para aquellas entidades locales que cuenten con plantillas con este tipo de efectivos y como excepción singularísima se permite una reposición de efectivos del 100 por ciento.

En el resto de supuestos previstos en el artículo 21.Uno.2 de la Ley 36/2014 no es factible lograr un encaje, ni aún muy generoso, de aplicación al sector público local, y menos aún a la vista de la reforma aprobada por la Ley 27/2013 LRSAL (competencias educativas, competencias sanitarias, entre otras).

Por lo tanto, para el gestor público local resulta recomendable explorar las opciones que le permite la nueva posibilidad instituida por el artículo 21.Uno.2) de la Ley 36/2014. Es factible acudir a la tasa de reposición del 50 por ciento cuanto se trate de "Administraciones Públicas respecto del asesoramiento jurídico, la gestión" y "el control de la asignación eficiente de los recursos públicos". Este es un precepto pensado en clave estatal, gracias a la excepción del artículo 23.Uno.2 expresamente pensada para colectivos como de la Inspección de Hacienda y de Trabajo.

No obstante, de la necesidad virtud, y como el redactado se refiere a "Administraciones Públicas", parece evidente que las Corporaciones locales podrán acogerse también a este precepto para cubrir permanentemente determinadas plazas de funcionarios en donde se pueda acreditar que se lleva a cabo "asesoramiento jurídico" o "gestión control de lo asignación eficiente de los recursos públicos", dicción esta última que permite una casi ilimitada opción de incorporar todo tipo de empleados, tanto de la escala de administración general como especial.

Sin embargo, el precepto sólo podrá ser efectivamente empleado por entidades locales con plantillas lo suficientemente amplias para que el 50 por ciento de la tasa sea alcanzable. Por ello, el precepto es aplicable sobre todo a municipios de medio o gran tamaño, a Diputaciones provinciales y a entidades locales con plantillas realmente amplias que permitan el referido juego porcentual.

Con relación a lo anterior procede que realicemos un breve comentario sobre el ámbito de referencia para el cálculo de la tasa porcentual correspondiente (50%), a este respecto debemos destacar que la norma reguladora no resulta precisamente clara y precisa, algo ya normal por desgracia dada la mala calidad técnica de los legisladores, a nuestro juicio, ese porcentaje entendemos que se debe calcular con relación a la totalidad de la plantilla de la entidad local, y posteriormente distribuir ese número total de plazas vacantes entre los sectores específicos reconocidos por la Ley General de Presupuestos Estatal, esta interpretación creemos que es la mas respetuosa con los objetivos por las ofertas de empleo, pues si los porcentajes toman como referencia únicamente a unos determinados sectores (asesoramiento jurídico u otro similar), es difícil alcanzar la tasa del 50%., con lo cual estarían vaciando de contenido la norma; además, si observamos las ofertas de empleo estatales de años anteriores, (por ejemplo, Real Decreto 228/2014, de 4 de abril y Real Decreto Ley 5/2014, de 4 de abril , parece que la referencia ha sido tomada sobre la totalidad de las plantillas. Cuestión diferente sería la de la Policía Local, en ese caso tenemos serias dudas sobre la





posibilidad de su integración en la Plantilla general, ya que, la norma establece un marco completo normativo propio y específico para esta clase de empleados públicos, por lo cual nos inclinamos a considerar que el porcentaje debe ser calculado con referencia exclusiva a este tipo de plantillas.

Por otro lado, queremos resaltar como el año 2012 la Ley 22/2013 LGP (Disposición Adicional 18ª) preveía exclusivamente para el Estado, que de forma excepcional el Ministerio acumulara una parte de las plazas resultantes de la tasa de reposición de efectivos correspondiente a uno o varios de los sectores prioritarios definidos en el artículo 21.1 en aquellos Cuerpos o Escalas cuya cobertura se considere prioritaria en otro u otros de los sectores contemplados en el referido precepto. Ahora nos encontramos con una modificación normativa que debe ser bien recibida, en concreto, esta posibilidad de acumulación se encuentra recogida en el artículo 21. seis de la Ley 36/2014 LGPE, que señala expresamente: "La tasa de reposición de efectivos correspondiente a uno o varios de los sectores prioritarios definidos en el artículo 21.Uno, podrá acumularse en otro u otros de los sectores contemplados en el citado precepto o en aquellos Cuerpos, Escalas o categorías profesionales de alguno o algunos de los mencionados sectores, cuya cobertura se considere prioritaria o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales."

Lo importante es que ahora esta previsión resulta de aplicación al conjunto de las administraciones públicas, de conformidad con lo previsto en el artículo 21. siete de la Ley 36/2014, que otorga la condición de precepto básico a este apartado sexto, y por lo tanto, las Entidades Locales pueden acudir a la figura de la acumulación para aumentar el número de plazas a convocar en determinados colectivos, y en especial de esta forma poder salvar el problema de la reducida tasa de reposición (50%).

Dicho todo lo anterior, procede examinar el procedimiento expreso y determinado que incorpora la Ley 36/2014, en su artículo 21.Uno.3, sobre la fórmula de cálculo de la tasa de reposición de efectivos, señalando al respecto: "Para calcular la tasa de reposición de efectivos, el porcentaje máximo a que se refiere el apartado anterior se aplicará sobre la diferencia resultante entre el número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario de 2013, dejaron de prestar servicios en cada uno de los sectores, ámbitos, cuerpos o categorías, previstos en el apartado anterior 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.

