

## INFORME DE RECURSOS HUMANOS

### **Asunto. Informe justificativo sobre plantilla año 2022.**

Antecedente previo: La aprobación de la plantilla y del presupuesto debe ser posterior a la aprobación de la relación de puestos de trabajo que deberá adoptarse previamente por parte del órgano colegiado Pleno. El presente informe se complementa al informe de secretaria 2/2022-BIS referente al catálogo/relación de puestos de trabajo donde se exponen todas las consideraciones correspondientes.

Por otro lado, se emite el presente informe al efecto de justificar los cambios que operan en la plantilla del año 2022 y su correspondencia con el presupuesto y con la RPT municipal, así como la justificación del incremento operado en el presupuesto para el presente año.

En este sentido, la Ley 22/2021 de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2022 (art. 19.2) establece con carácter general que: *«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, destacar que en los cálculos de capítulo I del presupuesto municipal se ha tenido en cuenta el incremento establecido del 2% en términos de homogeneidad, para el personal funcionario y el laboral fijo, que por convenio colectivo percibe las retribuciones con los incrementos establecidos en la LPGE para el personal funcionario.

Ello, no obstante, el Ayuntamiento tiene en plantilla a personal laboral adscritos a otros convenios colectivos cuya masa salarial se ha incrementado en mayor medida con motivo de la subida del salario mínimo interprofesional del año 2021 y posteriormente la subida aprobada para el presente año 2022, que el presupuesto del ejercicio 2021 no contemplaba y a la que, en su momento, hubo de hacer frente con cargo a sobrantes de plazas no cubiertas. Ese incremento en los convenios de limpieza de edificios y deportes ha supuesto un porcentaje del 5,2631% sobre las retribuciones presupuestadas inicialmente en el 2021.

Por todo ello, el incremento que opera en el capítulo I para la anualidad 2022 se debe, no sólo a la subida salarial prevista en la LPGE sino también al incremento del SMI

que operó en 2021 y la que se ha aprobado en este presente año 2022 y que no se contemplaba en los cálculos iniciales del presupuesto 2021.

A nivel de plantilla, se han creado un total de 12 plazas en cumplimiento de la Ley de Servicios Sociales Inclusivos. En este sentido, en fecha 27 de agosto del 2021 el Pleno de la corporación adoptó el siguiente acuerdo:

*«PRIMERO.- Aprobar el Convenio de colaboración contrato programa entre el Ayuntamiento de Aspe y la Generalitat Valenciana, a través de la Vicepresidencia y la Consellería de Igualdad y Políticas Inclusivas, para la colaboración y coordinación interadministrativa y , siendo su contenido el que se acompaña como anexo a esta propuesta.*

*SEGUNDO. - Facultar al Sr. Alcalde, como Presidente de esta Corporación y en representación del Municipio, para la firma del convenio de colaboración CONTRATO PROGRAMA.*

*TERCERO.- Notificar el presente acuerdo a la Vicepresidencia y la Consellería de Igualdad y Políticas Inclusivas, y comunicar a las Áreas de Servicios a la Persona/Servicios Sociales, y Recursos Económicos/Intervención.*

ANEXO.

*Figura en el expediente 2021/1-SSO Mytao».*

Además del mentado acuerdo, el artículo 29.1 de la Ley 3/2019, de 18 de febrero, de servicios sociales inclusivos de la Comunitat Valenciana, hace referencia a las competencias propias de la entidad local, recoge, en el apartado c), que es competencia: *«La dotación de espacios, equipamientos y el personal suficiente y adecuado para la provisión de las prestaciones de la atención primaria»*

El equipo de personas profesionales de la zona básica de servicios sociales constituye el núcleo de intervención del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales y sus funciones son las enumeradas en el artículo 17.1 y su ámbito de actuación será la zona básica de servicios sociales.

El artículo 64 de la Ley 3/2019, dedicado al equipo de profesionales de la zona básica de servicios sociales, estará compuesto por:

*«(...)*

*a) El equipo de intervención social.*

*b) Personas profesionales de las unidades de igualdad.*

*c) Personas profesionales de apoyo jurídico y administrativo.*

*3. El equipo de intervención social estará formado por personas con titulación universitaria en las disciplinas o las áreas de conocimiento de trabajo social, educación social y psicología, además de por personas con formación profesional en integración social.*

*(...)*

*4. La función de coordinación, obligatoria para todos los equipos, será desempeñada por una persona empleada pública con titulación universitaria de grado, licenciatura o diplomatura»*

No obstante, lo anterior, lo cierto y verdad es que se produce un choque de disposiciones, por un lado, la normativa de la Ley 3/2019 hace referencia a la prestación de los servicios sociales mentados —y además se financia parcialmente por la Comunidad Autónoma— y por otro el artículo 20 de la Ley 22/2022, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022.

El apartado 6 del artículo 20.1 la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 establece que:

*«No computarán para la tasa de reposición y, por tanto, no se tendrán en cuenta para su cálculo:*

*f) Las plazas necesarias para la puesta en marcha y funcionamiento de nuevos servicios cuyo establecimiento venga impuesto en virtud de una norma estatal, autonómica o local».*

Por ello nos encontramos ante una de los supuestos contemplados en el apartado 2.b) del artículo 126 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 (en adelante TRRL), concurriendo en este caso la creación y/o ampliación de plazas de servicios obligatorios para el Ayuntamiento derivados del contrato programa.

