

## INFORME DE PERSONAL

Vista la nota interior del Departamento de Intervención, de fecha 28 de julio de 2022, por la que se solicita la emisión de informe por el Departamento de Personal sobre el Capítulo I de gastos de personal y Anexo de personal del Proyecto Presupuesto General Municipal 2022, (expte. nº 1649/2022), en cumplimiento del Decreto de Alcaldía nº 2020-1156, de fecha de 22 de septiembre de 2020, de adscripción de nuevas funciones en materia de personal a la Técnico Administración Especial de Gestión Presupuestaria y, de conformidad con lo dispuesto en el art. 172 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se regula Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, emito el presente informe.

## ANTECEDENTES DE HECHO

El pasado 28 de julio de 2022 mediante nota interior por el Departamento de Intervención se solicita informe respecto a las siguientes cuestiones: *“De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6.2 del Real Decreto 424/2017, de 28 de abril, por el que se regula el régimen jurídico del control interno en las entidades del Sector Público Local, «Cuando la naturaleza del acto, documento o expediente lo requiera el órgano interventor de la Entidad Local, en el ejercicio de sus funciones de control interno, podrá recabar directamente de los distintos órganos de la Entidad Local los asesoramientos jurídicos y los informes técnicos que considere necesarios, así como los antecedentes y documentos precisos para el ejercicio de sus funciones de control interno, con independencia del medio que los soporte».*

*En virtud de estas facultades, y por ser materia de su competencia, se le solicita Informe sobre el Capítulo I de gastos de personal y Anexo de personal del Proyecto Presupuesto General Municipal 2022. Se le solicita así mismo que, **además de cuantos otros aspectos considere sobre el tema de referencia**, informe sobre:*

- ❖ *Cálculo Masa salarial.*
- ❖ *Cumplimiento de los límites y restricciones impuestos por Leyes de presupuestos y Reales Decretos en la materia.*
- ❖ *Cambios de conceptos y criterios respecto del presupuesto anterior 2021, si los hubiere.*
- ❖ *Contratación temporal.*
- ❖ *Retribuciones complementarias: productividades y gratificaciones.*
- ❖ *Consideraciones jurídicas que, a vuestro entender, procedan.”*

## LEGISLACIÓN APLICABLE

- 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 (TRLEBEP).
- 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 (TRET).
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública (LMRFP).
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LBRL).
- 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).

- Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local.
- Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, (LPGE 22).
- Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo (TRLHL).
- Real Decreto 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.
- Convenio Colectivo del Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de La Puebla de Cazalla (BOP de Sevilla nº 273, de fecha 25 de noviembre de 2009).
- Reglamento Regulador de la Selección y Cese de Personal no permanente y criterios para la gestión de la bolsa de empleo de este Ayuntamiento (BOP de Sevilla, nº 12, de 16 de enero de 2016),

## FUNDAMENTOS JURÍDICOS

**PRIMERO.-** Los **derechos retributivos de los empleados públicos** están regulados en el Capítulo III del Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TRLEBEP), si bien, la Disposición Final 4ª del texto, dispone que lo establecido en dicho Capítulo, excepto el artículo 25.2 que regula los trienios de los funcionarios interinos, «*producirá efectos a partir de la entrada en vigor de las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto*». Por lo tanto, mientras no se produzca dicho desarrollo normativo, debe acudir a la regulación básica recogida en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública (LMRFP), y su vez a lo dispuesto por la Ley de Presupuestos vigente en cada ejercicio.

Atendiendo a lo establecido en el artículo 23 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública (LMRFP) que regula los conceptos que comprenden la **estructura del sistema retributivo de los funcionarios**, así como los criterios generales para la determinación de su cuantía, y teniendo la consideración de bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos, son aplicables al personal de todas las Administraciones Públicas, el Capítulo I de Gastos de Personal del Estado de Gastos de Presupuesto General Municipal cumple lo establecido en el artículo 23 LMRFP distribuyendo las retribuciones de los funcionarios en básicas (sueldo, trienios, pagas extraordinarias) y complementarias (complemento de destino, complemento específico, complemento de productividad y gratificaciones por servicios extraordinarios). Así mismo, los funcionarios percibirán las indemnizaciones por razón del servicio que les correspondan.

Siguiendo los criterios marcados por la legislación básica sobre función pública, el artículo 93 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local establece que las retribuciones básicas de los funcionarios locales tendrán la misma estructura y cuantía que las establecidas con carácter general para toda la función pública, y que las retribuciones complementarias atenderán a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto de los funcionarios públicos, si bien su cuantía global será fijada por el pleno de la Corporación, dentro de los límites máximos y mínimos que se fijen por el Estado. Siendo esta

materia desarrollada por 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

Respecto a **las retribuciones del personal laboral**, el artículo 7 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), dispone que el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan.

