

D. EMILIO RODRÍGUEZ CLARAMBO, Técnico Jefe de RRHH, del Excmo. Ayuntamiento de Humanes de Madrid, en virtud de lo dispuesto en el artículo 172 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, emite el siguiente informe en relación con la propuesta de la Corporación relativa al:

ANEXO DE PERSONAL Y PLANTILLA, COMO ELEMENTOS INTEGRANTES DEL PRESUPUESTO DEL AYUNTAMIENTO DE HUMANES DE MADRID PARA EL EJERCICIO 2025

I.- LEGISLACIÓN APLICABLE:

- Ley 7/1985 de 2 de Abril, Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local.(LBRL)
- Real Decreto Legislativo 781/1986 de 18 de abril, Texto Refundido de las disposiciones Legales Vigentes en materia del Régimen Local. (TRRL).
- RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales (TRLRHL).
- Real Decreto 500/1990 de 20 de abril.
- Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.
- Real Decreto 1463/2007, de 2 de noviembre, por el que se aprueba el reglamento de desarrollo de la estabilidad presupuestaria, en su aplicación a las Entidades Locales.
- Real Decreto Ley 4/2012 de 24 de febrero, por el que por el que se determinan obligaciones de información y procedimientos necesarios para establecer un mecanismo de financiación para el pago a los proveedores de las entidades locales.
- Real Decreto Ley 7/2012, de 9 de marzo, por el que se crea el Fondo para la financiación de los pagos a proveedores.
- Orden EHA/3565/2008 de 3 de diciembre, por la que se aprueba la estructura de los presupuestos de las entidades locales
- Orden Ministerial HAP/2015/2012, de 1 de octubre, por la que se desarrollan las obligaciones de suministro de información previstas en la LOEPSF (OM).
- Orden HAP/419/2014, de 14 de marzo, por la que se modifica la Orden EHA/3565/2008, de 3 de diciembre, por la que se aprueba la estructura de los presupuestos de las entidades locales.
- - Orden HAP/2082/2014, de 7 de noviembre, por la que se modifica la Orden HAP/2105/2012, de 1 de octubre, por la que se desarrollan las obligaciones de suministro de información previstas en la LO2/2012.
- El Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Publico aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre
- Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.
- Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local

Firmado por:	EMILIO RODRÍGUEZ CLARAMBO - Técnico Jefe/a de Recursos Humanos Ver firma	Fecha: 23-05-2025 13:42:14	
Código Seguro de Verificación (CSV): EA6EB2AC161B58E49A87AD747695BDE6			
Comprobación CSV: https://padron.atm-maggioli.es/publico/documento/EA6EB2AC161B58E49A87AD747695BDE6			
Fecha de sellado electrónico: 23-05-2025 13:42:14 Ver sello			
- 1/10 -		Fecha de emisión de esta copia: 27-05-2025 14:33:42	

- Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 -LPGE 2023.
- Resolución de 14 de noviembre de 2022, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el “Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI”.
- Real Decreto-ley 18/2022, de 18 de octubre, por el que se aprueban medidas de refuerzo de la protección de los consumidores de energía y de contribución a la reducción del consumo de gas natural en aplicación del "Plan + seguridad para tu energía (+SE)", así como medidas en materia de retribuciones del personal al servicio del sector público y de protección de las personas trabajadoras agrarias eventuales afectadas por la sequía.
- Resolución de 4 de octubre de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 3 de octubre de 2023, por el que se aprueba el incremento del 0,5 por ciento en las retribuciones del personal al servicio del sector público en aplicación de lo previsto en el artículo 19. Dos.2.a) de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.
- RDL 32/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.
- RDL 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

II.- FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

De conformidad con lo previsto en los arts. 168.1-c) del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales -TRLRHL-, y 18.1-b) del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, por el que se desarrolla el Capítulo I del Título VI de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, Reguladora de las Haciendas Locales, en materia de Presupuestos, al Presupuesto del Ayuntamiento, formado por la Alcaldía, deberá unirse el anexo de personal de la Entidad Local, en que se relacionen y valoren los puestos de trabajo existentes en la misma, de forma que se de la oportuna correlación con los créditos para personal incluidos en el Presupuesto.

