

TS-EUGenérico RRHH

Núm. Exp.: 2020/706-RH

Asunto PRESUPUESTO 2021
Interesado SECCION SINDICAL CSI-CSIF, SECCION SINDICAL CC.OO.
Dirección

C - Informe Jurídico

Expediente de Genérico RRHH tramitado para PRESUPUESTO 2021. D/Dña. GSEC1438JMH, emite el siguiente,

INFORME SECRETARÍA Nº 120/2020-TER

Asunto: Proyecto presupuesto municipal 2021. Capítulo 1.

Javier Maciá Hernández, secretario del Ayuntamiento de Aspe, de conformidad con lo establecido en el artículo 172 y 175 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, así como el artículo 3, apartado 3, punto 6º del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional emito el siguiente informe,

ANTECEDENTES

PRIMERO.- En fecha 13 de abril del 2021 se celebra mesa de negociación, de la mentada mesa, las modificaciones propuestas para el catálogo 2021 son las siguientes:

« 1.1.- Amortizaciones de puestos de trabajo:

1.1.1. Se amortiza el puesto 2094 (Oficial Electricista) con motivo de reorganización del servicio, habiéndose quedado este puesto vacante por pase a pensionista de su titular, no siendo necesaria la cobertura de un puesto más en el servicio.

1.1.2. Se amortiza el puesto 2042 (Oficial Albañil) al tratarse de una vacante de larga duración, que no ha sido cubierta y que con motivo de reorganización del servicio no se considera necesaria su provisión.

1.1.3. Se amortiza el puesto 2104 (Conserje mantenedor) al tratarse de una vacante de larga duración, que no ha sido cubierta y que con motivo de reorganización del servicio no se considera necesaria su provisión.



1.2.- Creación de puestos de trabajo

1.2.1. Se procede a la creación de tres puestos de trabajo como personal laboral fijo, en el área de Servicios a la Persona, siendo el 3065 (Psicólogo), 3067 (Educador) y el 3066 (Administrativo) con motivo de la creación del servicio de prevención de conductas adictivas. Los factores de específico son los propios de puestos asimilados. La creación del servicio obedece al compromiso adoptado por el Ayuntamiento Pleno de dotar al municipio de la citada unidad mientras perdure la subvención concedida para su prestación y su provisión será siguiendo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

1.3.- Reclasificación de puestos de trabajo:

1.3.1. El puesto 2009 (Técnico auxiliar de servicios) se reclasifica a Administrativo de Administración General (1062), adscribiéndose al Área de Servicios Generales-RRHH, dada la necesidad de dotar de personal fijo de plantilla dicho departamento. Sus retribuciones, así como los factores de complemento específico quedan equiparados al resto de Administrativos de Administración general del Ayuntamiento.

1.3.2. El puesto 2070 (Técnico medio Jefe de Mantenimiento y Servicios) se reclasifica a Técnico superior jefe de mantenimiento y servicios (puesto nº 2158) dada la necesidad de tener un técnico superior al frente del área por la elevada responsabilidad y trabajadores a cargo. Los factores del complemento específico son los que venía teniendo en el puesto de A2 y la forma de provisión será mediante promoción interna.

1.4. Adscripciones puestos de trabajo:

1.3.1. El puesto 1040 (Administrativo) pasa al Área de Servicios Generales-RRHH con motivo de la necesidad de dotar al citado departamento del personal necesario de plantilla para la correcta prestación del servicio.

1.3.2. El puesto 1007 (Administrativo Jefe de Oficina) se adscribe de forma definitiva al Área de Servicios Generales-RRHH con motivo de la necesidad de coordinación del personal administrativo del departamento.

1.3.3. Se integran los puestos 6101, 6102, 6103, 6104, 6105, 6106 y 6107 en las áreas en las que efectivamente prestan servicios, como personal laboral. El antiguo anexo I, por tanto desaparece y por tanto, se reenumeran el resto de anexos.

2. Modificaciones de puestos de trabajo:

2.1.1. Se incluye el factor 120 horas a los siguientes puestos: Agente de Desarrollo Local (puestos 3061 y 6105), Técnico Medio de Gestión (1054) y Administrativo Jefe de Oficina (1009) con motivo de la necesidad de que los citados puestos tengan una especial dedicación.

2.1.2. Se incluye el factor 1.7 a los siguientes puestos de oficial de servicios: 2038 (Oficial Almacén), 2039 y 2040 (Oficiales conductores), 2041 (Oficial pintor), 2047 (Oficial de limpieza), 2086 (Oficial de taller), 2089 (oficial de oficios varios), 2090 (Oficial albañil y 2146 (Oficial de jardines) con motivo de la especialización necesaria para el desempeño de los mismos.

2.1.3. Se modifica el factor responsabilidad del puesto 2143 (Técnico informático Jefe OAC), pasa del 6.6 al 6.3 para ajustar las responsabilidades del mismo con el resto de puestos de jefatura.



2.1.4. *Se incrementan los factores de EDT y Responsabilidad por la realización de tareas de coordinación del departamento de Servicios Sociales para el puesto 2060 (Trabajador social coordinador), pasando del 1.3 y 6.3 al 1.2 y 6.2 respectivamente.*

2.1.5. *Se incrementa la jornada de los empleados operarios del Teatro Wagner al 75% con motivo de ajustar la misma a las necesidades del área de Cultura y juventud, debiendo atender aparte del teatro a dependencias como en CIJA. Asimismo, se les incluye el factor especial por el encendido y apagado de aire acondicionado dadas las funciones asimiladas a puestos de ordenanza notificador.*

2.1.6. *Se incluye a los puestos de agente de policía local el factor 10.3 (Trabajo con ordenadores) con motivo de la realización de tareas con aplicativos informáticos durante más de un tercio de su jornada.*

2.1.7. *Se incrementa la cuantía destinada a retribuir los servicios de enterramientos en un total de 2000 euros anuales a repartir entre las personas que voluntariamente y de forma efectiva realicen dichos trabajos».*

A la vista de los antecedentes descritos se emite el presente **informe jurídico**,

PRIMERO.- Disposiciones de aplicación.

1.1.- Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021.

Así, en especial y en materia que nos ocupa, debemos hacer referencia al artículo 19 de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, en virtud del cual:

«Uno. 1. La incorporación de personal de nuevo ingreso con una relación indefinida en el sector público, a excepción de los órganos contemplados en el apartado Uno.e) del artículo anterior, se regulará por los criterios señalados en este artículo y se sujetará a una tasa de reposición de efectivos del 110 por cien en los sectores prioritarios y del 100 por cien en los demás sectores.

Las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior tendrán un 110 por cien de tasa en todos los sectores (...).».

«Tres. 1. La tasa de reposición de uno o varios sectores o colectivos prioritarios se podrá acumular en otros sectores o colectivos prioritarios. Igualmente, la tasa de reposición de los sectores no prioritarios podrá acumularse en los sectores prioritarios. Las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior podrán acumular su tasa de reposición indistintamente en cualquier sector.

Igualmente, las Administraciones públicas podrán ceder tasa a las Universidades de su competencia y las Universidades Públicas podrán cederse tasa entre ellas, con autorización de las Administraciones Públicas de las que dependan.



2. No se autoriza la cesión de tasa de reposición de las Administraciones Públicas a sus sociedades mercantiles públicas, entidades públicas empresariales, fundaciones y consorcios.

3. Como excepción, el sector público podrá ceder parte de su tasa de reposición a las fundaciones públicas y consorcios adscritos que tengan la condición de agentes de ejecución del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación o que realicen proyectos de investigación, siempre que la tasa de reposición que se ceda se dedique a los citados proyectos.

4. En los supuestos en los que se produzca acumulación de la tasa de reposición, la publicación de la oferta de empleo público del organismo que la cede y del que la recibe, deberá contener el número de plazas, así como el sector o colectivo objeto de esa acumulación».

Igualmente debemos tener en cuenta que, en el apartado dos del artículo 18 se establece lo siguiente:

«Dos. En el año 2021, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 0,9 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2020, 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 2020. 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».

De lo expuesto en dichos preceptos se extraen claramente las restricciones a la contratación de personal, así como fundamentalmente que la masa salarial no se aumente.

No obstante, y en relación con dichas restricciones, debe hacerse referencia a la posibilidad que se contempla sobre adecuaciones retributivas de determinados puestos. En este sentido, el artículo 18, apartado siete, de la citada Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, añade que:

«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».

1.2.- Es decir, no se pueden realizar pactos que impliquen incrementos retributivos superiores a los establecidos en la norma para todo el personal. Pero se admiten incrementos retributivos singulares y excepcionales, y esta situación de singularidad y excepcionalidad debe venir necesariamente justificada por el contenido de los puestos de trabajo, la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo.



Estas salvedades se vienen incluyendo en las distintas Leyes de Presupuestos desde el año 1994 con el objeto de dinamizar el funcionamiento de la Administración, pues de lo contrario la rigidez del sistema lo haría absolutamente inoperante e impediría la modificación de los sistemas de organización de trabajo y clasificación profesional. Esta excepción debe interpretarse, sin duda, restrictivamente, pues de otra forma supondría un subterfugio fácil para eludir las limitaciones establecidas legalmente, lo que constituiría un verdadero fraude de ley; debiendo, por tanto, el incremento superador de las limitaciones establecidas por el Estado reunir los requisitos de singularidad y excepcionalidad y obedecer a una modificación, suficientemente justificada e imprescindible, en las condiciones de los puestos de trabajo que venían desempeñando el personal al servicio del Ayuntamiento. El adjetivo «singular», debe ser interpretado como impeditivo de que la modificación de la relación de puestos de trabajo suponga un incremento retributivo generalizado para el personal municipal por encima del límite establecido en la Ley estatal de Presupuestos.

Con este fundamento son numerosas las Sentencias tanto del Supremo como de diversos Tribunales Superiores de Justicia que han declarado, de forma reiterada y rotunda, nulos los incrementos retributivos superiores a los previstos en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, (vid. Sentencia del Tribunal Supremo de 2 de marzo de 2004, entre otras muchas).

A título de ejemplo, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias de 7 de junio de 2002 anula, por no ajustarse a Derecho la catalogación y valoración de puestos de trabajo de un Ayuntamiento con el siguiente fundamento: «no se discute la competencia de la Corporación para aprobar el referido catálogo y fijar las retribuciones correspondientes a cada puesto de trabajo, pero no a incrementar éstas cuando no ha existido una modificación de las condiciones de los puestos de trabajo que venía desempeñando el personal a su servicio al limitarse a recoger las existentes en el referido catálogo, ni a incrementarlas por encima del límite fijado en la Ley de Presupuestos, pues no tiene carácter particular ni excepcional al afectar a todo el personal a su servicio como consecuencia de la aprobación del catálogo de puestos de trabajo, cuya legalidad cuestiona el propio Secretario de la Corporación ante el falta de un estudio riguroso y exclusivo».

Así también, la Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de octubre de 2014 señala que:

«Consideramos absolutamente convincente la argumentación de oposición de la Abogada del Estado en su doble aspecto de: a) la vinculación a los presupuestos fácticos de que parte la Sentencia, entre los que no se incluye ninguno atinente a circunstancias excepcionales, base de partida para la eventual subsunción del caso en la excepción del número 7 del art. 22 de la Ley 26/2009 de Presupuestos Generales del Estado ; y b) de la interpretación del referido precepto legal, determinante de la imposibilidad de incluir el caso actual, que consiste en un cambio generalizado de las retribuciones de todos los empleados por la aprobación de una nueva Relación de Puestos de Trabajo, en el supuesto fáctico de dicho precepto legal, referido a



adecuaciones retributivas necesarias de carácter singular y excepcional, interpretación avalada por la jurisprudencia atinadamente invocada en su escrito a la que procede que nos atengamos.

De la que destacamos la cita que se realiza en la misma sentencia:

c) Que aunque sea cierto que la nueva RPT fue la causa de los incrementos retributivos por encima de lo permitido, «la mera aprobación de tal instrumento de ordenación no puede considerarse circunstancia singular y excepcional, como señala la Sentencia de instancia, para excluir la aplicación del párrafo 2 del art. 22 de la LPGGE, pues derrotaría y haría inane su tenor: bastaría aprobar formalmente este instrumento, para que la limitación impuesta por la Ley de PPGGE (cuya legitimidad ha sido reiteradamente consagrada por la Jurisprudencia de nuestro TS, como citábamos en nuestra demanda) quedará sin efecto»; y que «una mejora retributiva generalizada, como la realizada por el Ayuntamiento aprobando la RPT referida en nuestro escrito de interposición, así como en la pág. 6 de nuestra demanda y en la Sentencia citada, nunca puede ser razonablemente considerada como ‘singular’, puesto que se trata de una verdadera contradicción en los términos». En abono de tal planteamiento se citan las siguientes sentencias: de la Sección 4ª de esta Sala de 17 de septiembre 2012 [correspondiente al recurso de casación 2.838/2011], de la que transcribe amplios pasajes (que hemos comprobado corresponden a sus Fundamentos de Derecho Tercero y Primero); la Sentencia del Tribunal Constitucional 222/2006, dictada en el recurso de inconstitucionalidad de una Ley vasca opuesta a la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1997, de la que transcribe un pasaje (que hemos comprobado corresponde a su F.J. 7º); y del mismo Tribunal STC 148/2006, de la que igualmente transcribe un pasaje, (que hemos comprobado corresponde a su F.J. 9º), aludiendo igualmente, con transcripción selectiva de contenidos, a una Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sala de Granada, de 5 de mayo de 2008».

La Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de octubre de 2014 defiende la tesis de que la aprobación de una Relación de Puestos de Trabajo -RPT- que da lugar a la variación en las retribuciones de todos los puestos de trabajo, con incrementos que se generalizan a toda la plantilla por encima del límite porcentual establecido en la Ley de Presupuestos Generales, no es incardinable en la excepción de la LPGE de las adecuaciones retributivas de carácter singular y excepcional. En tal sentido, señala que:

«(...)la excepción del núm. 7 del art. 22 de la Ley 26/2009 de Presupuestos Generales del Estado; y b) de la interpretación del referido precepto legal, determinante de la imposibilidad de incluir el caso actual, que consiste en un cambio generalizado de las retribuciones de todos los empleados por la aprobación de una nueva Relación de Puestos de Trabajo, en el supuesto fáctico de dicho precepto legal, referido a adecuaciones retributivas necesarias de carácter singular y excepcional(...)».

Por tanto, todos aquellos ajustes que se realicen deben quedar previamente analizados con un completo, exclusivo y riguroso estudio del puesto al que se pretende adecuar la retribución, esto es, sólo se permiten incrementos superiores a los previstos en la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 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.

SEGUNDO.- Adecuaciones singulares propuestas.

2.1.-ÁREA DE SERVICIOS.

Promoción interna de puesto de trabajo: Puesto 2070 (se reclasifica de A2 a A1).

2.1.1.- Sobre este particular consta providencia de la concejalía de Servicios de fecha 2 de diciembre del 2020 que dispone:

«PROVIDENCIA DESDE LA CONCEJALIA DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS DEL EXMO. AYUNTAMIENTO DE ASPE.

Expone

Que desde el año 2010 el puesto de trabajo 2070 de la RPT municipal, jefe de servicios, ha venido soportando las modificaciones que han supuesto los distintos cambios en la estructura municipal; tales como la escisión del área de Servicios y Mantenimiento de la de Territorio, para constituir un área independiente; la recuperación de los servicios externalizados, para su ejecución por gestión directa, así como la implantación de los distintos centros gestores de gasto.

Todas estas tareas se han encomendado y asumido, de forma natural, a la jefatura del servicio, habiéndose adaptado el puesto 2070 desde un punto de vista multidisciplinar, ampliando el perfil puramente técnico del puesto original, a otro enfocado a la dirección. Se ha pasado, de este modo, de las funciones tipo del subgrupo A2, enfocadas a la gestión de los asuntos encomendados, a las normales del subgrupo A1, desempeñando funciones directivas, de inspección, control y estudio.

Tanto es así, que desde el año 2010, se ha venido nombrando al jefe de servicios, por las distintas corporaciones municipales, director del área de Mantenimiento y Servicios, director de centro gestor de gasto, responsable de los distintos contratos del área y miembro de pleno derecho del comité de dirección del Ayuntamiento.

*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, en su Artículo 76, dice textualmente: “**Grupos de clasificación profesional del personal funcionario de carrera.** Los cuerpos y escalas se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes grupos: Grupo A: Dividido en dos Subgrupos, A1 y A2. Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta. La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.”*



En el caso que nos ocupa, habiéndose exigido el grado para el acceso al puesto, estando en posesión del título universitario de grado y estando desempeñando, desde el año 2010, las funciones de responsabilidad en su grado máximo, pues según memoria de alcaldía “la Dirección del Área forma parte del comité de dirección del Ayuntamiento y se responsabiliza de los procesos de gestión y ejecución de los servicios públicos de prestación obligatoria, y de aquellos prestados de forma voluntaria por el Ayuntamiento que no se encuentren encomendadas a otras áreas.”, y por equiparación al resto de Directores de Área de este Ayuntamiento.

En virtud de lo anterior, SOLICITO.

La reclasificación del puesto de trabajo 2070 de forma que se reconozca el subgrupo A1, así como el resto de factores específicos acordes a las funciones asignadas, según lo expuesto en el EBEP

Iván Escobar Palacios

Concejal del área de Servicios y Mantenimiento del Ayuntamiento de Aspe».

2.1.2.- Sobre la progresión en la carrera profesional y la promoción interna del puesto 2070 de A2 a A1 de administración especial.

2.1.2.1.- El artículo 14 inciso c) del 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 dispone que:

«Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

c) A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación (...).».

Además, las administraciones públicas, conforme al artículo 18, apartado 4 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.

2.1.2.2.- En el caso que nos ocupa, estamos ante una promoción interna vertical, dado que se pretende el ascenso desde un cuerpo o escala de un grupo o subgrupo a otro superior, siendo la promoción interna vertical una de las modalidades de la carrera profesional de los funcionarios de carrera recogida en los artículos 16, siguientes y concordantes del 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, y en la Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana.



2.1.2.3.- Así el artículo 16, apartado 3 del 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 dispone que:

«Promoción interna vertical, que consiste en el ascenso desde un cuerpo o escala de un Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, a otro superior, de acuerdo con lo establecido en el artículo 18».

2.1.2.4.- De conformidad con el artículo 18 del 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, debe realizarse mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad así como los contemplados en su artículo 55, apartado 2 del 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 (publicidad de las convocatorias y de sus Bases, transparencia, imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección, independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección, adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar y agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección). Los funcionarios deberán poseer los requisitos exigidos para el ingreso, una antigüedad de -al menos- dos años de servicio activo en el inferior subgrupo, o grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga subgrupo y superar las correspondientes pruebas selectivas.