Así mismo, el artículo 27 TRLEBEP, establece que **las retribuciones del personal laboral** se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 21.2 del TRLEBEP que dice *«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»*.

A tenor del artículo 26.3 del 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 (TRLET) *«mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa»*.

Este Ayuntamiento se rige en cuanto a las retribuciones del **personal laboral fijo y temporal de estructura**, además de por la legislación laboral, por el Convenio Colectivo y sus respectivas modificaciones (BOP Sevilla nº 273 de fecha 25 de noviembre de 2009) que desarrolla los conceptos y cuantías económicas en el capítulo X, y en el anexo dice literalmente que: *«las retribuciones básicas como complementarias, se actualizarán automáticamente según indique la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el Personal al servicio de la Administración Pública del año vigente»*. Actualmente, las retribuciones del personal laboral fijo y de estructura están formadas por básicas (sueldo, trienios, pagas extraordinarias) y complementarias (complemento de destino, complemento específico, complemento de productividad y gratificaciones por servicios extraordinarios) y tiene su reflejo en el Capítulo I Gastos de Personal del Estado de Gastos del Presupuesto General Municipal para el ejercicio 2022. Mientras que el **personal laboral temporal y personal laboral de subvenciones** a los que no les he de aplicación el Convenio Colectivo de Personal Laboral de La Puebla de Cazalla, según el artículo 2 del citado convenio, las retribuciones están formadas sólo por el concepto de salarios.

**SEGUNDO.-** El Capítulo I Gastos de Personal del Estado de Gastos del Presupuesto General Municipal para el ejercicio 2022 respecto al ejercicio anterior, se ha elaborado siguiendo los preceptos de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, en su artículo 19.Dos, que dice literalmente:



«En el año 2022, las retribuciones del personal al servicio del sector público **no podrán experimentar un incremento global superior al 2 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2021**, 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. Los gastos de acción social no podrán incrementarse, en términos globales, respecto a los de 2021. 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.»

El Proyecto de Presupuesto General Municipal para el ejercicio 2022 presenta las siguientes variaciones en el Capítulo I de Gastos de Personal, respecto al del ejercicio anterior según desglose:

GASTOS PERSONAL	PRESUPUESTO 2021	PRESUPUESTO 2022	VARIACIÓN %
Funcionarios	1.723.497,65	1.738.259,10	0,86
Laborales fijo y de estructura	2.196.824,11	2.280.503,79	3,81
Laboral subvencionado	454.898,41	439.937,58	-3,29
Laboral temporal	451.547,67	468.438,28	3,74
Órganos de Gobierno	238.829,72	245.034,87	2,60
Personal eventual	33.302,24	33.968,15	0,00
Otras prestaciones	21.000,00	21.000,00	0,00
Aportación Munic. Prog. Joven Ahora	0,00	25.000,00	100,00
Prog. Exclusión Social Plan Contigo	0,00	22.634,64	100,00
<b>CAPITULO I PRESUPUESTO</b>	<b>5.119.899,80</b>	<b>5.274.776,41</b>	<b>3,02 %</b>

**TERCERO.-** Las retribuciones del personal al servicio de esta Corporación se han visto incrementadas en un 3,02 % por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2021, por lo que a tenor de los documentos obrantes en este Departamento de Personal, el Capítulo I Gastos de Personal del Estado de Gastos del Presupuesto Municipal no ha experimentado incremento superior a estas magnitudes, salvo los incrementos adicionales que, sin ser homogéneos al ejercicio anterior se han producido y que procedemos a analizar:

➤ Reconocimiento de trienios del personal funcionario y laboral.

Tienen reflejo en el Proyecto de Presupuesto General Municipal para 2022 el incremento producido en las retribuciones básicas, tanto del personal funcionario como laboral, por el reconocimiento de trienios, ello de conformidad a lo dispuesto en el art. 23 del Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública y de acuerdo a las cantidades previstas en el art. 19.Cinco apartados primero y segundo de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022.

Se produce un incremento de 4.843,97 € respecto de 2021, que está íntegramente formado por el aumento de los nuevos trienios del personal funcionario y laboral.

➤ Incremento producido por el Programa para la promoción del empleo juvenil en el ámbito local (Joven Ahora).

En el Proyecto de Presupuesto General Municipal para 2022 se establece la aportación municipal al futuro programa por importe de 25.000,00 € regulada por la Resolución de 5 de julio de 2022 de la Dirección-Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se convocan las subvenciones públicas reguladas en la Orden de 2 de junio de 2022, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia no competitiva, de la Iniciativa para la promoción del empleo juvenil en el ámbito local (Joven Ahora) publicada en el BOJA de 11 de julio de 2022.

