

Genérico RRHH

Núm. Exp.: 2023/618-RH

Asunto PRESUPUESTO, PLANTILLA, CATÁLOGO Y RPT AÑO 2024

INFORME DE RECURSOS HUMANOS

---

**ASUNTO: INFORME JUSTIFICATIVO SOBRE PLANTILLA EJERCICIO 2024.**

**ANTECEDENTES**

**1º.- Antecedente previo:** La aprobación de la plantilla y del presupuesto debe ser posterior a la aprobación de la relación de puestos de trabajo que deberá adoptarse previamente por parte del órgano colegiado Pleno.

Por otro lado, se emite el presente informe al efecto de justificar los cambios que operan en la plantilla del año 2024 y su correspondencia con el presupuesto y con la RPT municipal, así como la justificación del incremento operado en el presupuesto para el presente año.

**2º.-** A fecha del presente informe, únicamente se encuentran publicadas las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado para 2024. Así, en fecha 23 de noviembre de 2023, se ha publicado la Orden HFP/1254/2023, de 22 de noviembre, por la que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado para 2024.

Con fecha 15 de octubre de 2023, el Gobierno del Estado elabora el Plan Presupuestario 2024, que contempla la prórroga de los Presupuestos Generales del Estado para 2024, lo que supone ampliar la vigencia del presupuesto inicial de 2023.

No obstante lo anterior, habrá que tener en consideración la **Resolución de 14 de noviembre de 2022, de la Secretaría de Estado de Función Pública**, por la que se publica el «Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI», sobre las retribuciones vigentes a 31/12/2023, que establece la que previsión de incremento para 2024 de los gastos de personal, a falta de Ley de Presupuestos Generales del Estado 2024, la previsión inicial es del 2 %.

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 14614150575614330577



**3º.- Informes de necesidades de personal de las áreas municipales.** Resulta relevante poner de manifiesto lo informado por las Jefaturas de las correspondientes áreas municipales sobre necesidades de personal para el correspondiente ejercicio presupuestario. Así:

**Área de Servicios Generales.** En informe de fecha 13 de diciembre de 2023, se indica: *«En cuanto a las necesidades de personal, se reitera lo señalado en informes de años anteriores, esto es, además de la cobertura de las vacantes de forma definitiva y que los puestos adscritos al área desempeñen su trabajo en el área y no en otras diferentes. Y ello debido a que se da la circunstancia que determinados puestos de la relación de puestos de trabajo correspondientes a otras áreas, quedan adscritos provisionalmente a otras áreas. Esta administración debe evitar situaciones de ese tipo planteándose como objetivo evitar todo tipo de adscripciones temporales, en muchos casos, perpetuadas en el tiempo.»*

#### **1. Contratación, Patrimonio y Secretaría.**

La **unidad administrativa de Contratación**, está formada por un puesto de TAG Jefatura de Servicio (1004) y dos puestos de administrativo (1016 y 1023). Así, durante prácticamente la totalidad del ejercicio 2022 ha estado dotado de un Jefe de Servicio y dos Administrativos interinos, dándose la circunstancia de que en diciembre de 2022 cesó por jubilación el Jefe de Servicio, nombrándose a un TAG interino por acumulación de tareas como responsable de la contratación administrativa. Se da además la circunstancia de que uno de los dos administrativos interinos ha tenido encomendadas, por necesidades inaplazables del funcionamiento del área de Servicios Generales, funciones de apoyo a Secretaría y a Asesoría Jurídica.

*Ante las necesidades obvias de personal para poder dar salida al volumen de licitaciones existente: más de 90 expedientes entre adjudicaciones, prórrogas, modificaciones, revisiones de precios extraordinarias; más los informes a emitir para otras áreas, más el incremento gradual en el número de nuevas licitaciones dado que los centros gestores van respondiendo a los requerimientos de licitación de las necesidades recurrentes y dada la petición y otorgamiento de Fondos Next Generation de la Unión Europea que conlleva una carga de trabajo importantísima y extra para tramitar las licitaciones subvencionadas con los mismos; más el suministro de información al Registro Público de Contratos, al Tribunal de Cuentas, a la Plataforma de Contratación y al Portal de Transparencia; más la tramitación de los contratos menores; el Ayuntamiento debe plantearse seriamente asignar mayores recursos al departamento de Contratación*