En este sentido, se crean 12 plazas, a saber, **2 Trabajadores sociales** (puestos 2161 y 2162), Uno de ellos irá al equipo base y el otro al Servicio de Atención Especializada de Enfermos Mentales (SASEM); **1 psicólogo valorador** (puesto 2164); **1 psicólogo** (puesto 2165), estará asignado al Servicio de Atención Especializada de Enfermos Mentales (SASEM); **2 Educadores sociales** (puestos 2167 y 2168), uno de ellos estará asignado al equipo base y el otro al equipo de intervención de infancia y adolescencia (EEIIA); **1 integrador social** (puesto 2169), asignado al equipo base; **1 jurista** (puesto 2172), destinado al equipo base; **1 agente de igualdad** (puesto 2173); **2 Administrativos** de administración general (puestos 1065 y 1066), asignados al equipo base; **1 Auxiliar administrativo de administración general** (puesto 1067), asignado al equipo base.

El Contrato Programa, como instrumento que regula la colaboración financiera y coordinación interadministrativa entre la Generalitat y la Entidad Local, fija las condiciones de financiación de los servicios y programas en materia de servicios sociales, en los ejercicios 2021-2024.

Las diferencias observadas fuera del incremento del 2% y contrato programa son las siguientes:

Consignación de plazas de la Unidad de prevención de conductas adictivas: en los créditos iniciales del año 2021 se presupuesta un total de 6 meses de administrativo y 12 meses de psicólogo. En el presente año se incluye el total del educador y del administrativo, así como el psicólogo.

Se ha procedido a la incorporación por mandato legal de las cuantías de policía local correspondientes al subgrupo B (oficial) dado que existen funcionarios que poseen

la titulación necesaria para el acceso a dicha categoría y subgrupo. Existiendo por tanto diferencias con respecto a los créditos iniciales del año 2021, año en el que se consignan todas las plazas de oficial como C1.

En cuanto a las adecuaciones retributivas se ha procedido a realizar las siguientes:

- Incremento de jornada de la plaza de auxiliar de biblioteca al 100%
- Incremento factor EDT del puesto 2141 (técnico superior informática)

Asimismo, se ha procedido a incrementar las partidas tanto de gratificaciones como de horas extra de personal laboral para adaptar el coste anual a la realidad de los servicios realizados.

El resumen se puede apreciar en las siguientes tablas:

EJERCICIO	CREDITOS INICIALES
2021	9.361.373,28 €
2022	10.261.919,69 €
<b>DIFERENCIA</b>	<b>900.546,41 €</b>

DIFERENCIAS COMPUTADAS:

EJERCICIO	SMI DEPORTES	SMI LIMPIEZA	INCR. 2%	CONT. PROG	ADECUAC. RETR.	POL. LOCAL GRUPO B
2021	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
2022	69.331,01 €	39.898,26 €	187.227,47 €	503.763,68 €	12.494,45 €	25.816,50 €
<b>DIFERENCIA</b>	<b>69.331,01 €</b>	<b>39.898,26 €</b>	<b>187.227,47 €</b>	<b>560.710,09 €</b>	<b>12.494,45 €</b>	<b>25.816,50 €</b>
				<b>TOTAL DIFERENCIAS</b>	<b>895.477,78 €</b>	

Las diferencias observadas entre ambas cuantías pueden ser debidas a redondeos en los cálculos del 2% dado que son muchas partidas a computar y pueden darse diferencias tanto al alza como a la baja.

En consecuencia, de los 9.361.373,28 euros correspondientes al capítulo I del ejercicio 2021, más los 187.227,47 euros correspondientes al incremento del 2%, dan como resultado la cantidad de 9.548.600,75 euros (excluidos los trienios que puedan derivarse del personal que cumplan en el ejercicio 2022).

Por tanto, el incremento de 713.318,94 euros (diferencia entre 9.361.373,28 euros -créditos iniciales 2021 más el 2%- y 10.261.919,69 euros -créditos iniciales 2022-) se corresponde con los nuevos servicios del Ayuntamiento (Contrato Programa, adecuaciones retributivas y nuevos servicios presupuestados durante todo el año). La diferencia entre los 895.477,78 euros totales hasta llegar a los 900.546,41 euros resultantes

de los créditos iniciales calculados en los años 2021 y 2022, se corresponden con ajustes por redondeos en las diferentes partidas.

En conclusión, se cumple el incremento de la masa salarial regulada en la Ley 22/2021 de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2022 (artículo 19.2) en criterios de homogeneidad, no teniendo en cuenta las adecuaciones retributivas, la implantación de los nuevos servicios derivados del «Contrato Programa», de conformidad con el artículo 126, apartado 2 letra b) 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 que dispone que las plantillas podrán ser ampliadas en el supuesto -letra 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»*, así como la previsión de trienios en el personal funcionario y antigüedad del personal laboral cuyos convenios reconocen.

En Aspe, a 27 de abril de 2022.

LA TECNICO MEDIO DE RRHH

EL TAG DIRECTOR DE RRHH