2.1.2.5.- La citada promoción interna no infringiría las limitaciones impuestas por el artículo 19 Uno de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, apartado 6 que dispone:

«No computarán para el límite máximo de tasa:

a) El personal que se incorpore en ejecución de ofertas de empleo público de ejercicios anteriores.

b) Las plazas que se convoquen por promoción interna.

c) Las plazas correspondientes al personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial.

d) El personal destinado a la cobertura de las plantillas máximas autorizadas para militares de Tropa y Marinería, de acuerdo con la disposición adicional décima séptima de esta Ley.

e) Las convocatorias de plazas de personal fijo que se dirijan de forma exclusiva a militares profesionales de tropa y marinería que se encuentren en los últimos diez años de su compromiso de larga duración y a los reservistas de especial disponibilidad que se encuentren percibiendo, hasta el momento de la publicación de las convocatorias, la asignación por disponibilidad prevista en el artículo 19.1 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería. Estas convocatorias sólo podrán aprobarse en los ámbitos que presenten especiales dificultades de cobertura. Para ello será necesario que exista un turno de acceso libre a las



categorías profesionales, cuerpos o escalas convocados. Esta posibilidad será de aplicación en todo el sector público»

2.1.3.- Sobre la promoción interna.

2.1.3.1.- Ciertamente no existe duda de la posibilidad de proceder a una **adecuación retributiva** de los puestos de trabajo existentes en la organización, pero tal **adecuación** tiene que tener su fiel reflejo en la Relación de Puestos de Trabajo al erigirse como el instrumento técnico idóneo y obligatorio a través del cual se puede modificar el contenido y valoración económica de cada puesto, entre otras se pronuncian las Sentencias del Tribunal Supremo de 20 de octubre de 2008 y la de 9 de abril de 2014. La valoración de los puestos de trabajo del Ayuntamiento, debe contar con factores bajo los criterios de dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad contenidos en el artículo 4.1 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; criterios que son medibles y evaluables para la debida cuantificación económica del puesto de trabajo. Ello significa que la valoración de los puestos debe encontrar una motivación en base a lo que la descripción del puesto y sus condiciones particulares establece. Sin elementos y criterios medibles y evaluables no puede efectuarse la mejora del complemento específico. Los criterios de valoración objetiva y cuantías de las **retribuciones** de los funcionarios de la Administración Local, se rigen por lo establecido en la Ley 7/1985 Reguladora de Bases de Régimen Local, concretamente en el artículo 93 según remisión hecha por el artículo 153.3 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las Disposiciones Legales vigentes de Régimen Local. Dicho artículo 93 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases Régimen Local distingue entre **retribuciones** básicas y **retribuciones** complementarias.

2.1.3.2.- Promoción interna de puesto de Jefe de Servicios A2 a subgrupo A1.

2.1.3.3.- Procedimiento.

2.1.3.3.1.- En primer lugar, debemos indicar que el Ayuntamiento, en virtud de su potestad de autoorganización reconocida en el artículo 4.1.a) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y respetando el Ordenamiento Jurídico, puede establecer en la RPT la organización que mejor responda a los intereses generales por los que debe velar y que permita un óptima satisfacción de las necesidades públicas.

En este sentido, el artículo 76 del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por 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, dispone sobre el grupo A que está dividido dos Subgrupos, A1 y A2. Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será éste el que se



tenga en cuenta. La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

2.1.3.3.2.- Para el acceso al puesto a reclasificar se exigen de conformidad con el artículo 18 del 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, apartado 2 que:

«Los funcionarios deberán poseer los requisitos exigidos para el ingreso, tener una antigüedad de, al menos, dos años de servicio activo en el inferior Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo y superar las correspondientes pruebas selectivas»

2.1.3.3.3.- Asimismo el artículo 119, apartado de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de Función Pública de la Comunidad Valenciana establece que:

«Para concurrir a las pruebas de promoción interna, deberán reunirse los requisitos exigidos para el acceso, haber prestado servicios efectivos en la administración correspondiente durante, al menos, dos años como personal funcionario de carrera en el cuerpo o escala desde el que se accede, así como superar las correspondientes pruebas selectivas».

2.1.3.3.4.- Así también consta informe evacuado por la dirección general de administración local, de la Conselleria de Presidència i Agricultura, Pesca, Alimentació i Aigua en el link:

http://www.presidencia.gva.es/documents/80292207/80297778/Promoci%C3%B3n+interna_C.pdf/6a6d8e2a-3372-45c9-9110-886556ffb00d

El mentado informe concluye que: *En cuanto a los requisitos para acceder por promoción interna a las plazas que se convoquen mediante este procedimiento, éstos son la titulación requerida para el puesto a ocupar según la RPT; dos años, al menos, de antigüedad en el puesto desde el que se va a acceder; y superar las correspondientes pruebas selectivas.”*

Por lo expuesto, sin perjuicio de la posibilidad de efectuar la reclasificación del puesto entiendo que deben reunirse por los aspirantes los requisitos expuestos anteriormente, esto es, poseer la titulación exigida para el puesto y que hayan transcurrido al menos dos años desde la toma de posesión como funcionario de carrera en el inferior Subgrupo para tener derecho a acceder a las convocatorias de procesos selectivos por **promoción interna**.

Finalmente exponer que quedaría motivado en virtud de que las administraciones públicas conforme al artículo 18, apartado 4 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. Todo ello, dentro de la potestad de autoorganización que les corresponden a las entidades locales de conformidad con el artículo 4 de la Ley



7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, en aras de una mejor y más óptima organización.

2.2.- **ÁREA DE SERVICIOS.** Modificaciones puntuales puestos de trabajo: Adecuaciones retributivas por inclusión de factor 1.7 FACTOR ESPECIAL DIFICULTAD TÉCNICA (DIF).

2.2.1.- En este supuesto, consta informe del departamento de servicios de fecha 11 de diciembre del 2020 que establece literalmente:

«Objeto. – A solicitud del concejal de RRHH, analizar los factores del complemento específico del personal asignado al área de Servicios y Mantenimiento.

Informe. - A la vista del catálogo de los puestos de trabajo se aprecia que, pese al esfuerzo realizado en los últimos años al objeto de reconocer a los oficiales del área en sus puestos de trabajo, como factor específico, el coeficiente 1, FACTOR ESPECIAL DIFICULTAD TÉCNICA, en su nivel 7, motivado por la especial dificultad técnica que requiere el desarrollo de las tareas encomendadas, este reconocimiento queda pendiente en los puestos de trabajo que se detallan a continuación, puesto que en su definición encontramos:

DEFINICION DE FACTORES DEL COMPLEMENTO ESPECÍFICO:

FACTOR ESPECIAL DIFICULTAD TÉCNICA (DIF). Retribuye aquellos puestos de trabajo en los que se da una o varias de las siguientes características:

Los que necesiten para su desempeño de una permanente actualización, con estudio e interpretación de nueva normativa.

Los que para su perfecto desempeño precisan una experiencia previa superior a cinco años o una habilitación específica.

Los que requieran una especialización alta o muy alta.

Los que conlleven el manejo permanente de programas informáticos de complejidad al menos media, diferentes en todo caso al simple tratamiento de textos.

Se establecen siete niveles calculados sobre el porcentaje del sueldo base indicado.

TRABAJOS ESPECIALES (TEP). Retribuye aquellos puestos de trabajo cuyo desempeño comporta de manera habitual, la realización de tareas penosas no contempladas anteriormente, tales como el manipulado de cadáveres y otras establecidas en el puesto de trabajo correspondiente.

El puesto 2086 Of. Taller, requiere de habilitación administrativa específica con actualización para la realización de soldaduras según NORMAS EUROPEAS UNE-EN ISO 9606-1. Por tanto, una habilitación específica. Realiza trabajos en altura que requieren de especial formación, tanto en materia de prevención como técnica, para el trabajo desde andamios, Art. 433 R.D. 2177/2014 Utilización segura de los andamios, requiriendo de habilitación administrativa, y su actualización periódica, para el uso de plataformas elevadoras. El Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo, define la necesidad de recibir formación según UNE-58923:2014.



El puesto 2146 Of. Jardines, requiere de habilitación administrativa específica y actualización constante para la dosificación y aplicación de productos fitosanitarios. Por tanto, una habilitación específica. La Ley 43/2002, de 20 de noviembre, de sanidad vegetal, establece que los usuarios y quienes manipulen productos fitosanitarios deberán cumplir los requisitos de capacitación establecidos por la normativa vigente, en función de las categorías o clases de peligrosidad de los productos fitosanitarios.

El carné es, pues, imprescindible para realizar tratamientos fitosanitarios (insecticidas, fungicidas, herbicidas, etc.) y otras actividades como la venta o adquisición de productos fitosanitarios (desde el 26 de noviembre de 2015).

El puesto 2089 Of. Varios, está asignado al manejo y conducción de máquinas herramientas, concretamente las distintas máquinas barredoras, lo que requiere de especialización y especial formación, así como de una habilitación específica según lo dispuesto en el Art 61 del Real Decreto legislativo 6/2015, de 30 de octubre.

El puesto 2047 Of. Limpieza, le ocurre lo mismo que al anterior.

El puesto 2041 Of. Pintor. Emplea máquinas herramientas, como el compresor mecanizado pinta-bandas, que requiere de experiencia previa. Tiene asignado el mantenimiento de toda la señalización vial y de tráfico, tanto vertical como horizontal, lo que requiere de una permanente actualización, con estudio e interpretación de la normativa sectorial de señalización vial y de tráfico. En su faceta de pintor de edificios, realiza trabajos en altura que requieren de especial formación, tanto en materia de prevención como técnica, para el trabajo desde andamios, Art. 433 R.D. 2177/2014 Utilización segura de los andamios.

Los puestos 2042 y 2090 Of. Albañil, realizan trabajos en altura que requieren de especial formación, tanto en materia de prevención como técnica, para el trabajo desde andamios, Art. 433 R.D. 2177/2014 Utilización segura de los andamios, requiriendo de habilitación administrativa, y su actualización periódica, para el uso de plataformas elevadoras, Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo, formación según UNE-58923:2014.

El puesto 2039 Of. Conductor. No se limita a la conducción de vehículos. Tiene asignado el manejo de máquinas herramientas, como son la cuba municipal, que en la actualidad realiza trabajos con biocidas, lo que requiere habilitación específica según el Real Decreto 830/2010, de 25 de junio, por el que se establece la normativa reguladora de la capacitación para realizar tratamientos con biocidas. Conduce también las distintas barredoras (Especialización).

El puesto 2040 Of. Conductor. Al igual que el anterior, no se limita a la conducción de vehículos. Tiene asignado el manejo de máquinas herramientas, como son la cuba municipal, que realiza trabajos con biocidas, lo que requiere habilitación específica según el Real Decreto 830/2010, de 25 de junio, por el que se establece la normativa reguladora de la capacitación para realizar tratamientos con biocidas. También conduce las distintas barredoras (Especialización).



El puesto de trabajo 2038, Of. Almacén, en su caso la inclusión del factor 1,7 viene motivado por ser un puesto de trabajo que conlleva el manejo permanente de programas informáticos de complejidad, al menos media, diferentes en todo caso al simple tratamiento de textos.

Respecto a los ayudantes del área, falta por reconocer el factor TEP a los puestos nº 2121, 2112, 2119, con categoría también de ayudante. Debería implementarse también en estos puestos, al objeto de estén disponibles para todos los servicios, como hasta la fecha. Baste significar, para mejor comprensión de lo expuesto, que el ayudante puesto de trabajo 2121, colabora habitualmente en la prestación del servicio de enterramientos, en el cementerio municipal.

También debería reconocerse dicho factor TEP, por recogida de cadáveres, al peón asignado a parques y jardines, puesto de trabajo nº 3037, que no lo tiene reconocido, ya que realiza, con normalidad en el desarrollo de las tareas asignadas y cuando se le requiere para ello en el servicio, la recogida de animales muertos que se encuentran en los parques y jardines (...).

(...) En otro orden y sin relación con el análisis del específico variable solicitado, cabe significar la gran diferencia existente entre la distribución del personal asignado a los distintos servicios del área de la RPT y la realidad, por lo que se propone su adecuación de forma que:

Los puestos nº 1022, administrativo, y nº 2052, inspector de medio ambiente, en la actualidad en ÁREA DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS. - ALMACÉN, prestan servicio en el ÁREA DE ORDENACIÓN DEL TERRITORIO, donde deberían asignarse.

El puesto 2150, técnico auxiliar Coordinador, está en ALMACÉN, cuando debería asignarse a VIAS PÚBLICAS, servicio que coordina.

También ocurre con el puesto 2112, ayudante, que debería estar en VÍAS PÚBLICAS, donde presta servicio, en lugar de en PARQUES Y JARDINES.

Tampoco debería estar en PARQUES Y JARDINES el puesto 2111 Ayudante asignado en la actualidad al servicio de MANTENIMIENTO DE EDIFICIOS.

El ayuntamiento ha querido distinguir el servicio de electricidad, con el puesto a extinguir 2139 Of. Coordinador Electricista, servicio al que deberían asignarse, tras su creación, los puestos de trabajo números 2044, 2092, 2094, Of. Electricista y el 2151 Técnico auxiliar Coordinador de Electricidad.

Convendría implementar el factor dedicación de 120 horas a los puestos 2139, 2044, 2092, 2094 y 2151 citados, al objeto puedan cubrirse las necesidades que se producen en el servicio de electricidad fuera de horario, dejando sin objeto las actuales "guardias".



El puesto 2086 Of. Taller, está asignado al ALMACÉN, cuando debería asignarse a VIAS PÚBLICAS, donde presta servicio.

El puesto 2039 Of. Conductor está en VIAS PÚBLICAS, cuando debería asignarse a LIMPIEZA VIARIA, donde presta servicio.

El puesto 2040 Of. Conductor está en ALMACÉN, cuando debería asignarse a LIMPIEZA VIARIA, donde presta servicio.

El puesto 2009, Inspector de Servicios, ya no tiene objeto, al estar repartidas sus atribuciones entre las plazas creadas de Técnico Auxiliar Coordinador. Tampoco deberían aparecer en la RTP las plazas a extinguir 2108 y 2110 de conserje, reconvertidas en las plazas de coordinador de edificios y limpieza viaria.

Por el contrario, deberían crearse dos plazas de limpiador/a necesarias para atender las necesidades de la LIMPIEZA DE EDIFICIOS que permita atender los nuevos edificios municipales que no existían, o no se limpiaban, cuando se produjo el rescate del servicio para su gestión directa. Punto limpio, Almacén Avda. de Elche, Posada, CIJA, Guarida, Ludoteca.

Es necesaria también la dotación de los CINCO PUESTOS DE PEÓN DE LIMPIEZA VIARIA que permitan finalizar los programas de limpieza de fin de semana y festivos y áreas periurbanas, al haberse constatado su necesidad estructural. Entiendo que a la fecha es posible sustituir las dos plazas de los puestos 2134, 2135, Of. O. Varios, vacantes en la actualidad, por dos puestos de peón de limpieza viaria. Estos dos puestos, a tiempo completo, al ser estructurales permitirían hacer un cuadrante ENTRE TODO EL PERSONAL ASIGNADO AL SERVICIO, para cubrir los fines de semana y festivos, por lo que ya no sería necesario el actual programa de fines de semana y festivos, dotado con 3 peones a jornada parcial, quedando por resolver en el servicio únicamente, la dotación para el servicio en el extrarradio.

En cuanto a los ANEXOS. En el ANEXO IV: PERSONAL LABORAL LIMPIEZA EDIFICIOS AYUNTAMIENTO, respecto del personal estructural subrogado en su día, faltan, entiendo por error, 2 plazas de limpiador/a a jornada completa y una a tiempo parcial.

En definitiva, se propone que la distribución de las plazas en el catálogo quede de manera que se recoja la asignación actual de los recursos humanos en los distintos servicios que presta el área, señalándose en color verde las variaciones informadas, por los motivos expuestos:

CATALOGO DE PUESTOS DE TRABAJO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ASPE
2021

AREA DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS - ALMACEN MUNICIPAL

Nº	Denomin.	N. Escala	Gr	CD	C.Esp.	Factores	Dc.	F.Provisio	Sit.
----	----------	--------------	----	----	--------	----------	-----	------------	------



1053	Administ.	F	AG	C1	18	6338,23	1,4/6,3/10,1	TC	Prom.Int.	Cubierto
1040	Administ.	F	AG	C1	18	6338,23	1,4/6,3/10,1	TC		Vacante
2038	Of. Almacén	F	AE	C2	15	5673,51	1,7*/6,5/7,2/9,1/11,1	TC		Cubierto
2070	Jef. Ser/Man	F	AE	A1*	26	11107,93	1,4/2,2/6,3/7,3/9,1/10,3	TC		Cubierto

A incluir Factor especial dificultad técnica* Al reconocer las tareas directivas*

AREA DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS - PARQUES Y JARDINES

Nº	Denomin.	N.	Escala	Gr	CD	C.Esp.	Factores	Dc.	F.Provisio	Sit.
2132	Of. Coord..	F		C2	18	6188,07	1,7/6,4/7,2/9,1/11,1	TC	Concurso	A exting.
2149	Téc. Aux. Coord	F	AE	C1	18	6623,53	1,7/6,4/7,2/9,1/11,1	TC	Prom. Int.	Vacante
2091	Of. O. Varios	F		C2	15	5673,51	1,7/6,5/7,2/9,1/11,1	TC		Cubierto
2146	Oficial	F		C2	15	5237,06	1,7*/6,5/7,2/9,1/11,1	TC	Prom. Int	Vacante
2122	Peón	F*		A.PROF.	12	4358,18	6,7/7,2/9,1/11,1/TEP*	TC		Vacante
3037	Peón	L		A.PROF.	12	4358,18	6,7/7,2/9,1/11,1/TEP*	TC		A exting.