Por otra parte, la **unidad administrativa de Patrimonio**, está integrada con un puesto de TAG que desempeña simultáneamente funciones de gestión patrimonial y funciones como director de Recursos Humanos (puesto 1006), y un puesto de Administrativo interino (puesto 1008) que, por necesidades inaplazables del funcionamiento del área de Servicios Generales, simultáneamente realiza funciones de apoyo a la Asesoría Jurídica, y el puesto 1039 también estuvo vacante durante todo el año 2022, al encontrarse su titular en mejora de empleo; por lo que esta unidad no pudo dar salida de ninguna manera al volumen de trabajo asignado.



Por ello resulta esencial la cobertura del puesto 1039 y que el puesto 1008 preste íntegramente sus funciones en patrimonio.

Y con respecto a la **unidad de Secretaría**, compuesta de: un puesto de Vicesecretario (puesto 1056) Habilitado Nacional; un puesto de auxiliar Administrativa (puesto 1043) y un puesto de administrativo JO (puesto 1012) que, por jubilación definitiva de su titular, estuvo vacante prácticamente todo el ejercicio 2022, y que si bien durante el ejercicio 2023 se ha cubierto hasta en tres ocasiones, la primera cobertura el empleado no superó el periodo de prácticas; en la segunda, se produjo la renuncia de la persona que lo ocupaba al mes de su nombramiento; en la tercera cobertura, la persona nombrada con efectos de 1 de diciembre, se encuentra adscrita provisionalmente en otra área y por ende prestando sus servicios en esa área.

Por ende, las unidades administrativas de Secretaría, Contratación y Patrimonio asumieron una carga de trabajo que de ninguna manera se soporta con el personal adscrito a la misma, máxime estando sin cubrir los puestos 1039 y 1012 prestando servicios en otra área. Si bien, a fecha actual se solicitó la cobertura del puesto 1039, no ha resultado posible y ello pese haberse acudido a las diversas opciones jurídicamente posibles -bolsa de administrativos de administración general de la propia corporación, convenios de colaboración con otros ayuntamientos para la cesión de personal, procedimientos de difícil cobertura Orden 18/2018, de 19 de julio GVA, etc.

**2.Recursos Humanos.** En materia de personal, resulta relevante destacar diversos aspectos como son, la temporalidad en el empleo público, los procesos de consolidación y estabilización de Ley 20/2021, de 28 de diciembre, la subrogación de servicios públicos, la obsolescencia de bolsas de trabajo, la falta de medios personales o el considerable aumento del volumen de trabajo.

Así, el Ayuntamiento de Aspe actualmente gestiona aproximadamente un volumen medio de 350 empleados mensuales, conformados por un elevado porcentaje de personal eventual con respecto al personal fijo (funcionarios y laborales fijos) y de personal laboral sujeto a convenios específicos de aplicación, y ello como consecuencia de la subrogación de servicios públicos -a saber: instalaciones deportivas, limpieza y mantenimiento de parques y jardines, limpieza de edificios y el servicio público de RSU-, que si bien tuvieron lugar durante los años 2010 a 2013, ha supuesto un incremento progresivo de la mentada carga de trabajo dadas las necesidades de gestión que de este personal se deriva, y sin que al departamento se le haya dotado de los medios suficientes para abordar tal situación. A ello hay que añadir los planes anuales de subvenciones para la contratación de personas desempleadas (ENCUJUS, EMPUJUS, EXPLUS, etc.).

Se insiste sobre la necesidad de creación de una nueva plaza técnico medio y otra de administrativo, ambas en RRHH, dedicado exclusivamente a procesos de selección -muy importantes los próximos años, tanto por el gran número de vacantes existentes, por la previsión de jubilaciones de la plantilla, por la obsolescencia de las bolsas de personal existentes,



amén de los procesos de estabilización que deben finalizarse necesariamente antes del 31 de diciembre de 2024.