En materia de retribuciones del personal al servicio de este Ayuntamiento, se estará a lo que se establezca para la Administración Pública en general. El régimen de percepción de las retribuciones se ajustará a la normativa vigente sobre retribuciones de empleados públicos, Relación de Puestos de Trabajo y a los acuerdos reguladores de las condiciones de trabajo del personal al Servicio de este Ayuntamiento, todo ello, sin perjuicio de la correspondiente fiscalización por la intervención municipal en cumplimiento de sus competencias.

El art. 93.2 de la Ley 7/1985 de 2 de Abril, Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local, (LBRL), establece literalmente lo siguiente:

“3. Las Corporaciones locales reflejarán anualmente en sus presupuestos la cuantía de las retribuciones de sus funcionarios en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública.”

Firmado por:	EMILIO RODRÍGUEZ CLARAMBO - Técnico Jefe/a de Recursos Humanos	Fecha: 23-05-2025 13:42:14	
Código Seguro de Verificación (CSV): EA6EB2AC161B58E49A87AD747695BDE6			
Comprobación CSV: https://padron.atm-maggioli.es/publico/documento/EA6EB2AC161B58E49A87AD747695BDE6			
Fecha de sellado electrónico: 23-05-2025 13:42:14 - 2/10 - Fecha de emisión de esta copia: 27-05-2025 14:33:42			

El artículo 75.bis.4 de la Ley 7/1985, introducido por la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de las Administraciones Locales, dispone que:

“En el marco de lo establecido en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, y en el artículo 93.2 de esta Ley, las Leyes anuales de Presupuestos Generales del Estado podrán establecer un límite máximo y mínimo total que por todos los conceptos retributivos pueda percibir el personal al servicio de las Entidades Locales y entidades de ellas dependientes en función del grupo profesional de los funcionarios públicos o equivalente del personal laboral, así como de otros factores que se puedan determinar en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de cada año”.

En similares términos se pronuncia el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en materia de Régimen Local -TRRL-, cuyo artículo 129 dispone que corresponde al Gobierno, a propuesta del Ministerio establecer los límites máximos y mínimos de las retribuciones complementarias de los funcionarios de Administración Local. Para añadir en sus artículos 153 y 154 que:

-Artículo 153

“1. Los funcionarios de Administración local sólo serán remunerados por las Corporaciones respectivas, por los conceptos establecidos en el artículo 23 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto (en la actualidad art. 21 y ss. EBEP).

2. En su virtud, no podrán participar en la distribución de fondos de ninguna clase ni percibir remuneraciones distintas a las comprendidas en dicha Ley ni, incluso, por confección de proyectos, o dirección o inspección de obras, o presupuestos, asesorías o emisión de dictámenes e informes.

Las cantidades procedentes de los indicados fondos se incluirán en el presupuesto de ingresos de las Corporaciones.

3. La estructura, criterios de valoración objetiva, en su caso, y cuantías de las diversas retribuciones de los funcionarios de Administración local, se regirán por lo dispuesto en el artículo 93 de la Ley 7/1985, de 2 de abril.”

Artículo 154

“1. La Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año fijará los límites al incremento de las retribuciones o gastos de personal de las Corporaciones locales.

Cuando tales límites hagan referencia a la cuantía global de las retribuciones de los funcionarios, se entenderán sin perjuicio de las ampliaciones de plantillas que puedan efectuarse, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 126.2 y 3 de esta Ley.

2. Lo dispuesto en el párrafo segundo del número anterior no obstará a que, por la Ley de Presupuestos o por otras leyes especiales o coyunturales, puedan establecerse reglas específicas para ciertos casos o limitaciones a la cuantía de las retribuciones individuales.

3. La ordenación del pago de gastos de personal tendrá preferencia sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los fondos de la respectiva Entidad. Reglamentariamente se regulará el procedimiento sustitutivo para el percibo por los interesados de las cantidades que indebidamente hayan dejado de satisfacerse.”

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público -TREBEP-, es aplicable de conformidad con su artículo 2 al personal funcionario y, en lo que proceda al personal

Firmado por:	EMILIO RODRÍGUEZ CLARAMBO - Técnico Jefe/a de Recursos Humanos	Fecha: 23-05-2025 13:42:14	
Código Seguro de Verificación (CSV): EA6EB2AC161B58E49A87AD747695BDE6			
Comprobación CSV: https://padron.atm-maggioli.es/publico/documento/EA6EB2AC161B58E49A87AD747695BDE6			
Fecha de sellado electrónico: 23-05-2025 13:42:14 - 3/10 - Fecha de emisión de esta copia: 27-05-2025 14:33:42			

laboral de las Entidades Locales.