- Incremento producido por el Programa para la Prevención de la Exclusión Social. Resolución de la Diputación Provincial de Sevilla nº 152/2020 de 24 de enero de 2021

En el Proyecto de Presupuesto General Municipal para 2022 se ha incrementado en 22.634,64 € para atender las necesidades del Programa para la Prevención de la Exclusión Social correspondiente al ejercicio 2021 que se han realizado en 2022.

- Incrementos producidos en órganos de gobierno consecuencia del mandato corporativo 2019-2023.

En sesión extraordinaria celebrada el día 27 de junio de 2019, se aprobó el régimen de dedicación y retribuciones de los miembros de la Corporación, conforme a lo dispuesto en el art. 75 de la LRBRL y art. 13.4 del ROF. Es el Pleno, a propuesta del Alcalde-Presidente, quien determina, dentro de la consignación global contenida a tal fin en el Presupuesto, la relación de cargos de la Corporación que podrán desempeñarse en régimen de dedicación exclusiva y, por tanto, con derecho a retribución, así como las cuantías que correspondan a cada uno de ellos en atención a su grado de responsabilidad.

CARGO	DEDICACIÓN	IMPORTE TOTAL ANUAL	PORCENTAJE DEDICACIÓN	RÉGIMEN DEDICACIÓN MÍNIMA
Alcalde	Exclusiva	47.941,18 €	100%	-
Teniente de Alcalde I	Exclusiva	24.439,52 €	100%	-
Teniente de Alcalde II	Exclusiva	24.439,52 €	100%	-
Teniente de Alcalde III	Exclusiva	24.439,52 €	100%	-
Concejal Delegado A.1	Exclusiva	24.439,52 €	100%	-
Concejal Delegado B.1	Parcial	12.219,76 €	50%	20 horas semanales
Concejal Delegado B.2	Parcial	12.219,76 €	50%	20 horas semanales

A tenor del Acuerdo de Pleno de 27 de junio de 2019 “Estas cantidades deberán actualizarse según lo que para el personal funcionario disponga la Ley de Presupuestos del Estado de cada año”.

Siendo las cantidades para el ejercicio 2021 las enumeradas a continuación, tras las actualizaciones y la subida a 30 horas semanales para el Concejal Delegado B.1, según Acuerdo de Pleno de fecha 20 de julio de 2020 (Expte. nº 902/2020):

CARGO	DEDICACIÓN	IMPORTE TOTAL	PORCENTAJE	RÉGIMEN
-------	------------	---------------	------------	---------



		ANUAL	DEDICACIÓN	DEDICACIÓN MÍNIMA
Alcalde	Exclusiva	49.340,20 €	100%	-
Teniente de Alcalde I	Exclusiva	23.938,37 €	100%	-
Teniente de Alcalde II	Exclusiva	25.152,68 €	100%	-
Teniente de Alcalde III	Exclusiva	25.152,68 €	100%	-
Concejal Delegado A.1	Exclusiva	25.152,68 €	100%	-
Concejal Delegado B.1	Parcial	18.867,80 €	75 %	30 horas semanales
Concejal Delegado B.2	Parcial	12.576,34 €	50%	20 horas semanales

En el Proyecto de Presupuesto para 2022 las cantidades actualizadas son las siguientes:

CARGO	DEDICACIÓN	IMPORTE TOTAL ANUAL	PORCENTAJE DEDICACIÓN	RÉGIMEN DEDICACIÓN MÍNIMA
Alcalde	Exclusiva	50.327,06 €	100%	-
Teniente de Alcalde I	Exclusiva	25.655,70 €	100%	-
Teniente de Alcalde II	Exclusiva	25.655,70 €	100%	-
Teniente de Alcalde III	Exclusiva	25.655,70 €	100%	-
Concejal Delegado A.1	Exclusiva	25.655,70 €	100%	-
Concejal Delegado B.1	Parcial	19.245,24 €	75 %	30 horas semanales
Concejal Delegado B.2	Parcial	12.827,78 €	50%	20 horas semanales

La diferencia con el Presupuesto General de 2021 asciende a 4.842,13 € más la seguridad social, lo que supone un incremento del 2,60 %, que se produce porque en el ejercicio anterior el cargo de Teniente de Alcalde I no se dotó presupuestariamente el año completo.

➤ Gastos de acción social.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 19. Dos de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, [...] «Los gastos de acción social **no podrán incrementarse**, en términos globales, respecto a los de 2021. 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».

Los gastos ascienden a 21.000,00 € como en el ejercicio anterior.