A incluir Factor especial dificultad técnica* y Factor trabajos especiales*

AREA DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS - LIMPIEZA VIARIA

Nº	Denomin.	N.	Escala	Gr	CD	C.Esp.	Factores	Dc.	F.Provisio	Sit.
2133	Oficial coord..	F	AE	C2	18	6188,07	1,7/6,4/7,2/9,1/11,1	TC	Concurso	A exting.
2148	Téc. Aux. Coord	F	AE	C1	18	6623,53	1,7/6,4/7,2/9,1/11,1	TC	Prom. Int.	Vacante
2047	Of. Limpieza	F	AE	C2	15	5237,06	1,7*/6,5/7,2/9,1/11,1	TC	Concurso	Vacante
2039	Of. Conduct.	F	AE	C2	15	5237,06	1,7*/6,5/7,2/9,1/11,1	TC		Vacante
2040	Of. Conduct.	F	AE	C2	15	5237,06	1,7*/6,5/7,2/9,1/11,1	TC		Vacante
2089	Of. O. Varios	F		C2	15	5237,06	1,7*/6,5/7,2/9,1/11,1	TC		Cubierto
2048	Ayudante	F		A.PROF.	13	5378,13	6,6/7,2/9,1/11,1/TEP	TC	Concurso	Vacante
2113	Ayudante	F		A.PROF.	13	5378,13	6,6/7,2/9,1/11,1/TEP	TC	Concurso	Cubierto
2114	Ayudante	F		A.PROF.	13	5378,13	6,6/7,2/9,1/11,1/TEP	TC	Concurso	Cubierto



2129	Ayudante	F*		A.PROF.	13	5378,13	6,6/7,2/9,1/11,1/TEP	TC	Funcion.	Cubierto
2115	Ayudante	F		A.PROF.	13	5378,13	6,6/7,2/9,1/11,1/TEP	TC	Concurso	Cubierto
2116	Ayudante	F		A.PROF.	13	5378,13	6,6/7,2/9,1/11,1/TEP	TC	Concurso	Cubierto
2117	Ayudante	F		A.PROF.	13	5378,13	6,6/7,2/9,1/11,1/TEP	TC	Concurso	Cubierto
2118	Ayudante	F		A.PROF.	13	5378,13	6,6/7,2/9,1/11,1/TEP	TC	Concurso	Cubierto
2122	Peón	F					6,7/7,2/9,1/11,1/TEP*	TC		
2123	Peón	F					6,7/7,2/9,1/11,1/TEP*	TC		

A incluir Factor especial dificultad técnica*

Dos puestos de peón, 2122 y 2123, a costa de las plazas 2134 y 2135 por dotar, que permitan suprimir el programa de limpieza viaria de fines de semana y festivos, al haberse demostrado su necesidad estructural.*

AREA DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS - VIAS PUBLICAS

Nº	Denomin.	N.	Escala	Gr	CD	C.Esp.	Factores	Dc.	F.Provisio	Sit.
2009	Insp. Servicios	F	AE	C1	18	6183,53	1,4/6,3/7,3/9,2/10,3	TC		Vacante
2131	Oficial Coord.	F	AE	C2	18	6188,07	1,7/6,4/7,2/9,1/11,1	TC	Concurso	A exting.
2150	Téc. Aux. Coord	F	AE	C1	18	6623,53	1,7/6,4/7,2/9,1/11,1	TC	Prom. Int.	Vacante
2086	Of. Taller	F		C2	15	5237,06	1,7*/6,5/7,2/9,1/11,1	TC		Cubierto
2134	Of. O. Varios*	F		C2	15	5237,06	6,5/7,2/9,1/11,1	TC	Prom. Int	Vacante
2135	Of. O. Varios*	F		C2	15	5237,06	6,5/7,2/9,1/11,1	TC	Prom. Int	Vacante
2136	Of. O. Varios	F		C2	15	5237,06	6,5/7,2/9,1/11,1	TC	Prom. Int	Vacante
2137	Of. O. Varios	F		C2	15	5237,06	6,5/7,2/9,1/11,1	TC	Prom. Int	Vacante
2138	Of. O. Varios	F		C2	15	5237,06	6,5/7,2/9,1/11,1	TC	Prom. Int	Vacante
2041	Of. Pintor	F	AE	C2	15	5237,06	1,7*/6,5/7,2/9,1/11,1	TC		Cubierto
2042	Of. Albañil	F	AE	C2	15	5237,06	1,7*/6,5/7,2/9,1/11,1	TC		Vacante
2090	Of. Albañil	F		C2	15	5237,06	1,7*/6,5/7,2/9,1/11,1	TC		Cubierto
2112	Ayudante	F		A.PROF.	13	4916,19	6,6/7,2/9,1/11,1/TEP*	TC		A exting.
3056	Ayudante	L		A.PROF.	13	5201,95	6,6/7,2/9,1/11,1/TEP	TC		A exting.
2119	Ayudante	F*		A. PROF	13	4916,19	6,6/7,2/9,1/11,1/TEP	TC		Vacante



2120	Ayudante	F		A.PROF.	13	4916,19	6,6/7,2/9,1/11,1/TEP*	TC	Concurso	A exting
2121	Ayudante	F		A.PROF.	13	4916,19	6,6/7,2/9,1/11,1/TEP*	TC	Concurso	A exting

Plazas a eliminar. La 2009 por innecesaria. Las 2134 y 2135 para dotar dos puestos de peón, 2122 y 2123, que permitan suprimir el programa de limpieza viaria de fines de semana y festivos, al haberse demostrado su necesidad estructural.*

ir Factor especial dificultad técnica y Factor trabajos especiales*

AREA DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS – ELECTRICIDAD

2139	Of. Coord. Elec.	F	AE	C2	18	6188,07	1,7/6,4/7,2/9,1/11,1	TC	Prom. Int.	A exting.
2151	Téc. Aux. Coord	F	AE	C1	18	6623,53	1,7/6,4/7,2/9,1/11,1	TC	Prom. Int.	Vacante
2044	Of. Electric.	F	AE	C2	15	5673,51	1,7/6,5/7,2/9,1/11,1	TC		Vacante
2092	Of. Electric.	F	AE	C2	15	5673,51	1,7/6,5/7,2/9,1/11,1	TC		Vacante
2094	Of. Electric.	F		C2	15	5673,51	1,7/6,5/7,2/9,1/11,1	TC		Cubierto

A incluir el Factor DGE 120 horas al objeto eliminar las "guardias"*

AREA DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS – CEMENTERIO

Nº	Denomin.	N.	Escala	Gr	CD	C.Esp.	Factores	Dc.	F.Provisió	Sit.
3039	Peón Cement.	L		A.PROF.	12	6754,82	4,3/6,7/7,2/9,1/11,2/TEP	TC		Vacante

AREA DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS – MANTENIMIENTO EDIFICIOS

Nº	Denomin.	N.	Escala	Gr	CD	C.Esp.	Factores	Dc.	F.Provisió	Sit.
2130	Oficial coord.	F	AE	C2	18	6188,07	1,7/6,4/7,2/9,1/11,1	TC	Concurso	A exting.
2147	Téc. Aux. Coord	F	AE	C1	18	6623,53	1,7/6,4/7,2/9,1/11,1	TC	Prom. Int.	Vacante
2111	Ayudante	F		A.PROF.	13	4916,19	6,6/7,2/9,1/11,1	TC	Concurso	Cubierto
2096	Conserje	F		C2	14	4836,89	4,3/6,4/7,3/9,2/11,2	TC		Cubierto
2097	Conserje	F		C2	14	4836,89	4,3/6,5/7,3/9,2/11,2	TC		Cubierto
2098	Conserje	F		C2	14	4836,89	4,3/6,5/7,3/9,2/11,2	TC		Cubierto
2099	Conserje	F		C2	14	4836,89	4,3/6,5/7,3/9,2/11,2	TC		Cubierto



2100	Conserje	F		C2	14	4836,89	4,3/6,5/7,3/9,2/11,2	TC		Cubierto
2101	Conserje	F		C2	14	4836,89	4,3/6,5/7,3/9,2/11,2	TC		Cubierto
2102	Conserje	F		C2	14	4836,89	4,3/6,5/7,3/9,2/11,2	TC		Cubierto
2103	Conserje	F		C2	14	4836,89	4,3/6,5/7,3/9,2/11,2	TC		Cubierto
2104	Conserje	F		C2	14	4836,89	4,3/6,5/7,3/9,2/11,2	TC		A exting.
2105	Conserje	F		C2	14	4836,89	4,3/6,5/7,3/9,2/11,2	TC		Cubierto
2107	Conserje	F		C2	14	4836,89	4,3/6,5/7,3/9,2/11,2	TC		Cubierto
2108	Conserje*	F		C2	14	4836,89	4,3/6,5/7,3/9,2/11,2	TC		A exting.
2110	Conserje*	F		C2	14	4836,89	4,3/6,5/7,3/9,2/11,2	TC		A exting.

Plazas sin personal, a eliminar por innecesarias.

ANEXOS. PERSONAL LABORAL

ANEXO III: PERSONAL LABORAL PARQUES Y JARDINES AYUNTAMIENTO

6301	Encargado*	L			1	1		TC		Vacante
6302	Aux. Jardinería	L			5	1		TC		Vacante
6303	Aux. Jardinería	L			5	1		TC		Vacante
6304	Aux. Jardinería	L			5	1		TC		Vacante
6305	Aux. Jardinería	L			5	1		TC		Vacante
6306	Aux. Jardinería	L			5	1		TC		Vacante
6307	Aux. Jardinería	L			5	1		TC		Vacante
6308	Aux. Jardinería	L			5	1		TC		Vacante
6309	Aux. Jardinería	L			5	1		TC		Vacante
6310	Aux. Jardinería	L			5	1		TP		Vacante
6311	Aux. Jardinería	L			5	1		TP		Vacante

*La denominación, según convenio, es la de MAESTRO JARDINERO**

ANEXO IV: PERSONAL LABORAL LIMPIEZA EDIFICIOS AYUNTAMIENTO

6401	Encarg. Sector	L			3	1		TC		Vacante
6402	Limpiador/a	L			5	3		TC		Vacante
6403	Limpiador/a	L			5	3		TC		Vacante
6404	Limpiador/a	L			5	3		TC		Vacante



6405	Limpiador/a	L		5	3			TC	Vacante
6406	Limpiador/a	L		5	3			TC	Vacante
6407	Limpiador/a	L		5	3			TC	Vacante
6408	Limpiador/a	L		5	3			TC	Vacante
6409	Limpiador/a	L		5	3			TC	Vacante
6410	Limpiador/a	L		5	3			TC	Vacante
6411	Limpiador/a	L		5	3			TC	Vacante
6412	Limpiador/a	L		5	3			TP	Vacante
6413	Limpiador/a	L		5	3			TP	Vacante
6414	Limpiador/a	L		5	3			TP	Vacante
6415	Limpiador/a*	L		5	3			TC	Vacante
6416	Limpiador/a*	L		5	3			TC	Vacante
6417	Limpiador/a*	L		5	3			TP	Vacante

Plazas omitidas, por error, respecto del personal estructural SUBROGADO en 2012.*(...)».

2.2.2.- Ante el mentado informe, quedaria constatada la motivación y justificación de la adecuación retributiva con carácter singular y excepcional, que resulta –según informe del responsable del Área de Servicios– imprescindible por el contenido de los puestos de trabajo, quedando dentro de la potestad de autoorganización que les corresponden a las entidades locales de conformidad con el artículo 4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, en aras de una mejor y más optima organización.

2.3.- No obstante lo anterior, afecta la mentada adecuación retributiva afecta – en este caso a 9 puestos de trabajo–, y siendo conocedor que el concepto adecuación retributiva singular encajaría en concepto jurídico indeterminado, sin embargo, en este caso por ejemplo afecta a 9 puestos. Además de ello, se trata de adecuaciones retributivas de puestos generales ocupados definitivamente que precisamente benefician a los titulares de los mismos, cuando lo idóneo en su caso sería realizar reclasificación de puestos y que vía concurso, –concurriendo principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad– puedan concurrir los demás potenciales aspirantes.

2.4.- **ÁREA DE SERVICIOS ECONOMICOS.** Se incluye el factor 120 horas (2.2. DEDICACION JORNADAS ESPECIALES) a los puestos 1009 y 1054 (Técnico medio y administrativo jefe de oficina del Área de Recursos Económicos) con motivo de la necesidad de que mantengan la especial disponibilidad.

2.4.1.- En este caso, consta informe de fecha 1 de diciembre del 2020 de la interventora municipal que dispone:



«INFORME DE LA DIRECCIÓN DEL ÁREA DE SERVICIOS ECONÓMICOS

ASUNTO: PROPUESTA MODIFICACIÓN COMPLEMENTO ESPECIFICO PUESTOS Nº 1054 Y 1009.

En relación con el correo electrónico recibido en octubre de 2020, del Departamento de Recursos Humanos de este Ayuntamiento y en relación con la petición realizada para cualquier cuestión respecto al Capítulo 1 del Presupuesto Municipal para la anualidad 2021, desde esta Área se solicita la adecuación del complemento específico, para su disponibilidad de hasta un máximo de 120 horas, Factor 2, se emite el siguiente INFORME:

PRIMERO.- En los últimos años, las Área de Recursos Económicos de los Ayuntamiento vienen sufriendo constantes actualizaciones legislativas y de tramitación administrativa, lo que conlleva que se haga necesario el desarrollo de nuevas funciones relacionadas con las siguientes cuestiones:

Con motivo de la aprobación del RD 424/2017, de 28 de abril, por el que se regula el régimen jurídico del control interno en las entidades del Sector Público Local, se hace necesario un mayor control efectivo del sector público local.

Asimismo, hay que poner de manifiesto, que tras la entrada en vigor de la Ley 25/2013, de 27 de diciembre, de impulso de la factura electrónica y creación del registro contable de las facturas en el Sector Público, supone un mayor seguimiento y control de las facturas que se presenten en las entidades locales por parte del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

Se hace necesario poner de manifiesto que la diversidad de obligaciones que, en materia económica se ha impuesto a las entidades locales las diferentes normas que en esta materia han proliferado de un tiempo a esta parte: la Ley 9/2013, de 20 de diciembre, de control de la deuda comercial en el sector público, la Ley 27/2013, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, la Ley 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.

Todo ello, hace necesario que el personal cualificado que está adscrito a esta Área se ponga a disposición de la organización a fin de garantizar el cumplimiento de estas nuevas obligaciones y se modifiquen al alza el factor 2.2 "Dedicación Jornadas Especiales" en el complemento específico de los puestos nº 1054 y 1009.

SEGUNDO.- Las funciones citadas en el apartado PRIMERO han conllevado una mayor dedicación y un mayor desempeño proporcionalmente fuera de la jornada habitual del horario de trabajo, al requerir de estas funcionarias el encontrarse disponible de manera que se puedan resolver las diversas incidencias que van surgiendo en el devenir norma de la ejecución del presupuesto municipal y que resultan difíciles de prever.



TERCERO.- Considerando que estas funciones van a continuar demandándose por la Administración, es por lo que se solicita para una mejor prestación del servicio público, la inclusión del factor 2.2 “Dedicación Jornadas Especiales” en el complemento específico de los puestos nº 1054 y 1009.

Dicho factor 2.2 viene definido en la actual RPT como:

“factor 2.2 por “Dedicación Jornadas Especiales”, el cual retribuye “aquellos puestos de trabajo en los que se prevea la realización de trabajos extraordinarios fuera del horario habitual, con puesta a disposición del trabajador hasta un máximo de 120 horas. Los excesos sobre las anteriores jornadas se compensarán en descansos. Se establece un 20% del sueldo base.”

La justificación de la inclusión de este nuevo factor 2.2 en el complemento específico, se debe a las encomiendas de funciones que se realizan desde el Área de Recursos Económicos, a los puestos 1054 y 1009, para poder disponer de los mismos, cuando resulte necesario, hasta un máximo de 120 horas.

En base a lo expuesto, y muy especialmente a la necesaria dedicación que se requiere para las nuevas funciones encomendadas a los puestos citados y que han sido justificadas en los apartados anteriores, se considera que existen condiciones particulares que deben ser adecuadas en las correspondientes fichas de los puestos de trabajo 1054 y 1009, en cuanto al factor 2.2

En virtud de lo expuesto y de la potestad de autoorganización reconocida a la Administración Pública entre las que se incluye la Local, es por lo que INFORMO FAVORABLEMENTE Y SOLICITO, la modificación del factor 2.2 del Catálogo y Relación de Puestos de Trabajo del personal del Ayuntamiento de Aspe, que retribuye “aquellos puestos de trabajos en los que se prevea la realización de trabajos extraordinarios fuera del horario habitual, con puesta a disposición del trabajador hasta un máximo de 120 horas.”

Es cuanto se tiene a bien informar».

2.4.2.- Ante el mentado informe, queda constatada la motivación y justificación de la adecuación retributiva con carácter singular y excepcional, que resulta —según informe del responsable del Área de Seguridad— imprescindible por el contenido de los puestos de trabajo, quedando dentro de la potestad de autoorganización que les corresponden a las entidades locales de conformidad con el artículo 4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, en aras de una mejor y más optima organización. No obstante, lo anterior, exponer que el factor dedicación jornadas especiales —DJE—, por aplicación de la propia RPT, —exceptuando los puestos de TAG-Jefe de Servicio de las áreas, caso 1004, 1005, 1044, 1061—, está atribuido a puestos de administración especial. En el presente caso, pese a la excelente motivación y justificación que se extrae del informe del Área de Recursos Económicos anteriormente citado, nos encontramos con sendos puestos de administración general. Además de ello, no dejan de ser adecuaciones de puestos generales ocupados definitivamente que precisamente benefician a los titulares de los mismos, cuando lo idóneo en su caso sería realizar reclasificación de puestos y que, vía concurso, —



concurriendo principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad— puedan concurrir los demás potenciales aspirantes.

2.5.- ÁREA DE SERVICIOS GENERALES. Se incrementa el factor responsabilidad al puesto 2143 —Jefe OAC técnico informática— con motivo del incremento de la dificultad técnica conforme al factor de aplicación. En este sentido, pasaría del actual 6.6, al 6.3 habida cuenta de las funciones actuales de la Oficina de Atención Ciudadana.

2.5.1.- Sobre este particular consta providencia de la concejalía de recursos humanos de fecha 30 de marzo del 2021 disponiendo que:

«Don Iván Escobar Palacios concejal delegado de Recursos Humanos en el Ayuntamiento de Aspe, de conformidad con las disposiciones de aplicación, por medio del presente:

EXPONGO

Que el factor de responsabilidad aplicable a los jefes de oficina adscritos en las diferentes áreas del Exmo Ayuntamiento de Aspe es el 6.3, de acuerdo a la Relación de Puestos de Trabajo, salvo el puesto 2143, jefe de oficina de la AOAC, que se le aplica el factor de responsabilidad 6.6.

DISPONGO

Que el Ayuntamiento de Aspe, debe velar por la igualdad de condiciones entre todos sus trabajadores, aplicando los mismos factores en correspondencia a puestos que ejecuten los mismos trabajos y que conlleven una misma responsabilidad.

Por lo que se debe aplicar el factor de responsabilidad 6.3 al puesto 2143 jefe de oficina de la OAC.».

2.5.2.- La Oficina de Atención Ciudadana comenzó su andadura el 15 de septiembre de 2005, siendo integrada inicialmente por cinco personas voluntarias de distintos departamentos con la intención de solventar cualquier consulta o gestión propuesta por el ciudadano.

En la actualidad esta Oficina está compuesta por cuatro administrativos, un Aux. Administrativo en el punto de información y dos ordenanzas/notificadoras.

En lo que respecta al horario de atención al público 08:30 a 14:30 horas, quedando de manera efectiva para trámites internos 1:30 horas aproximadamente.

Esta oficina dedica la mayor parte de su jornada laboral a una ATENCIÓN DIRECTA AL PÚBLICO, resolviendo multitud de cuestiones de manera inmediata, como pueden ser:



Información municipal, bonificaciones, cursos, talleres, concursos, oposiciones.
Información general de la ciudad, teléfonos municipales y de interés (registro civil, callejeros, biblioteca, servicio de aguas, SUMA,).
Entrega de notificaciones.
Control sala de usos múltiples.
Citas DNI y consultas relacionadas con este trámite.

Junto a estas cuestiones inmediatas, detallamos a continuación los trámites administrativos que se realizan en esta oficina:

REGISTRO DE ENTRADA ELECTRÓNICO: Junto con el sellado del documento, se procede a su correspondiente asiento en el programa MyTao, así como al escaneo de cada documento y la entrega del justificante de registro al interesado de forma inmediata, lo que supone dedicar más tiempo al ciudadano.

Diariamente se procede a la clasificación y reparto de los documentos que han tenido entrada mediante registro o correspondencia, gestionando el rechazo de los documentos por parte del departamento asignado inicialmente.

PADRÓN DE HABITANTES: La gestión del padrón de habitantes además de altas, bajas y modificaciones, incluye diversos procedimientos establecidos por el INE, tales como remisión del fichero mensual de variaciones, gestión mensual de errores, renovación anual de extranjeros no comunitarios, confirmación de residencia de ciudadanos comunitarios, tramitación de expedientes de baja por inclusión indebida, cambio de domicilio y altas, tanto de oficio como a petición del interesado, expedición de certificados de empadronamiento y convivencia, altas y modificaciones de vías, etc.