Fundamentalmente el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en lo que a estos efectos se refiere, realiza una definición de las retribuciones básicas y complementarias. Así el artículo 23 y 24 disponen que:

-Artículo 23. Retribuciones básicas.

“Las retribuciones básicas, que se fijan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, estarán integradas única y exclusivamente por:

a) El sueldo asignado a cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo.

b) Los trienios, que consisten en una cantidad, que será igual para cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, por cada tres años de servicio.”

Artículo 24. Retribuciones complementarias.

“La cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios se establecerán por las correspondientes leyes de cada Administración Pública atendiendo, entre otros, a los siguientes factores:

a) La progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera administrativa.

b) La especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo.

c) El grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos.

d) Los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo.”

También insiste en la determinación de las cuantías y de los incrementos retributivos, en su artículo 21, que dispone que:

-“1. Las cuantías de las retribuciones básicas y el incremento de las cuantías globales de las retribuciones complementarias de los funcionarios, así como el incremento de la masa salarial del personal laboral, deberán reflejarse para cada ejercicio presupuestario en la correspondiente Ley de Presupuestos.

2. No podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal.”

El Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los funcionarios de Administración Local, después de determinar respecto a las retribuciones básicas que la cuantía de las retribuciones básicas de los funcionarios de Administración Local será la que se fije en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente y deberán reflejarse anualmente en el presupuesto de cada Corporación Local. Así como que el sueldo, trienios y pagas extraordinarias se devengarán y harán efectivos de conformidad con la legislación aplicable a los funcionarios de la Administración Civil del Estado (art. 2), establece, en los artículos 3 y siguientes las características de los distintos conceptos de las retribuciones complementarias: complemento de destino, complemento específico, productividad y gratificaciones.

- Complemento de destino (art. 3):

-“1. Los intervalos de los niveles de puestos de trabajo de los funcionarios de

Firmado por:	EMILIO RODRÍGUEZ CLARAMBO - Técnico Jefe/a de Recursos Humanos	Fecha: 23-05-2025 13:42:14	
Código Seguro de Verificación (CSV): EA6EB2AC161B58E49A87AD747695BDE6			
Comprobación CSV: https://padron.atm-maggioli.es/publico/documento/EA6EB2AC161B58E49A87AD747695BDE6			
Fecha de sellado electrónico: 23-05-2025 13:42:14 - 4/10 - Fecha de emisión de esta copia: 27-05-2025 14:33:42			

Administración Local serán los que en cada momento se establezcan para los funcionarios de la Administración del Estado.

2. Dentro de los límites máximo y mínimo señalados, el Pleno de la Corporación asignará nivel a cada puesto de trabajo atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto.

3. En ningún caso los funcionarios de Administración Local podrán obtener puestos de trabajo no incluidos en los niveles del intervalo correspondiente al grupo de titulación en que figure clasificada su Escala, Subescala, clase o categoría.

4. Los complementos de destino asignados por la Corporación deberán figurar en el presupuesto anual de la misma con la cuantía que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada nivel.

5. Los funcionarios sólo podrán consolidar grados incluidos en el intervalo correspondiente al grupo en que figure clasificada su Escala, Subescala, clase o categoría, de conformidad con lo establecido en el artículo 21 de la Ley de Medidas para la reforma de la Función Pública, y de acuerdo con lo establecido en el presente Real Decreto.”

- Complemento específico (art. 4):

-“1. El complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

2. El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por la Corporación se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el núm. 1 de este artículo.

3. Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación, al aprobar la relación de puestos de trabajo, determinará aquéllos a los que corresponde un complemento específico, señalando su respectiva cuantía.

4. La cantidad global destinada a la asignación de complementos específicos figurará en el presupuesto y no podrá exceder del límite máximo expresado en el art. 7.2, a), de esta norma.”

- Complemento de productividad (art. 5):

-“1. El complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo.

2. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

3. En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

4. Las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás funcionarios de la Corporación como de los representantes sindicales.