**CUARTO.-** El art. 103.bis de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, hace referencia a la masa salarial del personal laboral del sector público local, estableciendo que: «Las Corporaciones locales aprobarán anualmente **la masa salarial del personal laboral del sector público local** respetando los límites y las condiciones que se establezcan con carácter básico en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado».

El artículo 19. Cuatro.1. de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 establece el cálculo del incremento de las retribuciones del personal laboral:

**«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».*

Respecto a los términos en que debe valorarse a estos efectos la masa salarial, es siempre en términos de homogeneidad, lo que exige hacer la comparación entre las masas salariales del ejercicio con las del ejercicio anterior, con igualdad de efectivos, de antigüedad y por conceptos, valorando sus correspondientes incrementos por separado. No puede, por tanto, entenderse que la consideración homogénea de la masa salarial exija referir el concepto a cada individuo, sino en conjunto.

La finalidad de esta comparación homogénea de las masas salariales es la de permitir el efectivo control del gasto público, pues al reflejarse el incremento que se produce por separado en cada uno de los conceptos especificados, se posibilita la comparación por partidas y la compensación de los ahorros con los excesos.

Por todo lo expuesto, para el cómputo homogéneo de la masa salarial se atiende a una la cuantía global correspondiente a todo el personal laboral, sea fijo o temporal, comprensiva de todas las cantidades asignadas a todos los efectivos de personal de cada entidad, referidos al mismo número de efectivos de personal y antigüedad, de los dos periodos objeto de comparación.

Respecto a la **masa salarial del personal laboral**, siguiendo el criterio de cálculo fijado en anteriores ejercicios por el Departamento de personal, incluye el personal laboral fijo y el temporal de estructura, personal laboral subvencionado y el personal laboral temporal, asciende a la cantidad:

Masa salarial personal laboral 2021	Masa salarial personal laboral 2022	Variación	%
3.103.180,19	3.188.879,65	85.699,46	<b>2,76 %</b>

Por lo tanto, la masa salarial del personal laboral se ha visto incrementada en un exceso de **23.545,86 €**, atendiendo a algunas de las siguientes causas:

- ❖ La dotación presupuestaria de la Seguridad Social de aquellos puestos que el pasado ejercicio estaban sus titulares de baja por incapacidad temporal (monitor cultural, técnico agrícola...).
- ❖ El aumento de la dotación de los créditos de la Seguridad Social, para hacer frente a las cuantías de las productividades.
- ❖ Puestos de trabajo que están vacantes (oficial de segunda de fontanería, oficial de primera de albañilería, educador/a del Centro Ocupacional de discapacitados) que el pasado ejercicio se dotaron para atender gastos por cinco meses, y en este ejercicio se han dotado para atender las necesidades de seis meses o más.
- ❖ La aplicación económica del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de La Puebla de Cazalla (Agente de Igualdad).
- ❖ La dotación de puestos de trabajo por el ejercicio completo (agente dinamización juvenil).
- ❖ El reconocimiento de trienios.

**QUINTO.-** Respecto a la **contratación temporal**, el art. 89 LRBRL establece que: *«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, el art. 11.1 TREBEP prevé que *«es personal laboral el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal».*

Por lo tanto, la **contratación laboral** podrá tener la consideración de fija, indefinida o temporal (arts. 8 y 11 TREBEP), siendo el régimen jurídico aplicable a estas relaciones contractuales el establecido en las normas de Derecho Laboral, sin perjuicio de las demás normas convencionalmente aplicables y los preceptos del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público que les sea de aplicación (art. 7 TREBEP y 177 TRRL).

A fecha de hoy, se reconoce legalmente la posibilidad de que las Administraciones Públicas acudan a la contratación laboral, habiendo proliferado enormemente en los últimos tiempos, de ahí que se venga hablando de una *“laboralización”* de nuestra función pública local. Así, la contratación laboral por parte de las Administraciones Públicas debe tener carácter restrictivo pues el modelo constitucional previsto en el art. 103.3 es **funcionarial** y no laboral. Además el artículo 9.2 TREBEP establece las funciones reservadas a los funcionarios públicos previstas: *«en todo caso, el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas corresponden exclusivamente a los funcionarios públicos, en los términos que en la ley de desarrollo de cada Administración Pública se establezca».* Es importante mencionar la Sentencia del Tribunal Supremo (sala de lo contencioso-administrativo) de 9 de julio de 2012, donde se discutía un proceso de modificación





de RPT, recordándose en la misma la reserva de plazas de auxiliar relacionadas con potestades públicas a personal funcionario y que debe producirse a ellos la asignación de tareas de apoyo administrativo e instrumental.