Además, la gestión del padrón conlleva el mantenimiento del censo electoral (distritos y secciones, exposición al público y alegaciones censo electoral...).

CONVENIO JEFATURA PROVINCIAL DE TRÁFICO: El 25 julio de 2006 comenzó a aplicarse el convenio entre el Ayuntamiento y la Jefatura Provincial de Alicante para la tramitación del cambio de domicilio de los permisos de circulación y de conducción.

CONVENIO DIPUTACIÓN DE ALICANTE: Desde el 28 julio 2008 el Ayuntamiento de ha adherido al convenio para la prestación de servicios consistentes en recepción, registro y remisión de comunicaciones del ciudadano con la Diputación.

VENTANILLA ÚNICA: Desde el 1 agosto 2014 el Ayuntamiento se ha adherido al convenio de ventanilla única, lo que supone que se reciben y registran diariamente escritos y comunicaciones dirigidas a los órganos y entidades de la Administración General del Estado y Administración de la Generalitat Valenciana.



En un plazo máximo de 3 días, se remiten los escritos al órgano correspondiente, acompañados de la documentación debidamente compulsada. Asimismo, se han elaborado modelos de solicitud para facilitar a los ciudadanos la remisión de documentación a las diferentes Administraciones.

Este servicio está teniendo una gran aceptación y está siendo utilizado cada vez con mayor frecuencia por los ciudadanos.

ORVE Y SIR: La conexión con ORVE (Oficina de Registro Virtual) es una solución de registro completa que proporciona un servicio en la nube que permite gestionar las Oficinas de Registro de entrada/salida de una Administración, proporcionando su propio libro de registro. Adicionalmente, al contar con certificación SICRES 3.0 posibilita el intercambio de registros en formato electrónico con otros organismos conectados a la plataforma SIR (Sistema de Interconexión de Registros), todo ello se realiza a diario y se reciben los documentos dirigidos hacia los departamentos municipales.

EDICTOS: Los edictos publicados en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, una vez diligenciados, se remiten a la entidad u órgano correspondiente.

PATRIMONIO: Se tramitan los siguientes procedimientos correspondientes a la unidad administrativa de apoyo (patrimonio):

OCUPACIÓN VÍA PÚBLICA CON MESAS Y SILLAS (2006): Este procedimiento se tramita en su totalidad en esta oficina, incluyendo la emisión de autoliquidaciones y liquidaciones en el programa GT/Win.

OCUPACIÓN VÍA PÚBLICA CONTENEDORES (2006): Este procedimiento se tramita en su totalidad en esta oficina, incluyendo la emisión de autoliquidaciones y liquidaciones en el programa GT/Win.

MERCADILLO (2007): Se tramita íntegramente en esta oficina (renovación de los puestos, cambios de titularidad, bajas y altas, modificaciones

Inicialmente estos dos procedimientos no pertenecían a esta oficina. Su tramitación, especialmente la ocupación de vía pública con mesas y sillas, afecta a varios departamentos (urbanismo, policía, tesorería, rentas), lo que implica la necesidad de coordinación entre todos ellos, resultando un procedimiento extenso, complejo y de difícil control.

RECURSOS HUMANOS: Las gestiones que se realizan son las siguientes: anticipos reintegrables, renovación permiso de conducir de policías locales, ayudas asistenciales, certificados de empresa y certificados varios (servicios prestados, superación de pruebas selectivas...).



También se realiza el control de asistencia del personal, proceso que engloba la tramitación de licencias y permisos (asuntos propios, enfermedad, matrimonio, estudios, ...). Además, se procede a la información y recogida de las solicitudes de inscripción en cursos de formación impartidos por la Diputación Provincial de Alicante.

TERRITORIO: Las últimas modificaciones legislativas de las ordenanzas de tramitación de licencias urbanísticas y ejercicio de actividades han supuesto para esta oficina y sus usuarios un problema, debido a los continuos cambios de los más de 30 modelos de solicitud, además de la complejidad en la elección del formulario adecuado por la diferente casuística que diariamente se presenta. Todo ello conlleva la necesidad de consultar constantemente con los técnicos del área las diversas cuestiones planteadas por los ciudadanos.

Información y entrega de modelos y solicitudes.
Entrega de cuestionarios de planes de participación pública.

SERVICIOS A LA PERSONA:

CULTURA Y FIESTAS: Comprende información y recepción solicitudes participación en La Jira, Damas de Honor y Portadores de la Virgen de las Nieves, cortes de calle por fiestas, engalanamiento de calles, concurso de tapas, concurso de belenes, concursos pintura, narrativa, etc.

EDUCACIÓN: escolarización, asistencia a comisiones (escolarización y absentismo, consejo escolar y mesa de subvenciones), tramitación de ayudas de apoyo a la escolarización y menores dependientes. Recepción de solicitudes de reparación y mantenimiento de centros, así como su utilización para actividades extraescolares (festivales, cursos, etc.).

SERVICIOS SOCIALES: Por parte de la concejalía de servicios sociales se estableció, desde hace un año aproximadamente, que los usuarios de este servicio presenten las solicitudes de ayuda económica y sus correspondientes justificaciones en esta oficina a través del registro de entrada, lo que supone una mayor afluencia de público.

Asimismo, fundamentalmente desde la mentada jefatura se realizan las tareas de coordinación y gestión con el resto de servicios municipales, que lleva asociado una cercanía con el ciudadano.

Objetivos fundamentales de la iniciativa:
Conseguir la satisfacción en la atención ciudadana.
Las personas como prioridad.

Una administración más humana, cercana, accesible, con el Punto de Información Municipal.



Mejorar la percepción social de la Administraciones Publicas.
Unificar la atención en un único punto.
Orientar y asesorar a la ciudadanía con información de calidad.
Reducir colas de espera y tiempos de prestación de servicio.
Ayudar en el momento de presentación de documentos.
Dar información sobre el estado de tramitación de las solicitudes.
Reducción de la documentación requerida. No aportación de documentos que ya tenemos o elaborados por otras administraciones.
Simplificación administrativa.
Formación al ciudadano en la tramitación electrónica, mediante la iniciativa como Punto Registro Único ACCV.
Soporte a la organización interna.
Catalogación de trámites y servicios junto con mejoras procedimentales.
Recepción de quejas y sugerencias unificado a nivel municipal, la distribución a las diferentes ÁREAS.

Por tanto, se extraen las nuevas condiciones particulares del puesto 2143 (Jefe OAC) que justifican el incremento del factor de responsabilidad (RES) —cuyo desempeño conlleva responsabilidad por repercusión en los resultados de la organización y por responsabilidad diferente de la ejercida por mando—.

2.5.3.- Queda por tanto motivada y justificada la adecuación retributiva con carácter singular y excepcional, que resulta —según providencia de concejalía— imprescindible por el contenido de los puestos de trabajo.

2.6.- Adecuación retributiva singular, factor 10.3 (trabajo con ordenadores) en todos los puestos de agentes de policía local.

2.6.1.- Consta informe del Intendente-Jefe de la Policía Local de Aspe de fecha 29 de marzo del 2021 que dispone:

«José Manuel HERNÁNDEZ GARCÍA, Intendente-Jefe de la Policía Local, por medio del presente y, en relación al encargo número 39.190 de fecha 24 de marzo de 2021, emite el siguiente INFORME:

Teniendo en cuenta la digitalización administrativa en la que nos encontramos, además de la forma y el contenido de las relaciones de la Administración con los ciudadanos, cada día se hace más necesario el uso de herramientas informáticas y por contra la desaparición del papel en la materialización de los documentos que elaboramos en este Cuerpo de Policía tales como informes, diligencias y oficios.

Es cuanto tiene a bien informar el técnico que suscribe, sin perjuicio de otras consideraciones jurídicas y/o administrativas».



2.6.2.- En principio queda motivada y justificada la adecuación retributiva, sin embargo, teniendo en cuenta a la cantidad de puestos que afecta, combinando con el proceso de revisión de la actual relación de puestos de trabajo, lo idóneo sería realizarlo en la revisión de la relación de puestos de trabajo.

2.6.3.- Además de ello, llama la atención la ingente cantidad de adecuaciones retributivas singulares que se engloban y que estando prevista la revisión de la relación de puestos de trabajo sería lo conveniente estudiarlo en ese momento concreto

2.7.- Reconversión puesto 2009 de inspector de servicios a administrativo de administración general. Y adscripción del puesto 1007 —administrativo jefe de oficina— al Área de Servicios Generales, departamento de recursos humanos.

2.7.1.- En fecha 16 de diciembre del 2020 por parte del técnico medio de recursos humanos se emite informe que literalmente dispone:

«Asunto. Sdo. Modificaciones en el catálogo de puestos de trabajo para la anualidad 2021.

Es objeto del presente informe el análisis de la situación en el Departamento de RRHH a efectos de la posibilidad de adscripción de puestos al mismo, con vista a la próxima aprobación de la RPT municipal para la anualidad 2021.

En el Departamento de RRHH habitualmente venía prestando servicios un administrativo (puesto 1013 del catálogo) y un Técnico Medio de Administración Especial (puesto 2067). Durante el año 2013, la persona que ocupaba el puesto 1013 (Administrativo) pasó a ocupar el puesto 1007 (Administrativo Jefe de oficina de Territorio, aunque en la práctica ha estado prestando el servicio en RRHH). Como resultado de esta promoción interna y como así lo establecía el correspondiente proceso selectivo, el puesto 1013 quedó extinguido.

Pues bien, desde ese momento y hasta la fecha el Departamento de RRHH ha tenido un incremento de trabajo exponencial, debido a los siguientes factores:

- Asunción progresiva de servicios externalizados que han pasado a prestarse de forma directa por el Ayuntamiento. Ello ha traído aparejada la subrogación voluntaria de personal de diversos convenios colectivos, cada uno con sus especificidades, lo cual necesariamente incrementa el tiempo necesario para la realización de nóminas y la gestión diaria del departamento.

- Nuevos procedimientos derivados de la implantación de centros gestores, lo que implicó la gestión directa del capítulo I y los costes derivados de las contrataciones, variaciones, etc.

- La aprobación del vigente Reglamento de Control Interno, hace necesario el incremento de tareas administrativas vinculadas a los expedientes, esto es, comprobación y valoración de propuestas, adjuntar documentación a los expedientes, seguimiento más exhaustivo de los mismos.



Es de destacar que las funciones se han ido realizando por el puesto 2067 y el 1007 (el cual recuerdo que sigue adscrito a Territorio), ello no obstante el sucesivo incremento de tareas ha hecho necesario la contratación de más personal, en este caso un administrativo (nombrado en el puesto 1040 y adscrito temporalmente a RRHH) y un auxiliar administrativo para la ejecución de un programa temporal. Durante el año 2019 se procedió a la reclasificación de un puesto de Administrativo a Técnico Medio de Gestión (puesto 1059) que, en colaboración con el Área Económica realiza tareas de RRHH. Y todo bajo la dirección del Secretario del Ayuntamiento, que coordina el servicio y realiza las tareas de mayor trascendencia jurídica.

Todo lo anterior no ha paliado en absoluto la creciente demanda de servicios hacia RRHH, que en estos momentos se encuentra desbordado en la gestión diaria, y que precisa de forma habitual de servicios de personal laboral contratado como auxiliar administrativo (programas EMCORP, EMCUJU, etc). Ello no obstante nunca soluciona totalmente el problema ya que el personal que se contrata habitualmente es por un tiempo muy limitado, que no excede de 12 meses, además de que las tareas a realizar son tan específicas que cuando el personal adquiere la experiencia necesaria para el trabajo diario en ese momento finalizan el contrato, volviendo a la situación inicial.

Una vez expuesta la situación del Departamento, igualmente se plantea que en el año 2019 se creó un puesto adicional de Administrativo Jefe de Oficina en el Área de Territorio. Dicho puesto en estos momentos se encuentra ocupado por un Administrativo de forma provisional hasta la provisión definitiva. Dado que en Territorio ya disponen de un Jefe de Oficina así como que las tareas del Departamento de RRHH son como se ha dicho anteriormente de una gran complejidad y especificidad se hace necesaria la adscripción definitiva del puesto 1007 al Área de Servicios Generales-RRHH.

Igualmente, se constata que en el catálogo de puestos de trabajo del Ayuntamiento figura un puesto de trabajo (número 2009, Técnico Auxiliar Inspector de Servicios, subgrupo C1, adscrito al Área de Mantenimiento y Servicios), el cual, tras la jubilación de su titular no ha sido provisto. Es más, desde el Área de Servicios se procedió a la creación de cinco puestos de coordinadores que se correspondían mejor con la organización del servicio. Es más, para el presente año se ha solicitado su supresión. En su lugar, esta informante propone la recalificación del citado puesto, ahora de administración especial, en Administrativo de administración general, para que sea cubierto por oposición libre, y adscribirlo a RRHH por las necesidades estructurales de personal que disponemos, así como adscribir definitivamente el puesto 1040 al Área de RRHH por el mismo motivo.

Las anteriores modificaciones serían en todo caso estructurales y no conllevarían coste adicional en el global del capítulo I, ya que los puestos todos se hayan dotados presupuestariamente, la diferencia es que se trasladan las cantidades consignadas al Área de Servicios Generales, lo cual, organizativamente se ajusta con la realidad del trabajo que se está prestando».



2.7.2.- Todo lo informado quedaría dentro de la potestad de autoorganización que les corresponden a las entidades locales de conformidad con el artículo 4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, en aras de una mejor y más óptima organización.

2.8.- En fecha 10 de diciembre del 2019, por parte del concejal de Recursos Humanos se emite providencia que literalmente dispone:

«Desde la concejalía de Cementerio del Excmo. Ayuntamiento de Aspe, y como concejal responsable del área, ante el gran número de servicios funerarios que se deben de realizar fuera del horario habitual de los trabajadores, ya que en nuestro municipio se realizan servicios funerarios los 365 días del año, insto que se redacten todos los informes técnicos y económicos para aumentar la partida destinada para servicios funerarios extraordinarios de guardia, en 2.000 euros brutos».

Quedaría motivado en virtud de que las administraciones públicas, conforme al artículo 18, apartado 4 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. Todo ello, dentro de la potestad de autoorganización que les corresponden a las entidades locales de conformidad con el artículo 4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, en aras de una mejor y más óptima organización. No obstante en anteriores modificaciones puntuales se incluyó una modificación similar, siendo más coherente estudiar los puestos y en su caso realizar la correspondiente modificación cuando se realice la revisión de la relación de puestos de trabajo. Además de ello, pese a estar motivadas no dejan de ser adecuaciones de puestos generales ocupados definitivamente que precisamente benefician a los titulares de los mismos, cuando lo idóneo en su caso sería realizar reclasificación de puestos y que, vía concurso, —concurriendo principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad— puedan concurrir los demás potenciales compañeros. Asimismo, como en las anteriores debería quedar para la futura revisión de la relación de puestos de trabajo.

2.10.- ÁREA DE SERVICIOS A LA PERSONA. Factor 120 horas (2.2. DEDICACION JORNADAS ESPECIALES) puestos 6105 y 3061 (ADL).

2.10.1.- En fecha 18 de enero del 2021, por parte de la directora del Área de Servicios a la Persona se emite informe que literalmente dispone:

«Asunto: Modificación complemento específico puestos de trabajo 3061 y 6105 en la RPT correspondiente a 2021.

En relación con el encargo del Departamento de Recursos Humanos de este Ayuntamiento, sobre la petición de adecuación del complemento específico, para su disponibilidad de hasta un máximo de 120 horas, Factor 2, se emite el siguiente

INFORME



PRIMERO: en los últimos años, la Agencia de desarrollo Local ha visto incrementadas sus tareas, tanto en volumen como en funciones, no limitándose estrictamente a las que figuran en la RPT (Fomento del empleo en el municipio, colaboración en la solicitud y tramitación de subvenciones a otras administraciones, elaboración de informes y propuestas, integración y mantenimiento de la Red Aficon).

En primer lugar, se ha realiza atención al público para diversos trámites ante otras administraciones, relacionados con el fomento del empleo, lo que facilita a los ciudadanos estas cuestiones, que ya no tienen que desplazarse de la población (LABORA, SEPE, AGENCIA TRIBUTARIA, SEGURIDAD SOCIAL, MINISTERIO DE JUSTICIA).

*Así mismo, en cuanto a **fomento del empleo**, se han visto muy incrementadas las funciones debido a la implementación de nuevos programas dirigidos a empresas y a emprendedores para facilitar la empleabilidad de los desempleados del municipio, aumentando en consecuencia la carga de trabajo que conlleva la tramitación de los mismos.*

*En cuanto a **tramitación de subvenciones**, si bien en la ficha figura como “colaboración en la solicitud y tramitación de subvenciones a otras administraciones”, lo cierto es que este personal tramita diversas subvenciones en su totalidad:*

Del Servicio Valenciano de Empleo y Formación:

*- **Mantenimiento de Agentes de Empleo y Desarrollo Local.** Programa de ayuda al mantenimiento de la Agente de Empleo, solicitud y justificación.*

*- **Taller de Empleo:** Programa de empleo-formación de desempleados mayores de 25 años, elaboración y solicitud del proyecto formativo, baremación de los alumnos remitidos por LABORA, baremación de docentes y director, publicación de actas, puesta en marcha del programa, control y fiscalización del gasto, justificación de la subvención y de la realización del itinerario formativo, clausura.*

*- **T´Avalem:** Programa de empleo-formación de desempleados menores de 25 años, elaboración y solicitud del proyecto formativo, baremación de los alumnos remitidos por LABORA, baremación de docentes y director, publicación de actas, puesta en marcha del programa, control y fiscalización del gasto, justificación de la subvención y de la realización del itinerario formativo, clausura.*

*- **EMCORP:** Programa de empleo de desempleados de al menos 30 años, elaboración y solicitud del programa, baremación de los candidatos remitidos por LABORA junto con los representantes de los Sindicatos comarcales U.G.T. y C.C.O.O., puesta en marcha del programa, justificación de la subvención.*

*- **EMPUJU:** Programa de empleo de jóvenes cualificados inscritos en el sistema de garantía juvenil, elaboración y solicitud del programa, baremación de los candidatos remitidos por LABORA junto con los representantes de los Sindicatos comarcales U.G.T. y C.C.O.O., puesta en marcha del programa, justificación de la subvención.*

*- **EMCUJU:** Programa de empleo de jóvenes sin cualificación inscritos en el sistema de garantía juvenil, elaboración y solicitud del programa, baremación de los candidatos remitidos por LABORA junto con los representantes de los Sindicatos comarcales U.G.T. y C.C.O.O., puesta en marcha del programa, justificación de la subvención.*



-**ECOVID:** Programa de empleo para la contratación de desempleados que perdieron sus puestos de trabajo durante el estado de alarma, elaboración y solicitud del programa, baremación de los candidatos remitidos por LABORA junto con los representantes de los Sindicatos comarcales U.G.T. y C.C.O.O., puesta en marcha del programa, justificación de la subvención.