5. Corresponde al Pleno de cada Corporación determinar en el presupuesto la

cantidad global destinada a la asignación de complemento de productividad a los funcionarios dentro de los límites máximos señalados en el art. 7,2, b), de esta norma.

6. Corresponde al Alcalde o al Presidente de la Corporación la distribución de dicha cuantía entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual del complemento de productividad, con sujeción a los criterios que en su caso haya establecido el Pleno, sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir conforme a lo establecido en la Ley 7/1985, de 2 de abril.”

A este respecto, y como se ha informado entiendo necesario la aprobación de una VPT que regularice complementos de destino y específico del personal funcionario, así como la aprobación de una regulación del complemento de productividad.

- Gratificaciones (art. 6):

-“1. Corresponde al Pleno de la Corporación determinar en el presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de gratificaciones a los funcionarios dentro de los límites máximos señalados en el art. 7.2, c), de este Real Decreto .

2. Corresponde al Alcalde o Presidente de la Corporación la asignación individual, con sujeción a los criterios que, en su caso, haya establecido el Pleno, sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir conforme a lo establecido en la Ley 7/1985, de 2 de abril.

3. Las gratificaciones, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo.”

En primer lugar, considerando la masa salarial propuesta, y a la vista de los citados límites máximos, del art. 7 del R.D. 861/1986, que asciende en este caso y salvo error, a la cantidad de 3.198.312,66 euros, el límite máximo que puede alcanzar el complemento específico, ascendería a la cantidad de 2.398.734,50 euros, la productividad 959.493,80 euros, y gratificaciones 319.831,27, todo ello salvo error. Por ello, se entiende cumplidos los citados límites, según se desprende de los cálculos efectuados, a tenor de las cantidades propuestas en el Capítulo I del Presupuesto para el año 2025.

Por otro lado la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 -LPGE 2023, la ley en su artículo 19 considera que constituye el sector público a efectos de las Bases y Coordinación de la planificación general de la actividad económica en materia de gastos de personal al servicio del sector público, a las Corporaciones Locales y Organismos de ella dependientes.

En este sentido, el artículo 19.Dos, Tres, Cuatro, Siete, Ocho y Nueve de dicha ley establece que:

" Dos. 1. En el año 2023, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2022, 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.

2. Asimismo se aplicarán, en su caso, los siguientes incrementos respecto de las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2022 y con efectos, en ambos casos, de 1 de enero de 2023:

a) Incremento vinculado a la evolución del Índice de Precios al Consumo Armonizado (IPCA). Si la suma del IPCA del año 2022 y del IPCA adelantado del mes de

Firmado por:	EMILIO RODRÍGUEZ CLARAMBO - Técnico Jefe/a de Recursos Humanos	Fecha: 23-05-2025 13:42:14	
Código Seguro de Verificación (CSV): EA6EB2AC161B58E49A87AD747695BDE6			
Comprobación CSV: https://padron.atm-maggioli.es/publico/documento/EA6EB2AC161B58E49A87AD747695BDE6			
Fecha de sellado electrónico: 23-05-2025 13:42:14	- 6/10 -	Fecha de emisión de esta copia: 27-05-2025 14:33:42	

septiembre de 2023 fuera superior al 6 por ciento, se aplicará un incremento retributivo adicional máximo del 0,5 por ciento.

A estos efectos, una vez publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) los datos del IPCA adelantado del mes de septiembre de 2023, se aprobará la aplicación de este incremento mediante Acuerdo del Consejo de Ministros, que se publicará en el BOE.

b) Incremento vinculado a la evolución del Producto Interior Bruto (PIB) nominal en el año 2023. Si el incremento del PIB nominal igualase o superase el estimado por el Gobierno en el cuadro macroeconómico que acompaña a la elaboración de la presente ley de Presupuestos, se aplicará un aumento retributivo complementario del 0,5 por ciento.

A estos efectos, una vez publicados por el INE los datos de avance del PIB de 2023, se aprobará la aplicación de este incremento mediante Acuerdo del Consejo de Ministros, que se publicará en el BOE.

3. Los gastos de acción social no podrán incrementarse, en términos globales, respecto a los de 2022. A este respecto, se considera que los gastos en concepto de acción social son beneficios, complementos o mejoras distintos a las contraprestaciones por el trabajo realizado cuya finalidad es satisfacer determinadas necesidades consecuencia de circunstancias personales del citado personal al servicio del sector público.