Igualmente, el art. 169 del TRRL, enumera las diferentes Subescalas que comprende la Escala de Administración General, describiendo las tareas a realizar por las mismas encomendándolas al personal funcionario, como se establece jurisprudencialmente en Sentencias del TSJ de Asturias, de 24 de mayo de 2004 y de 28 de junio de 2004.

No debemos olvidar que la Ley de Presupuestos Generales para 2022 en su artículo 20.Cuarto establece la prohibición general de la contratación temporal en el ejercicio 2022: *«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»*.

Desde hace años las leyes de presupuestos restringen la posibilidad de proceder a la contratación de personal temporal. En años anteriores, la excepción para proceder a la contratación de personal temporal se basaba 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”*. Así pues, este Ayuntamiento mediante Acuerdo Plenario de fecha 29 de septiembre de 2016, se declararon qué sectores, funciones y categorías profesionales resultaban prioritarias o afectaban a servicios públicos esenciales en el marco de esta Corporación, sin embargo, dicho acuerdo deviene ineficaz en el año 2022 pues la LPGE para 2022 no contempla como excepción dicho Acuerdo.

La reforma laboral del Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y transformación del mercado de trabajo, tiene entre sus objetivos terminar con la temporalidad, simplificando los tipos de contratos, generalizando la contratación indefinida y devolviendo al contrato temporal la causalidad que se corresponde con la duración determinada. Para ello, se modifica la Ley reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, y la Disposición adicional novena del texto refundido de la Ley de Empleo, así mismo desaparece el contrato por obra y servicio.

Con la entrada en vigor del Real Decreto- Ley 32/2021, de 28 diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y transformación del mercado de trabajo, la contratación temporal solo podrá realizarse en los siguientes supuestos:

- Por circunstancias de la producción.
- Por sustitución de una persona trabajadora, con reserva del puesto de trabajo, o para completar la jornada reducida ocasionada otra persona trabajadora.
- Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo.
- Contratos formativos.
- Contratos vinculados a programas de activación para el empleo.
- Contratos asociados a la ejecución de Plan de Recuperación, Transformación y



- Resiliencia y solo por el tiempo necesario para la ejecución de los citados proyectos.
- Contratos para la ejecución de programas de carácter temporal cuya financiación provenga de fondos de la Unión Europea.

Así mismo, el artículo 15 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores dispone que:

*“1. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.*

*El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.*

*Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.”*

No obstante, el artículo 15 en los apartados 4 y 5 establece:

*“4. Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo **adquirirán la condición de fijas.***

*También adquirirán la **condición de fijas** las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.*

*5. Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de **personas trabajadoras fijas**. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.*

*Asimismo, adquirirá la **condición de fija** la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.”*

Si bien, a pesar de lo dispuesto en el precepto anterior, la Disposición Adicional 43ª de la LPGE para 2018 es clara cuando establece que la Administración contratante no puede atribuir la condición de indefinido no fijo a personal con contrato de trabajo temporal, lo cual sólo puede devenir a partir de **una resolución judicial del orden jurisdiccional social** que así lo declare.

En este sentido se pronuncia la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 19 de febrero de 2014, sala de lo contencioso administrativo sección cuarta (Recurso nº 170/2013), que alude a que el personal «indefinido no fijo» requiere un pronunciamiento judicial del orden social que reconozca esa relación temporal viciada e irregular otorgando el carácter de «indefinido».

El texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, reconoce la

existencia de este personal laboral, en su artículo 8.2 c) aunque no lo define ni aclara sus características.

El personal laboral indefinido no fijo podría definirse como aquel que a causa de un incumplimiento de las normas laborales en la contratación temporal, fundamentalmente, el fraude de ley, ve transformada su relación laboral temporal en indefinida.

El Ayuntamiento Pleno aprobó el Reglamento de selección y cese de personal no permanente, en su art. 4 apdo. Cuarto regula: «**La selección de personal laboral temporal procederá para atender las siguientes situaciones:**

a) *Existencia de puestos de trabajo vacantes en la plantilla laboral cuando no sea posible la cobertura por laboral fijo (contrato laboral de interinidad por vacante), lo que deberá quedar debidamente justificado en el expediente que se instruya.*

b) *Sustitución transitoria de titulares de un puesto de trabajo fijo de la plantilla laboral, que disfruten de licencias reglamentarias o se encuentren en situación de dispensa de asistencia con derecho a reserva del puesto (interinidad por sustitución). Será sustituido todo titular cuando se prevea que vaya a estar de licencia reglamentaria por un periodo superior a tres meses o excepcionalmente inferior al citado plazo cuando esté justificado en razón del servicio afectado (servicios básicos, mínimos obligatorios, asistenciales y los que se prestan en horarios especiales).*

c) *La contratación de personal para la ejecución de obras por administración en el marco de lo dispuesto en el artículo 24 del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, y normativa reglamentaria concordante.*

d) *Cualquier otra necesidad debidamente justificada que se precise cubrir mediante otras ofertas contractuales».*

En el ámbito de las Administraciones Públicas, **la selección de personal** para su acceso a la función pública ha de efectuarse sobre la base de criterios absolutamente objetivos, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad según los arts. 23 y 103 CE.