Agència Valenciana del Turisme

-**Competitividad y desestacionalización de los destinos turísticos: “II Muestra de la Gastronomía de Aspe”:** tramitación solicitudes, reuniones con establecimientos para informarles sobre su participación en las actividades de la muestra, organización de la programación: presentación y clausura de la muestra, organización y contratación de talleres infantiles, cata de vinos, así como realización de visitas guiadas “la ruta más dulce”, contacto con proveedores para la realización de cartelería y folletos, información de todos los participantes en Facebook e Instagram de turismo.

-**Inversión en adecuación y mejora de los servicios y recursos turísticos: “Aula Interpretación de la Naturaleza”:** tramitación solicitudes, contacto con proveedores, seguimiento de las inversiones, justificación.

Diputación Provincial de Alicante

- **Subvención para minimizar el impacto Covid-19.** Subvención al tejido empresarial del municipio de Aspe. Elaboración de las bases con los criterios establecidos por Diputación, publicación, recepción de solicitudes, estudio de las mismas y aprobación de las ayudas.

-**Huertos Ecológicos Municipales. Gasto Corriente e Inversión.** Solicitud de subvención y justificación

-**Acciones formativas.** Solicitud de subvención y justificación.

Patronato Provincial de Turismo de Alicante

-**Folletos traducidos.** Tramitación solicitudes, contacto con proveedores, redacción de textos de los folletos y guías turísticas, justificaciones.

-**Folletos de promoción turística.** Tramitación solicitudes, contacto con proveedores, redacción de textos de los folletos y guías turísticas, justificaciones.

Por otra parte con el tiempo se han ido implementando **nuevos programas de formación** para facilitar la empleabilidad de los demandantes, organizando en la actualidad diversos cursos de manejo de maquinaria industrial, prevención de riesgos laborales, primeros auxilios, socorrista acuático, manipulador de alimentos, etc.

Así mismo este personal atiende la **Oficina de Turismo del municipio**, con todo lo que conlleva: información a visitantes, registro y tramitación de valoraciones en plataforma de la Agència Valenciana de Turisme, organización de visitas guiadas, mantenimiento de las redes sociales de turismo, asistencia a jornadas formativas y ferias.

SEGUNDO: Las funciones citadas han conllevado una mayor dedicación y un mayor desempeño proporcionalmente fuera de la jornada habitual del horario de trabajo de las dos Agentes de Desarrollo Local adscritas al Área, al requerir de este personal disponibilidad de forma que se puedan resolver las diversas incidencias que van surgiendo en el devenir de la tramitación de los diversos expedientes y que resultan difíciles de prever.



TERCERO: Considerando que estas funciones van a continuar demandándose por la Administración, es por lo que se solicita para una mejor prestación del servicio público, la inclusión del factor 2.2 “Dedicación Jornadas Especiales” en el complemento específico de los puestos nº 3061 y 6105.

Dicho factor viene definido en la actual RPT como: ..“Factor 2.2 por “Dedicación Jornadas Especiales”, el cual retribuye “aquellos puestos de trabajo en los que se prevea la realización de trabajos extraordinarios fuera del horario habitual, con puesta a disposición del trabajador hasta un máximo de 120 horas. Los excesos sobre las anteriores jornadas se compensarán en descansos. Se establece un 20% del sueldo base.”

La justificación de la inclusión de este nuevo factor 2.2 en el complemento específico se debe a las encomiendas de funciones que se realizan desde el Área de Servicios a la Persona y desde Alcaldía a los puestos 3061 y 6105 para poder disponer de los mismos, cuando resulte necesario, hasta un máximo de 120 horas.

En base a lo expuesto, y muy especialmente a la necesaria dedicación que se requiere para las nuevas funciones encomendadas a los puestos citados y que han sido justificadas en los apartados anteriores, se considera que existen condiciones particulares que deben ser adecuadas en las correspondientes fichas de los puestos 3061 y 6105 en cuanto al factor 2.2.

Por tanto y en virtud de la potestad de autoorganización reconocida a la Administración Pública, entre las que se incluye la Local, es por lo que SE INFORMA FAVORABLEMENTE Y SE SOLICITA la modificación del factor 2.2. del Catálogo y Relación de Puestos de Trabajo del personal del Ayuntamiento de Aspe».

2.10.2.- Pese al excelente informe por el que quedaría motivado en virtud de que las administraciones públicas, conforme al artículo 18, apartado 4 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. Todo ello, dentro de la potestad de autoorganización que les corresponden a las entidades locales de conformidad con el artículo 4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, en aras de una mejor y más óptima organización. No obstante, discrepo en cuanto a que se trata de realizar adecuación retributiva a puestos de indefinidos no fijos, ya que sólo se pueden hacer para puestos de personal laboral fijo o puestos de funcionarios. Y también se trata de puestos ocupados por personal que precisamente benefician a los titulares de los mismos, cuando lo idóneo en su caso sería realizar reclasificación de puestos y que, vía concurso, —concurriendo principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad— puedan concurrir los demás potenciales compañeros.

2.11.- Adecuación retributiva puesto 2060 (coordinación servicios sociales).

2.11.1.- En fecha 18 de enero del 2021 por parte de la Directora del Área de Servicios de Atención a la Persona se emite informe que literalmente dispone:



«Asunto: COMPLEMENTO COORDINACION SUBVENCIÓN CENTROS Y PROGRAMAS SERVICIOS SOCIALES.LINEA NOMINATIVA. PERSONAL EQUIPO BASE.

El Ayuntamiento de Aspe durante los ejercicios 2019 y 2020 ha sido entidad local beneficiaria de la línea nominativa S0228000, financiación Entidades Locales, Servicios Sociales, por un importe total de 790.960 euros, en concepto de subvención para la financiación de los gastos derivados del funcionamiento de los centros y programas de servicios sociales. Este importe incluye la aportación de 386.860 euros para la contratación del personal del equipo de servicios sociales base y la cantidad de 6.440€ de complemento de jefatura/ coordinación, sobre un total reconocido de 7.000 €:

El detalle de la subvención referido al personal que integra el equipo base es el siguiente.

5,50 Trabajadores/as Sociales.

1,5 Psicólogos/as-Pedagogos/as

2,5 Educadores/as sociales.

1 Asesor/a jurídico/a.

1 Complemento coordinación.

1 Técnico/a Integración Social (TIS)

3 Soporte administrativo.

Cabe destacar que la diferencia entre el puesto de trabajador Social Coordinador y Trabajador Social en cómputo anual es de 3.443,54 € para el ejercicio 2019 y de 4.188,83€ para el ejercicio 2020, con el siguiente detalle, según informe de departamento de recursos humanos:

«Asunto. Informe sobre complemento 120 horas Coordinación Servicios Sociales.

Se emite el presente informe al efecto de justificar el complemento específico de la Trabajadora Social Coordinadora.

A partir del año 2013 se modificó el complemento específico del puesto 2060 (Asistente Social Coordinadora en aquel entonces) en el siguiente sentido: 3.2.5. Se modifica el complemento específico de la Asistente Social Coordinadora al incluirle el factor jornadas especiales por 120 horas para equiparlo al resto de puestos de responsabilidad.

El citado factor se cuantifica en un 20% del sueldo base del funcionario que debe percibir dicho complemento, por lo que está en función del subgrupo a que pertenece. En el presente caso hablamos de un subgrupo A2 por lo que el complemento en cuestión para el año 2020 se establece en un total de 3310,08 euros anuales.

Por otro lado, el citado puesto tiene el factor de Especial Dificultad Técnica valorado un punto por encima del resto de puestos de Trabajador Social, lo cual supone un total anual de 878,75 euros anuales.



El total de diferencias entre el puesto de Trabajador Social Coordinador y Trabajador Social en cómputo anual es de 4.188,83 euros».

Así, encontramos que la subvención para 2019, complemento de coordinación, ha sido minorada, por falta de justificación de 3.556,46 €, correspondientes al complemento de coordinación no aplicado a la persona que efectivamente realiza la coordinación del departamento de servicios sociales y de los servicios y programas adscritos al mismo. En 2020, encontramos la misma situación con 2.811,17 € de diferencia entre el complemento reconocido por el Ayuntamiento y la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas, cuantía que de no ser reconocida y abonada como complemento de coordinación volverá a ser minorada, debiendo realizar la devolución del importe no justificado.

Por otra parte, la Ley 3/2019, de 18 de febrero, de la Generalitat, de Servicios Sociales Inclusivos de la Comunitat Valenciana, en su artículo 14 establece la Estructura funcional del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales.

“...El Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales, para la consecución de sus objetivos con equidad, calidad y eficiencia, se estructura funcionalmente en dos niveles de atención, mutuamente complementarios y de carácter continuo, integrado y sinérgico: atención primaria y atención secundaria”.

El artículo 15, de la misma, define la Atención primaria, distinguiendo dos niveles de actuación: de carácter básico y de carácter específico y el artículo 16 la Atención Secundaria como el segundo nivel para la provisión de prestaciones y servicios especializados que refuercen la atención primaria, cuando se requiere una intervención integral de mayor intensidad y sostenida en el tiempo.

Respecto a la financiación para el ejercicio 2021 y siguientes, decir que, ésta se instrumenta a través del contrato programa con carácter plurianual, según se prevé y establece en el Decreto 38/2020 de 20 de marzo del Consell, de coordinación y financiación de la atención primaria de servicios sociales, capítulo II, del artículo 11 al 19.

Todo ello incrementa las labores de coordinación, requiriendo además un seguimiento más exhaustivo de cada programa y servicio, una mayor dedicación y mayor responsabilidad, dado el notable incremento de programas, profesionales y dotación presupuestaria que la nueva estructura contemplada en la ley y el contrato programa suponen.

Por ello que, siendo voluntad de este Ayuntamiento reconocer este incremento en la labor de coordinación y la mayor responsabilidad de la trabajadora Carmen Sabater Alted, se propone se incrementen los complementos necesarios, para que la cuantía satisfecha en concepto de complementos de coordinación (jornadas especiales, responsabilidad y especial dificultad técnica) llegue a alcanzar la cantidad reconocida y estipulada por la Conselleria de Igualdad y políticas Inclusivas».



2.11.2.- Queda motivado en virtud de que las administraciones públicas, conforme al artículo 18, apartado 4 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. Todo ello, dentro de la potestad de autoorganización que les corresponden a las entidades locales de conformidad con el artículo 4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, en aras de una mejor y más óptima organización. No obstante, lo anterior, ese puesto, ya era de coordinador y por ende quedaban subsumidas esas funciones de coordinación —en puridad sean más o menos—, por ello, a lo sumo, el mismo debe quedar vinculado a la efectiva coordinación de los fondos —subvención nominativa citada— habida cuenta de esas mayores funciones y responsabilidades del puesto derivadas de la misma. Si por cualquier circunstancia finaliza la subvención nominativa, debe volverse al actual punto de partida debido a la justificación que da lugar a efectuar la mentada adecuación retributiva.

2.12.- ÁREA DE SERVICIOS A LA PERSONA. Adecuación retributiva puestos 2124, 2125, 2126 y 2127 operarios del Teatro Wagner.

2.12.1.- Consta informe de María José Torres Culebras directora del Área de Atención a la persona fecha 22 de marzo del 2021 que dispone:

«El personal que actualmente ocupa los puestos denominados en el Catálogo como “Personal de Sala Teatro Wagner”, puestos 2124, 2125, 2126 y 2127, viene prestando sus servicios en dicho recinto, con una jornada del 50%.

Las circunstancias provocadas por la pandemia de COVID-19, que han provocado la reducción de la actividad en recintos cerrados, como el Teatro Wagner, cuando no la suspensión total de la misma, han hecho patente la necesidad de flexibilizar estos puestos, ya que las necesidades de la Concejalía de Cultura requieren disponer de un tipo de personal más polivalente, que pueda realizar sus funciones, además de en el Teatro, en otras dependencias del Departamento, (Museo, Biblioteca, Auditorio de verano Alfredo Kraus, etc.) y en las actividades que se organicen por dicha Concejalía. Estas nuevas funciones excederían la jornada del 50% que tienen en la actualidad.

Por lo expuesto se considera necesaria la modificación de los puestos 2124, 2125, 2126 y 2127, de “Personal de Sala Teatro Wagner” a “Operarios de la Concejalía de Cultura” con un aumento de jornada del 50% actual al 75% de jornada, con lo que se conseguiría dar mayor cobertura al resto de dependencias y actividades de gestión de la Concejalía de Cultura, además de prestar servicio en el Teatro Wagner».

2.12.2.- Quedaría motivado en virtud de que las administraciones públicas, conforme al artículo 18, apartado 4 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. Todo ello, dentro de la potestad de autoorganización que les corresponden a las entidades locales de conformidad con el artículo 4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril,



Reguladora de las Bases del Régimen Local, en aras de una mejor y más óptima organización. No obstante, llama la atención la ingente cantidad de adecuaciones retributivas singulares que se engloban y que, pese a estar motivadas no dejan de ser adecuaciones de puestos generales ocupados definitivamente que precisamente benefician a los titulares de los mismos, cuando lo idóneo en su caso sería realizar reclasificación de puestos y que, vía concurso, —concurriendo principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad— puedan concurrir los demás potenciales aspirantes. Asimismo, debería estudiarse en su caso en la futura revisión de la relación de puestos de trabajo.

2.13.- Creación tres puestos de trabajo en el área de Servicios Sociales, el 3065 (Psicólogo), 3067 (Educador) y el 3066 (Administrativo).

2.13.1.- En la sesión plenaria ordinaria 18/2020 del 22 de diciembre del 2020 se adoptó el siguiente acuerdo:

«**PRIMERA:** Aprobar el II Plan Municipal de Adicciones, siendo su contenido el que se acompaña como anexo a esta propuesta, con una duración de cuatro años (2021-2024). Para la contratación del personal correspondiente se cumplirá lo dispuesto por la Ley 10/2010, de 9 de julio de la Generalitat Valenciana, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, en cuanto a duración máxima de los programas.

SEGUNDA: Dar cuenta a la Comisión Informativa de Servicios Generales y a la Persona del Acuerdo adoptado.

TERCERA: Comunicar a las Áreas de Servicios a la Persona/Servicios Sociales/Sanidad/Educación/Mujer e Igualdad, y al Área de Recursos Económicos».

2.13.2.- Además del mentado acuerdo, el artículo 6, apartado 3 de la Ley 10/2014, de 29 de diciembre, de Salud de la Comunitat Valenciana preceptúa que:

«Además de las competencias previstas en los apartados anteriores, los municipios de la Comunitat Valenciana ejercerán las siguientes competencias en función de la población:

a) Los municipios de más de 20.000 habitantes:

1.º La aprobación y ejecución de un plan municipal sobre trastornos adictivos, elaborado en coordinación y de conformidad con los criterios establecidos en el Plan Estratégico sobre Trastornos Adictivos de la Generalitat, que incluirá programas de prevención, así como de información y asesoramiento a través de las unidades destinadas a la prevención comunitaria de conductas adictivas. Para la aprobación del plan municipal, se solicitará informe preceptivo y vinculante a la Conselleria que ostente las competencias en materia de trastornos adictivos.

2.º La coordinación de los programas municipales de prevención en materia de trastornos adictivos que se desarrollen exclusivamente en su ámbito territorial.



3.º *El fomento de la participación social y de las instituciones sin ánimo de lucro que en el municipio desarrollen las actuaciones previstas en el plan municipal sobre trastornos adictivos.*

4.º *La constitución de unidades destinadas a la prevención comunitaria de conductas adictivas, dotándolas de los medios técnicos y humanos necesarios».*

2.13.3.- Ante ambas cosas, y teniendo en cuenta que el órgano colegiado pleno adoptó —previos informes pertinentes— por medio de acuerdo plenario la decisión solemne y formal de prestar con regularidad y continuidad el servicio de conductas adictivas, todo ello, de conformidad con el artículo 42 del Decreto de 17 de junio de 1955 por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de las Corporaciones locales, se hace preciso ante tal conjugación la creación de las mentadas plazas citadas.

2.13.4.- No obstante, lo anterior, lo cierto y verdad es que se produce un choque de disposiciones, por un lado la normativa Ley 10/2014, de 29 de diciembre, de Salud de la Comunitat Valenciana que hace referencia a la prestación del servicio —y además se financia parcialmente por la Comunidad Autónoma— y por otro el artículo 19 de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021.

2.13.5.- Por todo lo expuesto anteriormente quedaría motivado.

TERCERO.- Sobre amortización de plazas y puestos 2094 (oficial electricista), 2042 (oficial albañil) y 2104 (conserje mantenedor).

3.1.- En fecha 24 de marzo del 2021, por parte del concejal de recursos humanos, Don Iván Escobar Palacios se realiza la siguiente providencia:

«Don Iván Escobar Palacios concejal delegado de Recursos Humanos en el Ayuntamiento de Aspe, de conformidad con las disposiciones de aplicación, por medio del presente:

EXPONGO

El Ayuntamiento en el ejercicio de sus facultades discrecionales, tiene la obligación de valorar las necesidades del interés público y lo más conveniente para satisfacerlas, dentro de su propio ámbito competencial. Es un amplio margen que gozan todas las Administraciones Públicas a la hora de consolidar, modificar, completar o suprimir sus estructuras organizativas, que se desprende de numerosas sentencias del Tribunal Constitucional, como la Sentencia del T.C. de 18 de octubre de 1993, de 29 de marzo de 1990 o de 23 abril de 1986, entre otras.

Solamente de esta manera, puede ejercerse eficazmente esa competencia, puesto que es la propia Administración quien ha de valorar las diferentes circunstancias existentes, a fin de



obtener la mejor conjugación posible de los recursos personales y económicos que disponga, o prever disposiciones con los objetivos prestacionales que tenga programados presupuestariamente o se proponga alcanzar. Por lo que el Ayuntamiento puede proceder a la amortización de aquellas plazas vacantes que estime que no sean necesarias para su organización.

Todo esto viene a correlación del artículo 69.1 del RD Legislativo 5/2015 de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. - “la planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tendrá como objeto, la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles, mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad”.

En relación a lo anteriormente expuesto, y de acuerdo al informe justificativo por parte del funcionario responsable del área de Servicios y Mantenimiento del Exmo Ayuntamiento de Aspe, D. Fernando Luís Estellés López, Jefe de Servicios, los puestos 2094 Oficial electricista y 2042 Oficial Albañil, adscritos al área de Servicios y Mantenimiento integrado en la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Aspe, en éstos momentos en situación vacante, su no reposición, no perturbaría la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios habituales prestados por el Ayuntamiento. Paralelamente, la Administración debe velar por la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles, mediante una buena distribución económica y promover su mejor distribución, para mejorar la promoción profesional y económica de sus trabajadores.

DISPONGO

Que los puestos 2094 Oficial electricista, 2104 Conserje Mantenedor y 2042 oficial albañil, adscritos al área de Servicios y Mantenimiento integrado en la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Aspe, sean amortizados para poder utilizar los recursos económicos que emanarán de dichos actos, para poder afrontar las modificaciones puntuales negociadas y aprobadas en Mesa de Negociación, en la que están representados todos los representantes sindicales de los trabajadores del ayuntamiento y la propia Administración.