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

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

Se exceptúan, en todo caso:

- a) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- b) Las cotizaciones al sistema de la Seguridad Social a cargo del empleador.
- c) Las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.
- d) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera realizado el trabajador.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado Dos de este artículo, los gastos de acción social y la productividad o retribución variable del personal laboral se determinarán en términos de homogeneidad respecto al número de efectivos."

(...)

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

Ocho. Los acuerdos, convenios o pactos que impliquen crecimientos retributivos superiores a los fijados en este artículo deberán experimentar la oportuna adecuación, deviniendo inaplicables las cláusulas que se opongan al mismo."

A estos efectos y visto el citado artículo, se advierte que el incremento de la masa salarial propuesto excede en 389.931,51 euros de los límites porcentuales calculados.

No obstante, visto el citado número Siete, no sería susceptible de aplicación del límite, los incrementos salariales acordados a la Corporación municipal, así como el resultado de la adecuación a los miembros del Cuerpo de Policía Local del Ayuntamiento de Humanes de Madrid, las determinaciones contenidas en la Ley 1/2018, de 2 de febrero, de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad de Madrid, ni los gastos de acción social propuestos por la Corporación, por la ausencia en la dotación de los mismos en el Presupuesto General del año 2022.

El exceso resultante, debería adecuarse a dicho límite, o justificarse por la Corporación en los términos del reiterado número Siete del art. 19. A este respecto, se insiste en la realización y aplicación de una VPT, así como una debida reglamentación y control de las retribuciones complementarias (productividad, pluses, gratificaciones etc.).

Por otro lado, la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local -LRBRL-, en su artículo 90.2 prevé que las Entidades Locales aprobarán 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.

A diferencia de la relación de puestos de trabajo regulada en los artículos 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y 126.4 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local -TRRL-, la plantilla no determina las características esenciales de los puestos de trabajo, ni los requisitos para su ocupación, siendo su finalidad la ordenación presupuestaria; es por tanto consustancial con la potestad de autoorganización prevista en los artículos 4.1-a) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local -LRBRL- y del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

La aprobación de la plantilla corresponde al Ayuntamiento Pleno, en virtud de lo previsto en el artículo 22.2-i) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, sin que tal atribución pueda ser objeto de delegación (art. 22.4).

El Tribunal Supremo entiende que la plantilla no se aprueba como un acto o documento separado de los Presupuestos, sino que forma parte de los mismos y tiene principalmente efectos económicos (Sentencias del TS de 18 de julio de 1990 y de 3 de febrero de 1997).

Asimismo, asimila la plantilla a las disposiciones de carácter general, a efectos de interposición de los correspondientes recursos.

Por lo que respecta a las limitaciones legales establecidas para la confección de la misma, la cobertura en reposición de efectivos decidida por la Corporación, prevista y contemplada en este Presupuesto, se entiende cumplida con la tasa de reposición de efectivos establecida en el artículo 20 de la citada LPGE 2023.

Por último se deberá adaptar la RPT en aplicación del artículo 74 del R.D. 5/2015 de 30 de octubre de 2015, que 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

Firmado por:	EMILIO RODRÍGUEZ CLARAMBO - Técnico Jefe/a de Recursos Humanos	Fecha: 23-05-2025 13:42:14	
Código Seguro de Verificación (CSV): EA6EB2AC161B58E49A87AD747695BDE6 Comprobación CSV: https://padron.atm-maggioli.es/publico/documento/EA6EB2AC161B58E49A87AD747695BDE6			
Fecha de sellado electrónico: 23-05-2025 13:42:14 - 8/10 - Fecha de emisión de esta copia: 27-05-2025 14:33:42			

instrumentos serán públicos".

La Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local -LRBRL-, en su artículo 90.2 prevé que las Entidades 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, y que corresponde al Estado establecer las normas con arreglo a las cuales hayan de confeccionarse las relaciones de puestos de trabajo, la descripción de puestos de trabajo tipo y las condiciones requeridas para su creación.

Añade el artículo 126.4 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local -TRRL- que las relaciones de puestos de trabajo tendrán en todo caso el contenido previsto en la legislación básica sobre función pública, y se confeccionarán con arreglo a las normas previstas en el artículo 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local -LRBRL-.