El art. 91.2 LRBRL prevé que “*La selección de todo el personal, sea funcionario o laboral, debe realizarse de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad*”. En los mismos términos se pronuncia el art. 61 en los apartados Sexto y Séptimo del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP).

El artículo 100 de la Ley de bases de régimen local (LRBRL) atribuye a cada Corporación la competencia para la selección de sus funcionarios (salvo los FHCN), reservando, no obstante, a la Administración del Estado, el establecimiento de las reglas básicas y programas mínimos a los que debe ajustarse el procedimiento de selección de tales funcionarios, lo cual se aprobó con el RD 896/1991, de 7 de junio que define las reglas esenciales y programas mínimos. No obstante, este dedica su Disposición Adicional Primera a los funcionarios interinos y, la Disposición Adicional Segunda al personal laboral fijo, pero no hace referencia, ni contempla, el procedimiento para la selección del personal laboral temporal, careciendo pues, de regulación.

A pesar de lo dispuesto anteriormente, destacar, que la contratación del personal laboral no es excepción a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, además del respeto a los principios señalados en el art. 55 TREBEP como son:

- a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- b) Transparencia.
- c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
- f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

Sin embargo, el procedimiento de selección para personal laboral temporal no está regulado. Supletoriamente, el artículo 35 RGI tampoco establece el procedimiento a seguir dado que remite a los criterios de selección que indique el Ministerio de Administraciones Públicas, criterios que, en este caso, debería determinar la Corporación, pudiendo simplificarse, siempre y cuando se respete el principio de publicidad.

Por lo que ante la falta de regulación, este Ayuntamiento aplica el Reglamento Regulator de la Selección y Cese de Personal no permanente y criterios para la gestión de la bolsa de empleo de este Ayuntamiento (BOP de Sevilla, nº 12, de 16 de enero de 2016), por lo que, el acceso del personal no permanente debe adecuarse a lo establecido en el mismo.

Respecto al **personal temporal en plantilla**, según la documentación obrante en estas dependencias de personal de mi cargo, de los cincuenta y nueve puestos de personal laboral de plantilla aprobada con el Presupuesto General Municipal correspondiente al ejercicio 2021, sólo uno es personal laboral fijo y, tres son laborales interinos, el resto es personal temporal, por lo que es necesario la realización de los **procedimientos de estabilización**, previstos en las leyes con la finalidad de acabar con la situación irregular y generalizada de la existencia de puestos de la administración de carácter estructural que son desempeñados por personal temporal.

Mediante Decreto de Alcaldía nº 756-2022, de fecha 25 de mayo de 2022 se ha aprobado Oferta de Empleo Público para la Estabilización del Empleo Temporal (Ley 20/2021, de 28 de diciembre) debidamente publicado en el BOP Sevilla nº 12 de fecha 27 de mayo de 2022. Los puestos/plazas a estabilizar son los siguientes:

### ESTABILIZACIÓN

#### PERSONAL FUNCIONARIO

VACANTES	DENOMINACIÓN	SEVICIO
1	Administrativo	Secretaría

#### PERSONAL LABORAL

VACANTES	DENOMINACIÓN	SEVICIO
----------	--------------	---------

2	Arquitecto Técnico	Oficina Técnica
1	Delineante	Oficina Técnica
1	Técnico Gestión Catastral	Oficina Técnica
2	Administrativo	Intervención
1	Auxiliar Administrativo	Registro Vivienda
6	Auxiliar Administrativo	Secretaría
1	Auxiliar Administrativo	Intervención
1	Auxiliar Administrativo	Servicios Sociales
1	Auxiliar Administrativo	Consumo
1	Graduado Social	Secretaría
1	Dirección Actividades Deportivas	Deportes
12	Monitor/a	Deportes
1	Oficial 2ª Mantenimiento	Deportes
2	Conductores Recogida RSU	Rsu
5	Peones Recogida RSU	Rsu
3	Monitor/a	Cultura
1	Agente de Innovación Local	Guadalinfo
1	Agente de Dinamización Juvenil	Juventud
1	Agente de Igualdad	CIM
1	Asesora Jurídica	CIM
1	Oficial 2ª Mantenimiento	Servicio Obras
1	Maquinista de Obras	Servicio Obras
1	Técnico Electricista	Servicio de Obras
1	Encargado Instalaciones Deportivas	Servicios Obras
2	Oficial 1ª Albañilería	Servicios Obras
3	Oficial 1ª Herrería	Taller Herrería
1	Oficial 1ª Mecánico	Taller Mecánico
1	Sepulturero	Cementerio
3	Operador de Radio – TV	Radio TV
1	Trabajadora Social	Servicios Sociales
1	Asistente Social	Servicios Sociales
1	Monitor/a	Servicios Sociales
1	Psicólogo/a	Servicios Sociales
1	Responsable de Ajuste	Centro Ocupacional
1	Cuidador/a	Centro Ocupacional
1	Educador/a	Centro Ocupacional
1	Técnico Agrícola	Jardinería
1	Ordenanza – Notificador	Administración
56	Auxiliar	Ayuda Domicilio