Asimismo, se tengan en cuenta las reclasificaciones estructurales de los distintos puestos en el área de servicios, que no reflejan de manera fehaciente, dónde desarrollan su actividad, dentro de las diferentes áreas de trabajo de la Concejalía de Servicios y Mantenimiento, expuestos en informe técnico realizado por parte del Jefe de Servicios, ya que no conllevan coste económico alguno y así poder reflejar la realidad existente en dicha área».

3.2.- En fecha 12 de marzo del 2021, por parte de Fernando Estelles Llopis, jefe de servicio del Área de Servicios del Ayuntamiento de Aspe se emite el siguiente informe:

«En relación a su solicitud de informe relativo a la posibilidad de seguir prestando el servicio de mantenimiento de las instalaciones eléctricas municipales si se amortiza una plaza de



oficial electricista, de las existentes en la RPT municipal, a solicitud de la corporación municipal informo.

El puesto de electricista municipal, de los que únicamente hay tres unidades en la actualidad en la RPT municipal, se ocupa básicamente del mantenimiento por gestión directa de las instalaciones eléctricas municipales que se reciben como resultado de las obras, edificios y urbanizaciones que se ejecutan por el área de territorio.

Esto divide principalmente su cometido en dos grandes grupos de actividad. Por una el mantenimiento, tanto correctivo como preventivo, del alumbrado público municipal y sus instalaciones y por otra el mantenimiento de las instalaciones eléctricas de los distintos edificios municipales y aquellos otros cuyo mantenimiento tenemos encomendado, como los colegios, también por gestión directa.

En la actualidad, el alumbrado público se ha renovado prácticamente en su totalidad por la implantación de la tecnología LED, por lo que su mantenimiento prácticamente se reduce al correctivo. Por otra parte, y tras el esfuerzo de adaptación de las instalaciones eléctricas de los edificios de uso público municipales desde que son inspeccionados por Organismo de Control Autónomo contratado al efecto, el mantenimiento de las instalaciones de los edificios municipales se limita prácticamente al preventivo.

La incorporación al servicio de la figura del coordinador, en Marzo de 2018, combinada con las ausencias de los oficiales del servicio, por jubilación e incapacidades temporales de larga duración no sustituidas, aún hoy en día, ha demostrado que se puede complementar el mantenimiento encomendado con la gestión indirecta, normalmente mediante contratos menores, que permiten cubrir las carencias de medios y personal que en momentos puntuales pueden aparecer, por lo que entiendo es compatible la amortización del puesto que se cita con la prestación del servicio, siempre y cuando se pueda recurrir a la gestión indirecta de aquellas obras y servicios que permitan paliar las deficiencias puntuales que se detecten y se dote con los importes adecuados a las partida presupuestaria del capítulo 2 del presupuesto que las permita».

3.3.- En fecha 16 de marzo del 2021, por parte de Fernando Estelles Llopis, jefe de servicio del Área de Servicios del Ayuntamiento de Aspe se emite el siguiente informe:

«En relación a su solicitud de informe relativo a la posibilidad de seguir prestando el servicio de mantenimiento de albañilería si se amortiza una plaza de oficial albañil, de las existentes en la RPT municipal, a solicitud de la corporación municipal informo.

El puesto de albañil, de los que únicamente hay dos unidades en la actualidad en la RPT municipal, se ocupa básicamente del mantenimiento por gestión directa de las vías públicas y de los edificios municipales que se reciben como resultado de las obras, edificios y urbanizaciones que se ejecutan por el área de territorio.



Esto divide principalmente su cometido en dos grandes grupos de actividad. Por una el mantenimiento, tanto correctivo como preventivo, de las vías públicas, tanto acerados como calzadas, y por otra el mantenimiento de los distintos edificios municipales y aquellos otros cuyo mantenimiento tenemos encomendado, como los colegios, también por gestión directa.

En la actualidad, tras varios años sin cubrir la plaza que se pretende amortizar, que quedó vacante por jubilación del titular, en un municipio de 20.000 habitantes, se ha venido recurriendo a la prestación, por gestión indirecta, de muchas de las actuaciones realizadas.

La incorporación al servicio de los coordinadores de vías públicas y de edificios, ambos en Marzo de 2018, combinada con la limitación de la capacidad de respuesta al disponer para los mantenimientos de ambos servicios de un solo oficial albañil para todo el municipio, por la jubilación no sustituida, aún hoy en día, ha demostrado que se puede complementar el mantenimiento encomendado con la gestión indirecta, normalmente mediante contratos menores, que permiten cubrir las carencias de medios y personal, por lo que entiendo es compatible la amortización del puesto que se cita con la prestación del servicio, siempre y cuando se pueda recurrir a la gestión indirecta de aquellas obras y servicios que permitan paliar las deficiencias de personal existentes y se dote con los importes adecuados a las partida presupuestaria del capítulo 2 del presupuesto que las permita».

3.3.- En fecha 23 de marzo del 2021, por parte de Fernando Estelles Llopis, jefe de servicio del Área de Servicios del Ayuntamiento de Aspe se emite el siguiente informe:

« En relación a su solicitud de informe relativo a la solicitud del equipo de gobierno de respecto a la posibilidad de continuar prestando el servicio de conserjería si se amortiza la plaza de oficial mantenedor vacante en la plantilla desde la jubilación del titular, Don Antonio Alberola Cañizares, le informo que con motivo de dicha jubilación fue reorganizado el servicio de forma que se atienden todas las conserjerías a pesar de su ausencia desde hace varios años, pues nunca se cubrió la plaza, por lo que a mi juicio, siempre que no se incrementen las necesidades actuales, puede amortizarse la plaza».

3.4.- Sobre la amortización de plazas en plantilla y puestos en la relación de puestos de trabajo.

Ciertamente estamos en el escenario de la potestad de autoorganización de la entidad local de conformidad con la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local. Hay que tener en cuenta que, según el criterio jurisprudencial del Tribunal Supremo, es innecesaria la negociación sindical para la amortización, transformación y creación de plazas en la Plantilla, ya que se trata del ejercicio de la potestad de autoorganización. Así se manifiesta en la Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de abril de 2014, que concluye que:

«...hemos de concluir en la innecesariedad del proceso negociador en la amortización, transformación y creación de plazas en la plantilla del año 2010 respecto a la del 2009 como



pretendía la demanda. En la demanda se alude a modificaciones operadas en la RPT mas no consta que la misma hubiera sido impugnada, al menos en el recurso de instancia, sino solo la plantilla que entendemos no afecta a las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 37 EBEP por lo que se desestima la pretensión».

Este razonamiento del Tribunal Supremo proviene del 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 que excluye la necesidad de negociación para la potestad de autoorganización, salvo que tenga repercusión sobre las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos.

Así, indica en su art. 37.2.a) del 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 que:

«Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación, las materias siguientes:

a) Las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización.

Cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre condiciones de trabajo de los funcionarios públicos contempladas en el apartado anterior, procederá la negociación de dichas condiciones con las Organizaciones Sindicales a que se refiere este Estatuto».

Independientemente de lo anterior, y sin perjuicio de la motivación realizada que quedaría dentro del escenario de la potestad de autoorganización de la entidad local de conformidad con el artículo 4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, llama la atención por ejemplo lo siguiente; el informe del Jefe de Servicios del Área de Servicios expone expresamente con respecto al puesto 2042 (oficial albañil) que:

«Informe. - A la vista del catálogo de los puestos de trabajo se aprecia que, pese al esfuerzo realizado en los últimos años al objeto de reconocer a los oficiales del área en sus puestos de trabajo, como factor específico, el coeficiente 1, FACTOR ESPECIAL DIFICULTAD TÉCNICA, en su nivel 7, motivado por la especial dificultad técnica que requiere el desarrollo de las tareas encomendadas, este reconocimiento queda pendiente en los puestos de trabajo que se detallan a continuación, puesto que en su definición encontramos:

DEFINICION DE FACTORES DEL COMPLEMENTO ESPECÍFICO:

FACTOR ESPECIAL DIFICULTAD TÉCNICA (DIF). *Retribuye aquellos puestos de trabajo en los que se da una o varias de las siguientes características:*

Los que necesiten para su desempeño de una permanente actualización, con estudio e interpretación de nueva normativa.

Los que para su perfecto desempeño precisan una experiencia previa superior a cinco años o una habilitación específica.

Los que requieran una especialización alta o muy alta.



Los que conlleven el manejo permanente de programas informáticos de complejidad al menos media, diferentes en todo caso al simple tratamiento de textos.

Se establecen siete niveles calculados sobre el porcentaje del sueldo base indicado.

TRABAJOS ESPECIALES (TEP). Retribuye aquellos puestos de trabajo cuyo desempeño comporta de manera habitual, la realización de tareas penosas no contempladas anteriormente, tales como el manipulado de cadáveres y otras establecidas en el puesto de trabajo correspondiente.

(...) Los puestos 2042 y 2090 Of. Albañil, realizan trabajos en altura que requieren de especial formación, tanto en materia de prevención como técnica, para el trabajo desde andamios, Art. 433 R.D. 2177/2014 Utilización segura de los andamios, requiriendo de habilitación administrativa, y su actualización periódica, para el uso de plataformas elevadoras, Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo, formación según UNE-58923:2014 (...).».

Esto es que al puesto 2042 se le realice adecuación retributiva factor 1.7 por los motivos señalados anteriormente, pero posteriormente informa que se amortice ese mismo puesto, cuando en informe anterior razonaba especial dificultad técnica del puesto.

Amortizar plazas y puestos actualmente atendiendo a los porcentajes de tasa de reposición actuales puede ser poco prudente ya que la posterior creación de puestos debe estar muy motivada en normativa de aplicación por ser de necesaria prestación o en supuestos de asunción de servicios (publicatio) y conforme al artículo 126, apartado 2 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, y como vemos la amortización apenas requiere motivación y encaje todo ello en la potestad de autoorganización. Además de ello, resulta incoherente amortizar plazas cuando existen 25 programas temporales de funcionarios que precisamente se nutren en parte con subvención, pero la otra parte se nutre con los puestos vacantes. Además de ello, probablemente sea más recomendable en su caso la reclasificación de puestos y no la amortización.

CUARTO.- Subida global del Presupuesto 2020, con respecto al vigente proyecto de presupuestos 2021. Motivos.

4.1.- Uno de los motivos de la subida global proviene del preámbulo del Anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 — apartado IV— que dispone: «*En el Capítulo I, tras definir lo que constituye el “sector público” a estos efectos, trata de los gastos del personal con la previsión general de que, durante el año 2021, tanto las retribuciones del personal al servicio del sector público como la masa salarial del personal laboral experimentarán un crecimiento del 0,9 por ciento respecto de los vigentes a 31 de diciembre de 2020*», así también el artículo 18, Dos del Anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 que preceptúa: «*En el año*



2021, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 0,9 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2020, 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 2020. 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».

4.2.- Sobre la subida del Salario Mínimo Interprofesional.

4.2.1.- Para el año 2019. Proviene del Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019 que establece el salario mínimo interprofesional en 30 euros/día o 900 euros/mes, afectando a varios departamentos del Ayuntamiento —principalmente personal subrogado—.

4.2.2. Para el año 2020. Proviene del Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020 que establece el salario mínimo interprofesional en 31,66 euros/día o 950 euros/mes, afectando a varios departamentos del Ayuntamiento —principalmente personal subrogado—.

4.2.3.- Para el año 2021. Según la Disposición Adicional 6ª del Real Decreto-ley 38/2020, de 29 de diciembre que dispone que hasta la futura publicación del SMI 2021 se prórroga de la vigencia del Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2021 que establece el salario mínimo interprofesional en 33,33 euros/día o 1000 euros/mes, afectando a varios departamentos del Ayuntamiento —principalmente personal subrogado—.

QUINTO.- Situación del departamento de servicios sociales.

5.1.- En fecha 21 de diciembre del 2020, con ocasión de la aprobación por parte del Pleno de la entidad local del II Plan Municipal de Drogodependencias (2021-2024), esta secretaria conjuntamente con la intervención informábamos:

«En la RPT y en la plantilla de personal que soporta el Capítulo I, no existen creadas plazas para asumir el servicio correspondiente al Plan Municipal de Drogodependencias. En el caso de su aprobación será necesario crear las plazas que se prevén en el Plan, tras la modificación de la RPT o instrumento similar.

- Y la asunción de este gasto supone un 48% del total del presupuesto de gastos del Ayuntamiento.

- Deberá asumirse el compromiso de gasto para las anualidades establecidas en el II Plan Municipal de Drogodependencias 2021-2024.



- Poner de manifiesto que, en la actualidad, existen 25 programas temporales de funcionarios, no pudiendo el Capítulo I soportar con las vacantes actuales el incremento de más programas. Teniendo en cuenta que el presente II Plan Municipal de Drogodependencias, se trata de un gasto de carácter estructural, se deberán crear dichas plazas.

- Advertir, que el Ayuntamiento Pleno en reiteradas ocasiones aprobó la reducción y suspensión de determinadas ordenanzas fiscales que suponen una reducción sustancial en el presupuesto de ingresos del Ayuntamiento para el ejercicio 2021, esta disminución del presupuesto de ingresos se ha de corresponder con una reducción en el presupuesto de gastos.

Reducción de recaudación en cada una de las ordenanzas modificadas:

IBI: - 55.530,24 euros

IVTM: - 224.823,28 euros

Tasa tramitación expedientes relativos al ejercicio de actividades en el municipio: - 9.000 euros

Tasa ocupación de terrenos de uso público con mesas y sillas con finalidad lucrativa(suspendida): - 50.000 euros

Tasa ocupación de terrenos de uso público con materiales de construcción, escombros, vallas, puntales, ... (suspendida): -8.500 euros

- Dicha situación ya se advirtió por la Intervención en las sesiones plenarias correspondientes, en informes de asesoramiento requeridos; asimismo se advertía que con esta reducción de los ingresos se hace necesario reducir los gastos».

De suma relevancia, entre todos los aspectos, es la información relativa a «(...) Poner de manifiesto que, en la actualidad, existen 25 programas temporales de funcionarios, no pudiendo el Capítulo I soportar con las vacantes actuales el incremento de más programas. Teniendo en cuenta que el presente II Plan Municipal de Drogodependencias, se trata de un gasto de carácter estructural, se deberán crear dichas plazas (...)».

5.2.- Sobre este particular, en fecha 13 de enero del 2021 por parte de la coordinadora de servicios sociales se emite informe que literalmente dispone:

«INFORME ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN SERVICIOS SOCIALES: INTERVENCION Y PROFESIONALES

La Ley 3/2019, de 18 de febrero, de la Generalitat, de Servicios Sociales Inclusivos de la Comunitat Valenciana, en su artículo 14 establece la Estructura funcional del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales.

“...El Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales, para la consecución de sus objetivos con equidad, calidad y eficiencia, se estructura funcionalmente en dos niveles de atención, mutuamente complementarios y de carácter continuo, integrado y sinérgico: atención primaria y atención secundaria”.



El artículo 15 define la Atención primaria, distinguiendo dos niveles de actuación: de carácter básico y de carácter específico y el artículo 16 la Atención Secundaria como el segundo nivel para la provisión de prestaciones y servicios especializados que refuercen la atención primaria, cuando se requiere una intervención integral de mayor intensidad y sostenida en el tiempo.

El Artículo 18.º "Servicios de atención primaria", de la citada Ley, establece la organización de los servicios sociales de atención primaria básica de la siguiente forma:

"...

La atención primaria de carácter básico se organiza en los siguientes servicios:

a) Servicio de acogida y atención ante situaciones de necesidad social. Se encargará de la recepción, atención y diagnóstico en las situaciones de necesidades personales y familiares, proporcionando la adecuada información, orientación y asesoramiento sobre las diferentes prestaciones del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales.

b) Servicio de promoción de la autonomía. Desarrollará la prevención, diagnóstico e intervención en situaciones de diversidad funcional o discapacidad, dependencia o vulnerabilidad, fomentando las relaciones convivenciales durante todo el ciclo vital de las personas.

c) Servicio de inclusión social. Asumirá la prevención, el diagnóstico, la intervención y el seguimiento para la cobertura de las necesidades básicas de las personas, familias o, en su caso, unidades de convivencia, y fomentará su participación en el proceso de inclusión social, con carácter periódico.

d) Servicio de prevención e intervención con las familias. Se encargará de la prevención y evaluación de las situaciones de riesgo, así como del diagnóstico social y la intervención de carácter individual o familiar con la infancia y la adolescencia, las personas mayores y otras personas necesitadas de especial protección familiar.

e) Servicio de acción comunitaria. Desarrollará la prevención, intervención y promoción de la convivencia en la comunidad de referencia, a través de dispositivos de intervención comunitaria efectivos, basados en el fomento de los recursos comunitarios presentes en el territorio, en especial en los centros de servicios sociales...

f) Servicio de asesoría técnica específica. Desarrollará prestaciones de asistencia técnica y jurídica para la adecuada protección y ejercicio de los derechos sociales de las personas.

g) Unidades de igualdad. Garantizarán la incorporación de la perspectiva de género, promoviendo la participación, impulsando planes de igualdad y realizando actuaciones de prevención de la violencia de género y machista, entre otras, con el objetivo de hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres de forma transversal en el conjunto de políticas públicas de ámbito local.



2. La atención primaria de carácter específico se organiza en los siguientes servicios:

a) *Servicio de infancia y adolescencia. Desarrollará actuaciones de atención integral y apoyo a la infancia y la adolescencia en situación de vulnerabilidad o desprotección, así como en los casos de adolescentes en conflicto con la ley.*

b) *Servicio de violencia de género y machista. Desarrollará actuaciones de protección y atención integral a las víctimas de violencia de género y machista y a sus hijos e hijas a través de centros y programas.*

c) *Servicio de atención a las personas con diversidad funcional o discapacidad y específico de personas con problemas crónicos de salud mental. Desarrollará programas y actuaciones propias de la intervención social, en coordinación con el sistema sanitario mediante programas de prevención, promoción de la autonomía, rehabilitación e inclusión social.*

d) *Servicio de atención diurna y nocturna. Desarrollará programas y actuaciones dirigidas a las personas para contribuir a su autonomía personal e inclusión social en las diferentes etapas del ciclo vital, a partir de prestaciones de apoyo en función de las necesidades de atención.*

e) *Servicio de atención ambulatoria. Desarrollará actuaciones de prevención, rehabilitación, asesoramiento y apoyo personal con carácter periódico con el objetivo de contribuir a la autonomía personal de las personas.*

f) *Servicio de alojamiento alternativo. Desarrollará una atención integral de carácter temporal, así como actuaciones de acompañamiento y apoyo personal para la cobertura de las necesidades básicas de alojamiento”.*

Se han remarcado en negrita aquellos Servicios y/o programas que actualmente sí se prestan en nuestro municipio.

Por su parte, el artículo 21 de la misma, define la Organización territorial:

“1. El Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales se organiza territorialmente en las siguientes demarcaciones:

a) Zonas básicas de servicios sociales.

b) Áreas de servicios sociales.

c) Departamentos de servicios sociales.

2. El Mapa de servicios sociales de la Comunitat Valenciana debe delimitar y desarrollar las demarcaciones territoriales anteriores, de acuerdo con lo dispuesto en este capítulo.”