**3.Asesoría Jurídica.** También se aconseja dotar de medios a la Asesoría Jurídica con un administrativo, dado que teniendo en consideración el volumen de trabajo que soporta, únicamente está dotada del propio Letrado, sin que esté dotado de personal administrativo propio, cuando la carga de trabajo es más que suficiente como para que disponga del citado puesto. Actualmente, el auxilio administrativo se lleva a cabo con administrativos integrados en Contratación, en Recurso Humanos y en Patrimonio y con la auxiliar administrativa de Secretaría, produciendo esto una desviación y una sobrecarga añadida a las funciones asignadas al personal de estas unidades administrativas.

**4.Secretaría de Alcaldía.** Asimismo, se considera necesario la creación de una plaza de administrativo para el desempeño de las funciones de la secretaria de la Alcaldía, dado que el puesto número 1062 que se encuentra adscrito al departamento de Recursos Humanos, funcionalmente y en la práctica presta sus servicios para la Alcaldía.

Alternativamente a la necesidad de incorporación de medios personales, podría apostarse por la automatización de un parte de los procesos mecánicos que se siguen actualmente en el área, a través de la **actualización/adquisición de herramientas informáticas** (...)

Resulta relevante señalar que, cuando se produce la baja de algún empleado, el área de Servicios Generales y los departamentos y/ unidades administrativas que las integran, quedan en una situación de precariedad absoluta que no puede suplirse solo con la voluntad del resto de personal, a pesar de ser esta extraordinaria. Por lo que, considerando que se trata de un área clave del Ayuntamiento, cualquier baja o permiso del personal actualmente existente puede conllevar la paralización del funcionamiento ordinario del Ayuntamiento.

En conclusión, se plantea la necesidad de crear los siguientes puestos de trabajo en las unidades administrativas de:

**Contratación** un técnico medio (AG).

**Contratación y Patrimonio:** un administrativo (AG) al que le sean adscritas tareas de apoyo a órganos, patrimonio y contratación.

**Recursos Humanos:** un técnico medio (AE) y un administrativo (AG).

**Secretaría de Alcaldía:** un administrativo (AG).

**Asesoría Jurídica:** un administrativo (AG).»

**Área de Territorio y Urbanismo.** En informe de fecha 7 de diciembre de 2023 del Servicio de **Gestión de la Gestión de la Edificación, Rehabilitación y Disciplina Urbanística**, se indica:

«En la actualidad, el área de Territorio de este Ayuntamiento se estructura en dos Servicios: el de Planeamiento y Gestión Urbanística y Medio Ambiente; y el de Gestión de la Edificación, Rehabilitación y Disciplina Urbanística.



*El presente informe tiene como finalidad principal poner de manifiesto las necesidades de personal detectadas a la vista del funcionamiento del servicio.*

*En primer lugar, se hace necesaria la creación de un Jefe de Oficina, administrativo que sirva para coordinar al personal administrativo que desempeña sus tareas en el servicio. Asimismo, se considera conveniente que exista coordinación entre dicha Jefatura de oficina y la adscrita a Planeamiento. Para el caso de que no fuese posible, se consideraría recomendable ubicar la jefatura de planeamiento en el servicio de gestión de la edificación por ser en este servicio en el que cobra su pleno sentido, al disponerse de más personal administrativo.*

*Además, se considera necesaria la creación de una nueva plaza de administrativo que se encargaría de los aspectos relativos a rehabilitación y limpieza de solares, por ser una necesidad de carácter estructural que se viene desempeñando mediante un programa.*

*Por otra parte, sería deseable la dotación de mayor personal técnico (Inspector de Obras, Arquitecto e Ingeniero Técnico Industrial) habida cuenta del importante volumen de expedientes que hace que el retraso en el despacho de los mismos sea considerable, y haya motivado el nombramiento de técnicos interinos para paliar tal situación. No obstante, tratándose de un problema estructural, sería oportuno dotar de medios humanos suficientes.*

*Asimismo, resulta necesario que el Oficial de Policía Local adscrito al Servicio y que desempeña labores de inspección, desarrolle sus funciones en exclusiva para este servicio, puesto que se le vienen encomendando labores policiales, sobre todo de tipo administrativo que podrían desempeñarse por otros funcionarios, a diferencia de lo que sucede con las tareas que el funcionario tiene asignadas, para las que no existe más personal que pueda desempeñarlas. (...)*