La publicación de las convocatorias de estos procesos selectivos para la cobertura de las plazas/puestos incluidas en la oferta de empleo público para la estabilización deberá producirse antes del 31 de diciembre de 2.022 y la resolución de los procesos deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2.024.

Según el artículo 2.4 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público:

*“La articulación de estos **procesos selectivos** que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, podrá ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, comunidades autónomas y entidades locales, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones Públicas en el desarrollo de los mismos en el seno de la Comisión de Coordinación del Empleo Público.*”

*Sin perjuicio de lo establecido en su caso en la normativa propia de función pública de cada Administración o la normativa específica, el sistema de selección será el de concurso-oposición, con una valoración en la fase de concurso de un cuarenta por ciento de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate pudiendo no ser eliminatorios los ejercicios en la fase de oposición, en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1 c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.*

*En el supuesto de que en la normativa específica sectorial o de cada Administración así se hubiera previsto, los mecanismos de movilidad o de promoción interna previos de cobertura de plazas serán compatibles con los procesos de estabilización.”*

La Disposición Adicional sexta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre prevé que:

*“Las Administraciones Públicas convocarán, con carácter excepcional y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del TREBEP, por el sistema de concurso, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016.*”

*Estos procesos, que se realizarán por una sola vez, podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales y respetarán, en todo caso, los plazos establecidos en esta norma.”*

El apartado 5º del artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, establece que:

*“De la resolución de estos procesos **no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos**, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal.”*

**SEXTO.-** En cuanto a los **límites a los importes de los complementos específicos, de productividad y gratificaciones**, se constata el cumplimiento para el personal funcionario de las restricciones impuestas en el art.7 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se

establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local, el cual establece que: «1. Los créditos destinados a complemento específico, complemento de productividad, gratificaciones y, en su caso, complementos personales transitorios, serán los que resulten de restar a la masa retributiva global presupuestada para cada ejercicio económico, excluida la referida al personal laboral, la suma de las cantidades que al personal funcionario le correspondan por los conceptos de retribuciones básicas, ayuda familiar y complemento de destino.

2. La cantidad que resulte, con arreglo a lo dispuesto en el número anterior, se destinará:

a) Hasta un máximo del 75 por 100 para complemento específico, en cualquiera de sus modalidades, incluyendo el de penosidad o peligrosidad para la Policía Municipal y Servicio de Extinción de Incendios.

b) Hasta un máximo del 30 por 100 para complemento de productividad.

c) Hasta un máximo del 10 por 100 para gratificaciones».

De la cantidad que resulte, se destinará hasta un 75 % para específico, un 30 % para productividades y hasta un 10 % para gratificaciones, siendo estos límites de 411.087,47 euros para específico, de 164.434,99 euros para productividades y de 54.811,66 euros para gratificaciones.

<b>Límites a la cuantía global</b>	
Específico 75%	411.087,47
Productividad 30%	164.434,99
Gratificación 10%	54.811,66

Las cantidades destinadas a complemento específico, productividades y gratificaciones del personal funcionario en el proyecto del Presupuesto General Municipal para 2022 son las que a continuación se relacionan, encontrándose dentro de los citados límites:

- Complemento específico personal funcionario 2022: 404.703,18 euros (98,45 % del límite)
- Productividades personal funcionario 2022: 132.508,87 euros (80,48 % del límite).
- Gratificaciones personal funcionario 2022: 31.904,58 euros (58,21 % del límite).

<b>Conceptos retributivos</b>	<b>Borrador Presupuesto 2022</b>	<b>Porcentaje</b>
Específico	404.703,18	98,45 %
Productividad	132.508,87	80,58 %
Gratificación	31.904,58	58,21 %

**SÉPTIMO.-** En relación al **Anexo de personal**, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 168.1.c) del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, el Anexo de Personal de la Entidad Local es un documento que debe incluirse en el presupuesto.