Es importante resaltar que el artículo 23, en sus puntos 2 y 3, establece que las zonas básicas de más de 20.000 habitantes, que constituyen un área de servicios sociales, ha de garantizar el desarrollo de todas las funciones de los servicios sociales de atención primaria de carácter específico y que, para tal fin, dispondrán de un equipo de profesionales del área de servicios sociales cuyos perfiles darán respuesta a las situaciones de necesidad social de la correspondiente área.



La Ley 3/2019, de 18 de febrero, de la Generalitat, de Servicios Sociales Inclusivos de la Comunitat Valenciana, destina el CAPÍTULO IV, del Título III a la Intervención de las personas profesionales de servicios sociales e instrumentos técnicos, concretando en su artículo 64 el equipo de profesionales de la zona básica de servicios sociales:

“1. El equipo de personas profesionales de la zona básica de servicios sociales constituye el núcleo de intervención del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales. Ejercerá las funciones propias de la atención primaria establecidas en el artículo 17.1 y su ámbito de actuación será la zona básica de servicios sociales.

2. El equipo de personas profesionales de la zona básica de servicios sociales al que hace referencia el apartado anterior 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.

Los equipos de intervención social podrán incorporar otras figuras profesionales con titulación universitaria en pedagogía y otras disciplinas o áreas de conocimiento procedentes de los ámbitos de las ciencias sociales y de la salud, entre otros. Igualmente, podrán incorporar a personas con formación profesional en el ámbito de servicios socioculturales y a la comunidad, entre otros. Sin embargo, la entidad local podrá solicitar modificaciones en la composición del equipo de profesionales de forma motivada y atendiendo a las particularidades y las características de la población atendida, en todo caso conforme a la normativa en materia de régimen local y al principio de autonomía local.

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.”

Por su parte, el Artículo 65, establece la ratio del equipo de profesionales de la zona básica de servicios sociales:

“1. Con objeto de garantizar la calidad en la provisión de las prestaciones, la eficacia y la eficiencia de estas, la proximidad territorial y la cobertura de las necesidades sociales de la zona básica de servicios sociales, se establecen las siguientes ratios mínimas del conjunto de profesionales del equipo de intervención social según su número de habitantes: ...

Para población entre 20.000 y 34.999 habitantes: 1 profesional por cada 2.000 habitantes”.

Este artículo indica además que:

“2. Los equipos profesionales de zona básica tendrán, además del equipo indicado en el apartado anterior, una persona de apoyo administrativo por cada 5.000 habitantes. En el caso de



más de 50.000 habitantes, se podrá ampliar esta ratio en función de sus necesidades, sus características y su territorio.

3. Los equipos profesionales de zona básica tendrán, además del equipo indicado en este artículo, una persona de apoyo jurídico por cada 20.000 habitantes. En el caso de aquellas zonas básicas de menos de 20.000 habitantes, se garantizará el apoyo jurídico por la persona del área de servicios sociales a la que pertenezca, según se establezca reglamentariamente...”

En lo que se refiere al ámbito competencial debemos tener en cuenta lo recogido en el artículo 27.1 de la Ley 3/2019, de 18 de febrero, de servicios sociales inclusivos de la Comunitat Valenciana, que transcribimos

“1. Las competencias en materia de servicios sociales corresponderán a la Generalitat y a las entidades locales del ámbito territorial de la Comunitat Valenciana.”

Igualmente, el artículo 29. Competencias de los municipios, establece:

“1. Los municipios de la Comunitat Valenciana, por sí solos o agrupados, de conformidad con la normativa de régimen local, así como de aquella normativa de ámbito estatal y autonómico que sea aplicable, tendrán las competencias propias siguientes:

a) Detección y estudio de las situaciones de necesidad social en su ámbito territorial, fomentando la colaboración con todos sus agentes sociales.

b) La provisión y la gestión de los servicios sociales de atención primaria de carácter básico a los que hace referencia el artículo 18.1.

c) La dotación de espacios, equipamientos y el personal suficiente y adecuado para la provisión de las prestaciones de la atención primaria.

d) Los servicios de infancia y adolescencia, violencia de género y machista, diversidad funcional o discapacidad y trastorno mental crónico de la atención primaria de carácter específico regulados en la presente ley.

e) La colaboración en las funciones de inspección y control de la calidad de acuerdo con la legislación autonómica.

f) La supervisión de casos, la formación, la asistencia técnica y la orientación de las personas profesionales del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales de su ámbito competencial.

g) La garantía de la suficiencia financiera, técnica y de recursos humanos de las prestaciones garantizadas que sean objeto de su competencia dentro del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales, con la colaboración de la Generalitat o la diputación provincial correspondiente.

h) Cualquier otra competencia que les sea atribuida por una disposición legal y por la normativa vigente.

2. Los ayuntamientos deberán informar a la Conselleria competente en materia de servicios sociales de los planes, estrategias, acciones, prestaciones y servicios vinculados a las competencias mencionadas en este artículo, así como de la aprobación de las carteras de prestaciones de carácter zonal definidas en el artículo 41”.



Dicho todo esto, por último, se debe tener en cuenta lo recogido en el Artículo 81. *“Estabilidad laboral y calidad del empleo de las personas profesionales de los servicios sociales:*

1. Las administraciones públicas valencianas promoverán la calidad en el empleo y la estabilidad laboral de las personas profesionales del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales, con el objeto de conseguir la continuidad y la calidad en su prestación, de acuerdo con lo que dispone la normativa autonómica o del régimen local de aplicación, así como de ordenación de la función pública valenciana.

2. A tales efectos se considerará la estabilidad laboral y la calidad de empleo de las personas profesionales de servicios sociales como criterio evaluable en el acceso a la financiación pública por parte de las entidades locales.

Igualmente, será criterio evaluable la adopción de medidas a favor de la efectividad del principio de igualdad en los términos que establece la normativa estatal y autonómica en materia de igualdad”.

El Ayuntamiento de Aspe, para atender las competencias establecidas en la Ley, figura como entidad local beneficiaria en el anexo de la línea nominativa S0228000, financiación Entidades Locales, Servicios Sociales, por un importe total de 790.960 euros, en la Ley 10/2019, de 27 de diciembre, de Presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2020, en concepto de subvención para la financiación de los gastos derivados del funcionamiento de los centros y programas de servicios sociales. Este importe incluye la aportación de 320.000 euros para SAD Dependencia y 420.500 euros para la contratación del personal del equipo de servicios sociales base:

- 5,50 Trabajadores/as Sociales.
- 1,5 Psicólogos/as-Pedagogos/as
- 2,5 Educadores/as sociales.
- 1 Asesor/a jurídico/a.
- 1 Complemento coordinación.
- 1 Técnico/a Integración Social (TIS)
- 3 Soporte administrativo.

Para el ejercicio 2021 y siguientes, la financiación se instrumenta a través del contrato programa con carácter plurianual, según se prevé y establece en el Decreto 38/2020 de 20 de marzo del Consell, de coordinación y financiación de la atención primaria de servicios sociales, capítulo II, del artículo 11 al 19.

Así, para el ejercicio 2021, para atender las competencias municipales anteriormente descritas, encontramos en los presupuestos de la Generalitat una subvención de 1.075.590 € para la financiación a entidades locales “Servicios Sociales”, nominativa S0228, T1131 ATENCIÓN PRIMARIA DE CARÁCTER BÁSICO.

No disponemos de comunicación relativa al desglose de la misma, ni a la composición definitiva del equipo de base y profesionales de los distintos programas, sin embargo, entendemos que la composición mantendrá los profesionales



referenciados y según los programas incluidos en el apartado T1131 ATENCIÓN PRIMARIA DE CARÁCTER BÁSICO, de los presupuestos de la Generalitat, incluirá la nominativa S5159 "Red de Agentes de Igualdad" con un/a agente de igualdad.

Teniendo en cuenta todo ello, los profesionales de Atención Primaria de Carácter Básico con cargo a T1131 Líneas nominativas S0228 y S5159 deberán ser:

6 Trabajadores/as Sociales. (puestos cubiertos 3 funcionarias, 2 laborales fijos y 1 con cargo a programas).

1,5 Psicólogos/as-Pedagogos/as (puestos cubiertos 1 laboral fijo a 2/3 jornada y 1 funcionario interino a 2/3 con cargo a programas).

2,5 Educadores/as sociales. (puestos cubiertos 1 laboral fijo, 1,5 funcionarios interinos con cargo a programas).

1 Asesor/a jurídico/a. (vacante).

1 Agente de Igualdad. (puesto cubierto con cargo a programa).

1 Técnico/a Integración Social (TIS) (Vacante).

4 Soporte administrativo. (puestos cubiertos, 1 personal funcionario, 2 funcionarios interinos con cargo a programas).

Se reconoce además un Complemento coordinación.

Esto supone, la necesidad de incluir en RPT los puestos hasta ahora cubiertos por programa y los reconocidos de nueva implantación, al tratarse de programas de carácter estructural en la organización de los servicios sociales de atención primaria, tanto carácter básico como específico, cuya financiación en lo sucesivo, como ya se ha indicado, tendrá carácter plurianual, cuatro años:

1 Trabajador/a Social, actualmente en programa.

½ Psicólogo valorador, adscrito a programa.

1,5 Educadores Sociales, programas.

1 Asesor Jurídico/TAG específico Servicios Sociales, programa vacante.

3 administrativos, 2 adscritos a programas y 1 de reciente reconocimiento e implantación.

1 Técnico de Integración Social (TIS). Reconocimiento en 2020, pendiente de implantación.

Se debe tener en cuenta que hay una plaza de psicólogo/a, dos plazas de trabajador/a social y una de Educador/a Social, se encuentran ocupadas con personal laboral indefinido, pendientes de pruebas selectivas por oferta empleo público.

Por otra parte, encontramos en los apartados T1132 "Atención primaria de carácter específico de competencia local" y T1133 "Atención Primaria de carácter Específico competencia de la G.V", los siguientes profesionales:

- T1132 "Atención primaria de carácter específico de competencia local":

"S3099 Equipo Especifico de Intervención Infancia y adolescencia":

1 Psicólogo/a (puesto cubierto personal laboral fijo).

½ Educador Social o trabajador social (actualmente puesto cubierto como educador con cargo a programa).



“Servicio de Atención Específico para personas con problemas crónicos de enfermedad mental”:

1 Psicólogo/a, de reconocimiento 2021 con implantación 1/7/2021.

½ Trabajador/a Social, de reconocimiento 2021 con implantación 1/7/2021.

- T1133 “Atención Primaria de carácter Específico competencia de la G.V”.
S6590 “Financiación Entidades Locales, Centros de Día Locales (menores)”:

2 Educadores Sociales. (Puestos cubiertos, personal laboral fijo)».

5.3.- Sobre los puestos ocupados actualmente en servicios sociales y su necesaria cobertura como personal laboral fijo.

5.3.1.- Introducción. Al poco tiempo de nacer la Constitución Española y el incipiente estado de bienestar, y tras un cierto debate dadas las implicaciones de las diputaciones y algunos grandes municipios en la materia, se decidió gestionar la educación y la sanidad desde las comunidades autónomas (Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, y Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación), como así se estableció en la CE y los correspondientes estatutos de autonomía, sin perjuicio de la legislación básica u orgánica. En aquel momento, los servicios sociales estaban todavía en una fase incipiente.

Más recientemente, para los servicios sociales, de desarrollo posterior sobre todo a partir de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia y las diferentes políticas a favor de la igualdad, la protección de la diversidad y contra la pobreza, se ha decidido que se gestione desde el mundo local, salvo los más especializados; está ocurriendo en casi todas las comunidades autónomas, al amparo de la posibilidad de delegación de competencias prevista en el art. 27 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Sin embargo, los fondos presupuestarios son autonómicos dada la competencia otorgada en la CE y los estatutos, por lo que se habilitan diferentes fórmulas: subvenciones anuales, contratos programa plurianuales, convenios singulares, etc. Y con estos fondos, las Administraciones locales (municipios o asociaciones diversas de municipios) deben gestionar el servicio contratando/nombrando al personal directamente, o bien utilizando las distintas formas de la gestión indirecta de parte del servicio (ayuda a domicilio, centros de día, residencias), que tendrá carácter municipal con todas las consecuencias que ello supone.

5.3.2.- En el ámbito territorial de la Comunidad Valenciana, la Ley 3/2019, de 18 de febrero, de la Generalitat, de servicios sociales inclusivos de la Comunitat Valenciana, impone unos ratios mínimos de profesionales en sus artículos 64 a 67, que



teóricamente son subvencionados según su artículo 107 por el «coste que le suponga a la Generalitat un trabajador o trabajadora igualmente clasificado», lo que merecería una auditoría, pero la propia norma añade, como no puede ser de otro modo dado que los empleados son municipales, que «Será obligación de las entidades locales la aplicación de los acuerdos o los convenios colectivos vigentes, independientemente de las cuantías de los módulos financiados». Los importes de la financiación pueden verse en la Disposición Transitoria 4ª de la Ley 3/2019, de 18 de febrero, de servicios sociales inclusivos de la Comunitat Valenciana, en la que se establece la existencia de una financiación municipal mínima, si bien pueden ser modificados por cada ley de presupuestos. No obstante, pese a constar en la Disposición Transitoria 4ª de la Ley 3/2019, de 18 de febrero, de servicios sociales inclusivos de la Comunitat Valenciana la financiación, ésta es muy inferior a los costes reales del mentado servicio.

5.3.3.- Dicha aportación municipal tiene su justificación en la competencia municipal (artículo 25 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local) sobre la «Evaluación e información de situaciones de necesidad social y la atención inmediata a personas en situación o riesgo de exclusión social» y las «Actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres así como contra la violencia de género». En el ámbito territorial de la Comunidad Valenciana, la Ley 8/2010, de 23 de junio, de la Generalitat, de Régimen Local de la Comunitat Valenciana, incluye en su artículo 33 como competencia propia, la «Prestación de los servicios sociales, promoción, reinserción social y promoción de políticas que permitan avanzar en la igualdad efectiva de hombres y mujeres», siendo obligatoria a partir de los 20.000 habitantes (artículo 34).

5.3.4.- Volviendo al artículo 27 Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, no debería perderse de vista lo que establecen los apartados 6º y 7º sobre la necesidad de una dotación presupuestaria adecuada y suficiente en los «presupuestos de la Administración delegante para cada ejercicio económico, siendo nula sin dicha dotación». Los equipos actuales se dotaron mediante la Ley 14/2016, de 30 de diciembre, de presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2017 y la Ley 22/2017, de 29 de diciembre, de presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2018, bajo cuyo amparo se vio las contradicciones del sistema: por un lado, las Leyes de Presupuestos Generales del Estado impedían la creación de puestos nuevos, y menos en un número importante y por delegación (sin existir en ese momento una Ley que lo estableciera, salvo la resolución de concesión de la subvención) por lo que, con algunos informes contrarios, se optó por la creación de puestos interinos por programas, o, en el supuesto de laborales, por obra o servicio determinados, dado el carácter anual de la subvención.

5.3.5.- Desde luego, en 2018 era menos prudente crear y dotar plazas interinas por vacante, incluyendo los puestos en la plantilla y la relación de puestos de trabajo, con una simple resolución de concesión de una subvención anual de la Generalitat. No obstante, tres años después, se observa que los puestos son estructurales y responden a necesidades estructurales de los servicios sociales que se prestan a la ciudadanía, con



independencia del problema de la financiación, y de lo que el futuro pueda deparar ante una crisis dado que los empleados (funcionarios y laborales) son municipales a todos los efectos con todas las consecuencias inherentes.

5.3.6.- Toda la exposición anterior tiene relación con la naturaleza de los programas de carácter temporal realizados bajo el paraguas de los artículos 10, apartado 1, letra c) del 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 y 16, apartado 2, letra c) de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana, tratándose con fundamento en el informe expuesto anteriormente en puestos de carácter estructural como se ha visto por las plantillas mínimas exigidas por la Ley 3/2019, de 18 de febrero, de servicios sociales inclusivos de la Comunitat Valenciana, concretamente en la referida al apoyo jurídico en el artículo 65, apartado 3; ya que según parecen indicarnos la real causa contractual era la subvención otorgada, lo cual significaría que se trata de un contrato en fraude de ley, y por lo tanto indefinido (artículo 15, apartado 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). Por tanto, nos encontramos con necesidades estructurales del Ayuntamiento.

5.4.- Continuando con lo anterior, vemos que se trata de plazas subvencionadas nominativamente por los servicios sociales de la comunidad autónoma. En puridad, no existe en el ordenamiento jurídico, ni laboral ni funcional, la figura del personal subvencionado en las Administraciones Públicas. Mucho menos existe la figura del personal subvencionado que año tras año es renovado, lo que de forma sencilla y evidente prueba que nos encontramos ante puestos y tareas estructurales, y no temporales, sobre todo si son dilatadas en el tiempo (más de tres años).

Con estos elementos, y a colación del informe de la coordinadora de servicios sociales tenemos que valorar de forma objetiva dos aspectos:

1º. Si los puestos de trabajo responden a necesidades estructurales de su organización.

2º. Si los puestos deben tener naturaleza funcional o laboral.

Sobre el primer aspecto, las subvenciones nominativas se reiteran varios años entendiéndose que no se está ante una situación temporal/coyuntural, sino ante una situación estable/estructural.

Sobre el segundo aspecto y a pesar de lo establecido en el artículo 38 de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, de aplicación en el ámbito territorial de la Comunidad Valenciana, se ha de mantener como personal laboral a la mayor parte de los puestos en base al concepto



jurídico indeterminado «ejercicio de un oficio concreto», al menos aquellos que no informan sobre actos administrativos.

La indudable ventaja ante una hipotética disminución o anulación de la subvención —pero posible—, es que mientras el personal funcionario tiene derecho a «*la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera*» de acuerdo con el artículo 1.3.d) del 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, el personal laboral podría ver rescindido su contrato por causas objetivas derivadas de una situación de insuficiencia presupuestaria motivada como recuerda la Sentencia del Tribunal Supremo de 8 de septiembre del 2020, en base a lo establecido en el primer párrafo de la Disposición Adicional 16ª 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. Obviamente, esto no quiere decir que con la simple extinción o disminución de la subvención sea posible la rescisión del contrato, pero sí que sería uno de los elementos a valorar en los ajustes de un plan financiero.

Por tanto, lo procedente sería incluir los puestos estructurales en la relación de puestos de trabajo, realizando oferta de empleo público de los mismos como personal laboral fijo en cada uno de los puestos mentados en el informe de la coordinadora de servicios sociales.

5.5.- Sobre la oferta de empleo público de los puestos.

5.5.1.- Debemos partir de la jurisprudencia del Tribunal Supremo: Sentencia de 29 de octubre de 2010, confirmada en la de 14 de diciembre de 2012, y su desarrollo por el Tribunal Superior de Justicia de Aragón, en Sentencia de 10 de febrero de 2012. Considera el Tribunal Supremo que estamos ante una ilegalidad que afecta a un derecho fundamental, el previsto en el artículo 23.2 de la Constitución española de 1978, de acceso a la función pública en condiciones de igualdad, mérito y capacidad, derecho fundamental de configuración legal, y lo razona de la forma siguiente:

“pues no hay mayor negación de derecho consagrado en el artículo 23.2 de la Constitución que la negación de los procesos públicos de selección legalmente establecidos. Frente a dichos preceptos no cabe admitir los argumentos de la Administración recogidos en la sentencia de que el hecho de no sacar todas las plazas de interinos se debía a la razón de mejorar los procesos selectivos futuros, impidiendo que bajara la calidad de los seleccionados y que en el futuro no pudiera haber ofertas públicas, al no existir vacantes. Pero ello ocurrirá si los Tribunales calificadores no cumplen con el rigor de la exigencia de la capacidad y mérito necesario a la hora de seleccionar, no teniendo porque cubrirse todas las vacantes en el mismo proceso de selección. Tampoco cabe alegar motivos económicos y de autoorganización, pues las plazas están presupuestadas y ocupadas por funcionarios interinos. En consecuencia, lo que no puede alegarse es el incumplimiento de la ley, cuando es clara y precisa, en desarrollo precisamente del derecho fundamental alegado por los recurrentes”.