No computarán dentro del límite máximo de plazas derivado de la tasa de reposición de efectivos, aquellas plazas que se convoquen para su provisión mediante procesos de promoción interna."

Sobre el contenido de estas previsiones podemos formular una serie de consideraciones:



a) La definición incorporada por la Ley de Presupuestos 36/2014, mantienen idéntica redacción que la establecida en la Ley 22/2013 LGP manteniendo con ello una mayor seguridad jurídica al producirse una constatación formal de lo que de forma fundamentalmente práctica desde el año 1995 hasta ahora se ha estado considerando como "tasa de reposición de efectivos".

b) El concepto "tasa de reposición de efectivos" alude al número de plazas que quedaron vacantes y que ya existían, es decir, a aquellas plazas que estaban cubiertas de forma definitiva y cuyos titulares ya no las ocupan (jubilaciones, fallecimientos, renunciaciones, excedencias, pérdida de la condición de funcionario, extinción del contrato laboral fijo), a las cuales se le restan los empleados fijos incorporados en el referido ejercicio a dicha administración u organismo, sin contar las incorporaciones por nuevo ingreso procedentes de las Ofertas de Empleo Público o reingresado que no tuvieran reserva de puesto, y a la cifra resultante se le calcula el correspondiente porcentaje (50%). Este nuevo número será el máximo de plazas que podrán convocarse.

c) A los efectos de fijación de la "tasa de reposición de efectivos", no se considerarán las vacantes originadas en ejercicios distintos del inmediatamente anterior al de la oferta de empleo público.

En este sentido ya se pronunció la Sentencia del TSJ Canarias de 16 de julio de 2002, señalando al respecto: "... no puede ser incluidas en el concepto de "tasa de reposición" del Ayuntamiento recurrido la plaza de nueva creación de Sargento de la Policía Local, en cuanto que no sólo carecía anteriormente de existencia, habiendo sido creada "ex novo", sino que además no se ha desempeñado antes interina o temporalmente, supuesto este último en que podría operar, interpretando, "sensu contrario" lo dispuesto en el párrafo último del Apartado Primero del mencionado art. 21 de la Ley 49/1998 (LA LEY 4700/1998), de ahí que constituido el total de plazas, una vez verificada tal exclusión, por el número de siete, siendo tres de ellas de operarios, con la singularidad de que dos permanecen vacantes desde 1995 y 1996 y la tercera desde 1998, mientras que las restantes (cuatro) se crearon en 1995 y se hallan vacantes, la aplicación del porcentaje del 25% de la tasa de reposición de efectivos, que viene representada únicamente por la vacante de operarios producida en el año 1998, es decir, en el anterior a la anualidad para la que se hace la Oferta de Empleo Público de la Entidad Local demandada".



El art. 21 de la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015 establece que "1. A lo largo del ejercicio 2015 no se procederá en el sector público delimitado en el artículo anterior, a excepción de las sociedades mercantiles públicas que se regirán por lo dispuesto en la disposición adicional vigésima de esta Ley y de los Órganos Constitucionales del Estado, a la incorporación de nuevo personal, salvo la que pueda derivarse de la ejecución de procesos selectivos correspondientes a Ofertas de Empleo Público de ejercicios anteriores o de plazas de militares de Tropa y Marinería profesional necesarias para alcanzar los efectivos fijados en la disposición adicional décima tercera." Por tanto, en este artículo ya se establece una excepción; y permite que se puedan cubrir las plazas vacantes anunciadas en ofertas de empleo público anteriores; pero esta circunstancia debería limitarse a las plazas de los tres últimos años, que cumplieran los requisitos establecidos para su creación.



Se añaden, a continuación, una serie de excepciones a la cobertura de plazas respetando, en todo caso, las disponibilidades presupuestarias del capítulo I de los correspondientes presupuestos de gastos. Así, se establece que la limitación a la incorporación a nuevo personal, no será de aplicación, a los sectores y administraciones que se citan, en los que la tasa de reposición se fija en el 50 por ciento; encontrándose entre ellas, a las Fuerzas y Cuerpos de la Seguridad del Estado, a aquellas Comunidades Autónomas que cuenten con Cuerpos de Policía Autónoma propios en su territorio, y en el ámbito de la Administración Local a las correspondientes al personal de la Policía Local, en relación con la cobertura de las correspondientes plazas.

En este contexto normativo, ha sido esta Intervención la que ha solicitado e instado, en los sucesivos Presupuestos de 2014, 015, y 2016, para que se proceda a modificar la plantilla presupuestaria incorporada a los anexos de personal de los respectivos presupuestos, cumpliendo con lo establecido por las Leyes de Presupuestos Generales del Estado y por el Plan de Ajuste aprobado por el Ayuntamiento de León y ratificado por el MINHAP, respecto de la amortización de plazas vacantes, y en dotando presupuestariamente las plazas de personal laboral conforme a la normativa de estructura presupuestaria.

En base a lo que antecede, este órgano interventor propone **DESESTIMAR** las alegaciones presentadas.

León, a 16 de Marzo 2017.
El Interventor.

Fdo. Gabriel Menéndez Rubiera