Así mismo, el artículo 18.1 c) del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, dispone que al presupuesto general municipal se unirá 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 dé la oportuna correlación con los créditos para personal incluidos en el Presupuesto».*

Mientras que a tendiendo a lo dispuesto en el artículo 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, respecto a la **plantilla** se 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».*

De conformidad con lo establecido en el artículo 126 del texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local aprobado por el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril:

*« 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 del 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».*

De la lectura de los preceptos podemos extraer que nos encontramos ante documentos diferentes, aunque en este Ayuntamiento es normal que plantilla y anexo de personal se simplifiquen en un único documento formal.

Atendiendo al Borrador de Presupuesto General Municipal, al Anexo de Personal del ejercicio 2021 y la última modificación puntual de la relación de puestos de trabajo realizada por acuerdo de Pleno de 29 de septiembre de 2020, para el presente ejercicio el Anexo de Personal está formado por las siguientes plazas:

## **ANEXO PERSONAL 2022**



### FUNCIONARIOS DE CARRERA (38)

Denominación de la plaza	Nº	G	CD	Escala	Subescala
Secretario General	1	A1	30	H.N.	Secretaría
Interventor	1	A1	30	H.N.	Intervención
Técnico	1	A1	29	A.E.	Técnico
Técnico	1	A1	28	A.G.	Técnico
Técnico	1	A1	26	A.G.	Técnico
Tesorero	1	A1	26	A.E.	Tesorería
Administrativo	3	C1	20	A.G.	Adva.
Auxiliar Administrativo	1	C2	18	A.G.	Adva.
Auxiliar Administrativo	3	C2	14	A.G.	Adva.
Asistente Social	1	A2	22	A.E.	Técnica
Operador Informático	1	C2	18	A.E.	Técnica
Administrativo Biblioteca	1	C1	18	A.E.	Técnica
Subinspector	1	A2	26	A.E.	Serv.Espec.
Oficial de Policía	3	C1	22	A.E.	Serv.Espec.
Policía Local	18	C1	20	A.E.	Serv.Espec.

### PERSONAL EVENTUAL (2)

Denominación de la plaza	Nº	G	CD	Escala	Subescala
Técnico Asesor	1	A1	24	A.G.	Técnico
Administrativo Gestión	1	C1	20	A.G.	Adva.

### PERSONAL LABORAL (59)

Denominación de la Plaza	Nº	Servicio
Arquitecto	1	Oficina Técnica
Asesora Jurídica	1	Centro Información a la Mujer
Graduado Social	1	Secretaría
Arquitecto Técnico	2	Oficina Técnica
Asistente /Trabajadora Social	2	Servicios Sociales
Técnico Gestión Catastral	1	Oficina Técnica



Técnico Electricista	1	Servicio Obras
Técnico Agrícola	1	Jardinería
Administrativo	2	Intervención
Delineante	1	Oficina Técnica
Educadora Centro Ocupacional	2	Servicios Sociales
Encargado Instalaciones Deportivas	1	Servicio Obras
Oficial 1ª Herrería	3	Taller Herrería
Oficial 1ª Mecánico	1	Taller Mecánico
Oficial 1ª Electricista	1	Servicio Obras
Oficial 1ª Mantenimiento	1	Servicio Obra
Maquinista de Obras	1	Servicio Obras
Fontanero	1	Servicio Obras
Oficial 1ª	3	Servicios Obras
Oficial 2ª	1	Servicios Obras
Sepulturero	1	Cementerio
Auxiliar Administrativo	6	Secretaria
Auxiliar Administrativo	1	Intervención
Auxiliar Clínica SAD	1	Servicios Sociales
Monitor Servicios Sociales	1	Servicios Sociales
Monitor Cultura	1	Cultura
Monitor Deportes	1	Deportes
Dirección Actividades Deportivas	1	Deportes
Auxiliar Administrativo	1	Registro Dem. Vivienda
Oficial 2ª Mantenimiento	1	Deportes
Ordenanza – Notificador	1	Administración
Operador Radio- TV	3	Radio-TV
Conductor recogida RSU	2	Servicio Basuras
Peón recogida RSU	5	Servicio Basuras
Monitor socio-cultural	1	Cultura
Agente Innovación Local	1	Educación- Guadalinfo
Agente Dinamización Juvenil	1	Juventud
Agente de Igualdad	1	Centro Información a la Mujer
Psicólogo	1	Servicios Sociales



Es cuanto tengo a bien informar, salvo mejor criterio fundado en derecho; no obstante, el órgano competente resolverá lo que estime oportuno.

En La Puebla de Cazalla, a fecha de firma electrónica.-

Técnico de Administración Especial  
Gestión Presupuestaria,  
Fdo.: M<sup>a</sup> Luisa Carrasco Moreno.-