5.5.2.- Así también, sobre unas plazas de interinos en el Ministerio de Justicia. Sentencia del Tribunal Supremo, de 20 de noviembre de 2013:

“Por tanto, independientemente de lo vertido en la STS de 29 de octubre de 2010, debe estarse al marco regulador del período controvertido. No ha de olvidarse que la antedicha STS recaída en el recurso de casación 2448/2008 contaba en su FJ que el artículo 7.4 de la Ley de Ordenación de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón sostiene que las plazas ocupadas por interinos serán incluidas en la primera oferta de empleo público que se apruebe, salvo los casos de sustitución de funcionarios”.

5.5.3.- Importancia de las Directivas europeas en materia de empleo público: A pesar de que el artículo 48.4 del Tratado de la Comunidad Económica Europea (actual artículo 45.4 TFUE) señalaba que las disposiciones del presente artículo ---que consagra la libre circulación de los trabajadores en el mercado común--- no serán aplicables a los empleos en la administración pública.

-Directiva 1999/70/CEE, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada.

-Directiva 2000/78/CEE, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

-Directiva 2001/23/CE, sobre el mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas.

-Directiva 2003/88/CEE, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

-Directiva 2010/18/UE, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental.

Y la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 8 de septiembre de 2011, interpretando la Directiva 1999/70, sobre el trabajo de duración determinada:

“El hecho de poder tratar en circunstancias concretas y en presencia de razones objetivas, de manera distinta a los trabajadores con contrato de duración determinada y a los trabajadores fijos no implica en modo alguno que se pueda excluir la aplicación de la Directiva 1999/70 y del Acuerdo marco a quienes prestan servicios en la función pública de un Estado miembro”.

Esta misma sentencia dispone:

“Según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, cuando no resulte posible interpretar y aplicar la normativa nacional conforme con las exigencias del Derecho de la Unión, los órganos jurisdiccionales nacionales y los órganos de la Administración están obligados a aplicar



íntegramente el Derecho de la Unión y tutelar los derechos que éste concede a los particulares, y a abstenerse de aplicar, en su caso, cualquier disposición contraria del Derecho interno” (cita diferentes sentencias del TJUE, en el mismo sentido).

5.5.4.- Impacto también sobre el abuso de la interinidad en la Administración, a raíz de la Sentencia de 26 de noviembre de 2014: La Sentencia del TJUE, de 26 de noviembre de 2014, es de sumo interés, porque parte de entender que el Acuerdo marco que contempla la Directiva 1999/70 establece: (72) "disposiciones protectoras mínimas con objeto de evitar la precarización de la situación de los asalariados" y que: (73) "la estabilidad en el empleo se concibe como un componente primordial de la protección de los trabajadores".

El TJUE dice también que (100) los contratos de duración indefinida (entiéndase contratados laborales fijos o funcionarios de carrera) constituyen la forma más común de relación laboral y (101) que la observancia del Acuerdo marco requiere que se compruebe concretamente que la renovación de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada trata de atender a necesidades provisionales y que no se utilice para cubrir necesidades permanentes y duraderas del empleador en materia de personal, añadiendo que (104) el hecho de que la normativa nacional pueda estar justificada por una razón objetiva no basta por si solo si se observa que la aplicación concreta de esta normativa conlleva, de hecho, una utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada. Por si esto fuera poco, el TJUE critica la normativa nacional que (109) permite renovación de contratos para atender necesidades que en realidad no tienen carácter temporal sino permanente y duradero, en razón del déficit estructural de puestos de personal titular en el Estado miembro afectado, y dice también que (110) es necesario recordar que, aunque consideraciones de índole presupuestaria pueden ser el motivo de las opciones de política social de un Estado miembro..., no pueden justificar la falta de medidas de prevención de la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo...

Y también el Auto del TJUE, de 11 de diciembre de 2014, trabajadora de Ayuntamiento español con diferentes contratos laborales temporales encadenados, Habida cuenta de las consideraciones precedentes, procede responder a la segunda cuestión que el Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que no incluye ninguna medida efectiva para sancionar los abusos, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, de dicho Acuerdo marco, resultantes del uso de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sector público, dado que en el ordenamiento jurídico interno no existe ninguna medida efectiva para sancionar tales abusos. A propósito de los periodos de interinidad, el Tribunal Constitucional en Sentencia 212/2014, de 18 de diciembre de 2014, deniega el amparo respecto de Sentencia del TSJ de Andalucía, en la que considera que la interinidad a efectos de provisión de puestos de trabajo no debe ser objeto de valoración, conforme a las bases que regían en la convocatoria controvertida, y en la que se invocaba la Sentencia de 8 de septiembre de 2011.



5.5.5.- Y en este caso, partiendo de las sentencias que afirman que, en base al artículo 10, apartado 4 del 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 dicho artículo, se pueden y deben incluir en la OEP del ejercicio correspondiente, y sin estar sujeta a la limitación de la tasa de reposición indicada por la LPGE, las plazas vacantes de ejercicios anteriores ocupadas por interinos; así, las Sentencias del TSJ Aragón de 9 de diciembre de 2015 y de 10 de febrero de 2012, que se basan en los pronunciamientos de la Sentencia del TS de 29 de octubre de 2010, ante la falta de inclusión en la OEP de 2007 de dichas plazas y ante la presunta infracción del art. 10.4 TREBEP y del art. 7.4 del Texto refundido de las disposiciones vigentes en materia de Función Pública de Aragón (“Las plazas ocupadas por interinos serán incluidas en la primera oferta de empleo público que se apruebe, salvo los casos de sustitución de funcionarios”), dice que:

“La claridad de estos preceptos no dejan duda de la ilegalidad del acuerdo impugnado (...) la misma afecta al derecho fundamental (...) consagrado en el artículo 23.2 de la Constitución. Tampoco cabe alegar motivos económicos y de autoorganización, pues las plazas están presupuestadas y ocupadas por funcionarios interinos...”

No obstante, como señala la Sentencia del TS de 20 de noviembre de 2013 en su FJ 2º, hay que especificar que el caso planteado en aquella Sentencia del TS de 29 de octubre de 2010, era relativo a la OEP de 2007 de la Comunidad Autónoma de Aragón, y se refería a la infracción de la norma autonómica de Aragón, que no estaba limitada por la Ley de Presupuestos Generales de dicha Comunidad. Las citadas sentencias del TSJ Aragón se basan en la referida Sentencia del TS de 29 de octubre de 2010, para seguir afirmando que:

“...no incluir en la Oferta de empleo público las plazas vacantes cubiertas por funcionarios interinos vulnera el art. 23.2 de la Constitución.”

Y añade que:

“Por tanto y como informa el Ministerio Fiscal, la interpretación correcta de esta norma prohibitiva es que las plazas vacantes y ocupadas por interinos, no deben de quedar afectadas por esta prohibición, ni deben de estar dentro de la tasa de reposición. Y ello por la sencilla razón -como ya decía el Tribunal Supremo en las Sentencias citadas y se reitera en la demanda- de que no hay motivo económico que lo avale, pues las plazas están dotadas presupuestariamente y no se da por tanto la justificación de la limitación de la Ley de Presupuestos que no es otra que el ahorro y el no incremento del déficit público.”

5.6.- Por todo lo expuesto, esta administración debe afrontar que va a realizar con respecto a los programas. Como exponíamos en el informe conjunto de secretaria e intervención de fecha 21 de diciembre del 2020, se resaltaba que, «(...) Poner de manifiesto que, en la actualidad, existen 25 programas temporales de funcionarios, no pudiendo



el Capítulo I soportar con las vacantes actuales el incremento de más programas. Teniendo en cuenta que el presente II Plan Municipal de Drogodependencias, se trata de un gasto de carácter estructural, se deberán crear dichas plazas (...)».

5.7.- Asimismo se advierte y reitera la imposibilidad de continuar prestando servicios o programas que amparen gastos de personal, y que en la actualidad se vienen desempeñando por personal interino, que deriven de subvenciones de Administraciones públicas, en tanto no se perciba el compromiso firme de aportación para el ejercicio 2021. A fecha de elaboración del presente informe no ha sido recibido. Por tanto, en el anteproyecto de presupuesto del ejercicio 2021, dichas actuaciones no gozan de cobertura presupuestaria. Quedando condicionadas a la existencia de sobrantes en el Capítulo I de gastos de personal, hasta la remisión del compromiso firme de aportación por parte de las Administraciones concedentes de dicha subvención.

Asimismo, debemos señalar el contrato programa de servicios sociales 2021-2024 de la Generalitat Valenciana «Coordinación y financiación de la Atención primaria de servicios sociales», regulado en el Decreto 38/2020, de 20 de marzo, del Consell, de coordinación y financiación de la atención primaria de servicios sociales, y desarrollado también por la RESOLUCIÓN de 5 de febrero de 2021, de la Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas inclusivas, de aprobación de los modelos de contrato programa y de los anexos de los mismos, regulados en el Decreto 38/2020, de 20 de marzo, del Consell, de coordinación y financiación de la atención primaria de servicios sociales, los cuales implicarán un aumento considerable de la plantilla municipal, con las consecuencias que ello tenga en orden a la consolidación de empleo y temporalidad.

SEXTO.- Cumplimiento del artículo 7º 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, que dispone que:

«1. Los créditos destinados a 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».



Las cantidades totales del capítulo I son 9.361.373,28 euros de las cuales destinadas a complemento específico ascienden a 1.605.108,16 euros (82,42%) —debería ser menor al <75%—, cantidad que sobrepasa el límite máximo del 75% como así se preceptúa en la disposición de aplicación. Por lo que se aconseja su modificación, no obstante, si no se modifica al menos se aconseja su control para la futura liquidación del mentado presupuesto.

En cuanto a las cantidades destinadas a complemento de productividad (14,49 %, 282.238,39 €uros) —debería ser menor al <30%— y gratificaciones (3,08 %, 60.000 €uros) —debería ser menor al <10%—, las mismas cumplen con las limitaciones señaladas en dicho precepto, no superando los límites establecidos. A efectos informativos, la suma del complemento específico, productividad y gratificación asciende a 1.947.346,55 euros. El artículo 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 establece que de la masa retributiva global presupuestada se le resta las retribuciones básicas, ayuda familiar y complemento de destino.

«MASA SALARIAL- (SB-TRIENIOS-PAGA EXTRA BASICAS-CD)= C.E+PRODUC+GRATI+PAGA EXTRA COMPLEMENTARIAS».

SEPTIMO.- Sobre la relación de puestos de trabajo.

7.1.- Concepto. La Relación de Puestos de Trabajo es el instrumento técnico a través del cual se realiza una organización del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios, y precisando la denominación, características esenciales de los mismos, requisitos exigidos para el desempeño de cada puesto y determinación de las retribuciones complementarias.

Corresponde a cada Administración Pública dentro de su potestad de autoorganización —artículo 4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local—, establecer su propia estructuración de los recursos humanos. El reconocimiento de la potestad de autoorganización que corresponde a la Corporación Local, lo que constituye un componente esencial de la autonomía para la gestión de sus respectivos intereses. El principio de autoorganización en las Administraciones Locales, en las distintas materias relacionados con su organización administrativa, está referido, fundamentalmente, a la facultad para establecer sus propias estructuras organizativas, de conformidad con la Constitución y los límites que establezca el Legislador. Ello conlleva que sea la Administración el único ente que puede y debe valorarlas concretas necesidades de su organización administrativa y definir las características de los puestos de trabajo que forman parte de su estructura administrativa en ejercicio de esa potestad de autoorganización

Por su parte, el artículo 72 del 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, viene a fijar que:



«En el marco de sus competencias de autoorganización, las Administraciones Públicas estructuran sus recursos humanos de acuerdo con las normas que regulan la selección, la promoción profesional, la movilidad y la distribución de funciones y conforme a lo previsto en este capítulo».

Y a su vez, en su artículo 74 del 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 añade que:

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

La Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, establece en su artículo 90, en relación a los instrumentos de ordenación de personal que:

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

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, así como las normas básicas de la carrera administrativa, especialmente por lo que se refiere a la promoción de los funcionarios a niveles y grupos superiores».

La Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, vino a definir históricamente las Relaciones de Puestos Trabajo, y en su artículo 15, viene a resaltar que:

«1. Las relaciones de puestos de trabajo de la Administración del Estado incluirán para cada uno de ellos, en todo caso, la denominación y características esenciales de los puestos, las retribuciones complementarias que tengan asignadas y los requisitos exigidos para su desempeño. Estos requisitos serán determinados por el Ministerio de la Presidencia, a propuesta de los Ministerios correspondientes, debiendo especificarse aquellos puestos que, en atención a la naturaleza de su contenido, se reservan a funcionarios públicos.

2. Los puestos de trabajo serán de adscripción indistinta para todos los funcionarios incluidos en el ámbito de aplicación de esta Ley. Únicamente podrán adscribirse con carácter exclusivo puestos de trabajo a funcionarios de un determinado Cuerpo o Escala cuando tal



adscripción se derive necesariamente de la naturaleza y de la función a desempeñar en ellos y en tal sentido lo determine el Gobierno a propuesta del Ministro de la Presidencia.

3. Las relaciones de puestos de trabajo serán públicas».

Finalmente, el artículo 41 de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana preceptúa que:

«1. La relación de puestos de trabajo es el instrumento técnico a través del cual la administración organiza, racionaliza y ordena su personal para una eficaz prestación del servicio público.

2. Los presupuestos reflejarán los créditos correspondientes a las relaciones de puestos de trabajo, sin que pueda existir ningún puesto que no esté dotado presupuestariamente.

3. La administración de la Generalitat podrá cooperar con las administraciones locales que no cuenten con recursos suficientes para la elaboración de sus relaciones de puestos de trabajo».

Y en este sentido hay que tener en cuenta que como la Comunidad Autónoma Valenciana ha regulado normativa aspectos que afectan a las RPTs estos son de aplicación (Ver Sentencia del Tribunal Supremo 57/2021 recurso 1780/2019).

7.2.- Naturaleza.

En cuanto a la naturaleza jurídica de la RPT, la cuestión se ha visto sujeta a variaciones y vaivenes doctrinales y jurisprudenciales, aun cuando, puede considerarse pacífica su calificación como *«actos plúrimos con destinatarios indeterminados»* con exclusión de su calificación como disposición de carácter general. La Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de febrero de 2014 recurso 2986/2012, ha declarado que la RPT *«no es un acto ordenador sino un acto ordenado, mediante el que la Administración se autoorganiza, ordenando un elemento de su estructura como es el del personal integrado en ella»*. Por ello, la Relación de Puestos de Trabajo tiene la consideración de acto administrativo (plurimo), y no de disposición administrativa de carácter general. Así también la Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de septiembre de 2014 (recurso 209/2013) sin rodeos y con claridad deja claro que las Relación de Puestos de Trabajo son *«actos generales»*, con el régimen impugnatorio que les es propio, y sean fruto de cualesquiera Administración Pública.

7.3.- Negociación.

De conformidad con el artículo 37, apartado 1, letra k) del 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, es obligatoria la negociación colectiva.

7.4.- Procedimiento.



A partir de su configuración como acto plurimo, no le es aplicable el artículo 49 Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, por lo que no se hace preciso un expediente de aprobación inicial, exposición al público y aprobación definitiva, si bien es recomendable acuerdo plenario y exposición pública.

Una vez aprobada, debe remitirse remitirá copia a la Administración del Estado y, en su caso, a la de la Comunidad Autónoma respectiva, dentro del plazo de treinta días, sin perjuicio de su publicación íntegra en el Boletín Oficial de la Provincia, artículo 127 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.

OCTAVO.- Exposición final. Por lo expuesto, todos los aspectos objeto de informe han sido analizados en el cuerpo del presente documento. Finalmente exponer que, si en el anteproyecto de presupuestos 2021 se incluye una partida para realizar una relación de puestos de trabajo nueva adaptada a las necesidades reales de esta administración, carece de sentido la realización de las modificaciones, amortizaciones y adecuaciones retributivas que se efectúan en el anteproyecto de presupuestos 2021, cuando en un breve horizonte habrá una relación de puestos de trabajo nueva. Además de ello, llama la atención la ingente cantidad de adecuaciones retributivas singulares que se engloban y que, pese a estar motivadas no dejan de ser adecuaciones de puestos generales ocupados definitivamente que precisamente benefician a los titulares de los mismos, cuando lo idóneo en su caso sería realizar reclasificación de puestos y que, vía concurso, —concurriendo principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad— puedan concurrir los demás potenciales aspirantes. Asimismo, se advierte y reitera la imposibilidad de continuar prestando servicios o programas que amparen gastos de personal, y que en la actualidad se vienen desempeñando por personal interino, que deriven de subvenciones de Administraciones públicas, en tanto no se perciba el compromiso firme de aportación para el ejercicio 2021. A fecha de elaboración del presente informe no ha sido recibido. Por tanto, en el anteproyecto de presupuesto del ejercicio 2021, dichas actuaciones no gozan de cobertura presupuestaria. Quedando condicionadas a la existencia de sobrantes en el Capítulo I de gastos de personal, hasta la remisión del compromiso firme de aportación por parte de las Administraciones concedentes de dicha subvención. Así también, debemos señalar el contrato programa de servicios sociales 2021-2024 de la Generalitat Valenciana «Coordinación y financiación de la Atención primaria de servicios sociales», regulado en el Decreto 38/2020, de 20 de marzo, del Consell, de coordinación y financiación de la atención primaria de servicios sociales, y desarrollado también por la RESOLUCIÓN de 5 de febrero de 2021, de la Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas inclusivas, de aprobación de los modelos de contrato programa y de los anexos de los mismos, regulados en el Decreto 38/2020, de 20 de marzo, del Consell, de coordinación y financiación de la atención primaria de servicios sociales, los cuales implicaran un aumento considerable de la plantilla municipal, con las consecuencias que ello tenga en orden a la consolidación de empleo y temporalidad. Asimismo, exponer que de conformidad con el artículo 3, apartado 3, letra g) del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración



Local con habilitación de carácter nacional ésta secretaria, conjuntamente con la intervención emitirá informe para la formación del presupuesto, a efectos procedimentales y formales, no materiales.

No obstante, el órgano unipersonal —alcaldía—, y en su caso el órgano colegiado —Pleno— adoptarán lo que estime pertinente.

Es cuanto tiene el deber de informar, salvando opinión mejor fundada, y para que surta a los efectos oportunos, en Aspe a 13 de abril del 2021.

Secretario del Ayuntamiento de Aspe

Fdo: Javier Maciá Hernández
Fecha: 13/04/2021 Hora: 13:16:15