Respecto al contenido de la relación de puestos de trabajo, de conformidad con lo regulado en los artículos 74 del RDL R.D. 5/2015 de 30 de octubre de 2015, será, 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, a este último respecto se resalta nuevamente la necesaria y pendiente valoración de puestos de trabajo. En cuanto a la naturaleza jurídica de la relación de puestos de trabajo la cuestión se ha visto sujeta a variaciones y vaivenes doctrinales y jurisprudenciales, no obstante puede considerarse pacífica su calificación como "actos plúrimos con destinatarios indeterminados" con exclusión de su calificación como disposición de carácter general o reglamentario.

Este es el criterio mantenido, por la Sentencia del TSJ del País Vasco de 2 de julio de 2009, en cuanto al procedimiento legalmente dispuesto para la aprobación de la relación de puestos de trabajo, al manifestar que la normativa reguladora del régimen local no establece un procedimiento administrativo especial que encauce las actuaciones administrativas que culminan con la aprobación del instrumento técnico de ordenación del personal y de racionalización de las estructuras administrativas de acuerdo con la previsión de los gastos de personal, legalmente denominado relación de puestos de trabajo. Tampoco se denota la existencia de normas especiales de procedimiento derivadas de la naturaleza jurídica de este instrumento de gestión del personal. En concreto, cabe descartar la aplicación del procedimiento de elaboración de reglamentos toda vez que la jurisprudencia, a partir de la Sentencia del TS de 26 de mayo de 1998 parece decantarse por la calificación de las relaciones de puestos de trabajo como actos plúrimos con destinatarios indeterminados, apartándose, así, de su inicial calificación como reglamentos de personal (por todas, la Sentencia del TS 14 de julio de 1993).

En armonía con lo expuesto en su tramitación no es necesario el trámite de información pública, exigible en la aprobación de las normas reglamentarias. De ahí, la diferente naturaleza jurídica de la relación de puestos de trabajo -acto administrativo con destinatarios indeterminados-, y la plantilla de personal, como anexo de personal al Presupuesto General.

Por consiguiente, y a los efectos de contemplar las modificaciones contenidas por la inclusión de los puestos de nuevo ingreso, amortizaciones de vacantes, modificaciones de los puestos, así como por el resto de medidas tomadas por la Corporación en el

Firmado por:	EMILIO RODRÍGUEZ CLARAMBO - Técnico Jefe/a de Recursos Humanos	Fecha: 23-05-2025 13:42:14	
Código Seguro de Verificación (CSV): EA6EB2AC161B58E49A87AD747695BDE6			
Comprobación CSV: https://padron.atm-maggioli.es/publico/documento/EA6EB2AC161B58E49A87AD747695BDE6			
Fecha de sellado electrónico: 23-05-2025 13:42:14	- 9/10 -	Fecha de emisión de esta copia: 27-05-2025 14:33:42	

ejercicio de su potestad organizativa, se debería modificar la RPT del Ayuntamiento de Humanes de Madrid, adaptándola a la nuevas determinaciones y a la necesaria VPT. Por otro lado, se informa que en cumplimiento de lo establecido del art. 22.2.a del RD 500/1990 de 20 de abril por el que se desarrolla el Capítulo primero del Título sexto de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, en materia de presupuestos, del art. 170.2.a. del RDL 2/2004 de 5 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, en relación con el art. 37 de la RDLeg. 5/2015 de 30 octubre 2015, los citados elementos integrantes del presupuesto, han sido objeto de negociación en Mesa General de Negociación Común de Empleados Públicos, con los representantes de mismos, todo ello y a la vista de la documentación obrante en el expediente.

Es por lo que se informa en conformidad con las observaciones realizadas.

EL TÉCNICO JF DE RRHH,

Firmado por:	EMILIO RODRÍGUEZ CLARAMBO - Técnico Jefe/a de Recursos Humanos	Fecha: 23-05-2025 13:42:14	
Código Seguro de Verificación (CSV): EA6EB2AC161B58E49A87AD747695BDE6			
Comprobación CSV: https://padron.atm-maggioli.es/publico/documento/EA6EB2AC161B58E49A87AD747695BDE6			
Fecha de sellado electrónico: 23-05-2025 13:42:14 - 10/10 - Fecha de emisión de esta copia: 27-05-2025 14:33:42			