



INFORME SUBROGACION PERSONAL DE LIMPIEZA

La funcionaria que suscribe en relación a la petición de la Sra Delegada de Hacienda de informe en el que se acredite, si con la actual relación de puestos de trabajo y demás disposiciones sobre régimen de personal, se cumplirían las limitaciones establecidas por el Ministerio de Hacienda, de acuerdo con los criterios establecidos en el art. 20 de la Ley 48/2015 de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016 y en el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, podría subrogarse el personal que presta el servicio de limpieza de los edificios municipales, actualmente realizados a través de una empresa privada, emite el siguiente informe:

Para la elaboración del presente informe, tengo que hacer referencia al Plan de Ajuste al que está sometido este Ayuntamiento durante los años 2012-2022, en dicho Plan se contemplan una serie de medidas administrativas, fiscales, económicas y de control y gestión de gastos de personal; entre dichas medidas, para la elaboración del presupuesto de personal, se han llevado a cabo la amortización de plazas vacantes, de funcionarios, de laborales, personal eventual.

Dichas amortizaciones han conseguido reducir los gastos, en las cantidades que se indican más abajo; todo ello a fin de conseguir los objetivos que marca el Ministerio, no superar la masa salarial 1%, ni el 5% del gasto total del Presupuesto:

Amortizaciones plaza funcionarios:	466.883,50
Amortizaciones plazas laborales:	116.675,90
Amortizaciones eventuales:	297.395,83

TOTAL GASTO DE PERSONAL 2016:	18.409.833,54
TOTAL MASA SALARIAL:	17.344.724,67

Por otra parte, con estas premisas citadas anteriormente y en cuanto al asunto central objeto del informe, se realiza consulta por el Sr. Interventor al Ministerio, en relación a si se podría subrogar el personal de la empresa de limpieza a este Ayuntamiento, respondiendo el Ministerio que "la incorporación de nuevo personal en el Sector Público deberá producirse en 2016, con sujeción a los límites y requisitos establecidos en el art. 20 de la Ley 48 /2015 de Presupuestos Generales del Estado para 2016, teniendo en cuenta que los apartados uno, dos, cinco y seis de mismo tienen carácter de básico.



Asimismo en el informe señalan que cualquier proceso de contratación de carácter laboral, debe producirse conforme lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Y por último, en cuanto a la masa salarial tiene por objeto el control de los deslizamientos retributivos de cualquier naturaleza del personal laboral del Sector Público.

En conclusión, el informe del Ministerio no aclara nada y se limita a reproducirnos los artículos de la Ley que debemos aplicar, y de ellos destaco los siguientes:

Con carácter general, en el año 2016, las retribuciones de este personal no podrán experimentar un incremento global superior al 1 % respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2015 (art. 19.Dos).

Durante el ejercicio 2016, las Administraciones, entidades y sociedades del sector público no podrán realizar La OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO, regulada en el Capítulo I del Título III, establece al respecto que:

Se procederá a la incorporación de nuevo personal, estableciéndose una tasa de reposición del 50 %, con carácter general.

Excepcionalmente se aumenta la tasa de reposición permitida hasta el 100 % en ciertos sectores y administraciones considerados prioritarios (art. 20.Uno.2) interesando en particular la aplicación de esta previsión a las Administraciones públicas con competencias sanitarias respecto de las plazas de hospitales y centros de salud del Sistema Nacional de Salud [letra B)], a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por cuanto se trata de personal de las Administraciones públicas a quien compete el «control y lucha contra el fraude fiscal, laboral, de subvenciones públicas y en materia de Seguridad Social, y del control de la asignación eficiente de los recursos públicos» [letra E)] y a la Asistencia directa a los usuarios de los servicios sociales y gestión de prestaciones y políticas activas en materia de empleo [letras O) y P)].

Se mantienen las restricciones a la contratación de personal laboral temporal y al nombramiento de funcionarios interinos, salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables que se restringirán a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales (art. 20. Dos).

En conclusión, considero que con las limitaciones establecidas en el art. 20 de la Ley 48/2015, y desde el punto de vista técnico, no debería procederse a la subrogación del personal de limpieza, teniendo en cuenta los siguientes factores:



1.- Del personal que trabaja actualmente en la empresa privada, sólo cuatro empleados/as públicos/as, formaban parte de la plantilla de personal laboral de este Ayuntamiento, plazas que fueron amortizadas en Pleno de fecha 27 de julio de 2012; el resto, 17 trabajadores/as, no formaban parte de la plantilla de este Ayuntamiento, eran contratados laborales temporales.

Si se procediese a la remunicipalización del servicio, habría que proceder a realizar la modificación de la plantilla de personal laboral, para incluir al personal que era laboral fijo del ayuntamiento, la modificación correspondiente en la R.P.T y oferta pública, para el resto de puestos, garantizándose en el acceso, los principios de igualdad, mérito y capacidad, según lo dispuesto en el E.B.E.P.

Asimismo, el incremento de estos puestos en plantilla, implicaría un aumento de la masa salarial.

Por todos estos razonamiento expuestos, considero que incumpliríamos lo dispuesto en la Ley 48/2015 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016.

Este es mi informe que se emite en cumplimiento a lo ordenado, y que someto gustosa a cualquier otro mejor fundado en Derecho.

Mérida, 9 de marzo de 2016
La Jefa de Sección de Personal,



Fdo: Antonia Sánchez Barrena