Por otra parte, en informe de fecha 1 de diciembre de 2023 del Servicio de **Gestión Urbanística y Planeamiento** del Área de Territorio, se indica:

*«(...) 1º) **Reclasificación de una de las actuales plazas de Administrativo del Área de Territorio (1015, 1019, 1030 o 1034), para reconvertirla en una plaza de Técnico Medio de Administración General Subgrupo A2, para su provisión mediante promoción interna entre los administrativos del Ayuntamiento.***

*(...)*

*2º) Dicha reclasificación citada en el apartado anterior exigirá casi paralelamente la **dotación de un nuevo puesto de Administrativo en el citado Servicio de Planeamiento y gestión Urbanística y Medio Ambiente** que realice las funciones de tramitación administrativa y control de la gran diversidad de expedientes relativos a las citadas materias de planeamiento y gestión urbanística y de medio ambiente, siendo por tanto este nuevo puesto a dotar la fundamental pieza de apoyo administrativo que tendría la jefatura del Servicio en estas concretas materias.*

*3º) El actual puesto de administrativo Jefe de Oficina (1060) se adscribiría al Servicio de Gestión de la Edificación, Rehabilitación y Disciplina Urbanística, donde realizaría sus funciones en coordinación con el resto de personal administrativo del servicio, por lo que se vería reforzado en su estructura y gestión.(...)*

**Área de Atención a la Persona.** En fecha 5 de diciembre de 2023, por la TAG Jefa del Servicio se concluye lo siguiente:

*«(...)- Dado que la relación de puestos de trabajo es el instrumento técnico a través del cual las administraciones públicas organizan, racionalizan y ordenan su personal para*



una eficaz prestación del servicio, como Jefa de Servicio del Área de Servicios a la Persona, se considera que se debe revisar la realidad del puesto 2079 y ajustar la RPT a las necesidades reales del servicio.

- Así mismo, y con el fin de que éste no se vea menoscabado, se debería contemplar la contratación de la persona que haya de ocupar el puesto 3061, a la mayor brevedad posible, ya que han pasado varios meses desde la jubilación de la persona que ocupaba este puesto, y teniendo en cuenta la sobrecarga de trabajo que esto supone para la única ADL que presta sus servicios en la Agencia de Desarrollo Local.

- En cuanto al puesto 2075, que ya se incluyó en el catálogo de 2023, se deberá convocar proceso selectivo.

- En cuanto al puesto 3007, su superior jerárquico, al no existir a la fecha la figura de coordinador/a de Educación, será la persona que ocupe la Jefatura de Servicio del Área de Servicios a la Persona.

- En cuanto al puesto 1028, se debe revisar la realidad del mismo y ajustar la RPT a las necesidades reales del servicio.

- Y por último, se propone la inclusión en la Relación de Puestos de Trabajo de la figura de un/a Técnico/a de Animación Sociocultural, que prestaría sus servicios en el Área de Servicios a la Persona, principalmente en Mayor y UPPCA, y cuyas funciones serían:

- Programación, ejecución y evaluación de las actividades socioculturales, lúdicas y educativas dirigidas a las personas mayores del municipio.

- Realización de soportes de difusión y sensibilización

- Conformación de facturas relacionadas con el gasto de las actividades dirigidas al colectivo de mayores.

- Información y asesoramiento sobre los programas del IMSERSO (vacaciones, termalismo social)

- Apoyo a las asociaciones de mayores del municipio en la solicitud y justificación de los convenios/subvenciones de concesión municipal.

- Responsabilidad de contratos y gestión de expedientes de documentación contractual.

- Apoyo a la UPCCA en la realización de actividades de promoción del servicio.

- Otras funciones que, por disposición del superior jerárquico, Concejalía, Alcaldía o normativas vigentes, de acuerdo a su categoría laboral y el puesto de trabajo que ocupa, le sean atribuidas.

- Cuantas otras sean propias de la plaza, y las que se establezcan en las normas de aplicación profesional de la persona ocupante del puesto»

Por otra parte, en informe de fecha 12 de diciembre de 2023 del **departamento de Servicios Sociales**, integrado en el área de Atención a la Persona, se indica:

«(...) **a) Los/as profesionales que conforman el Equipo de Atención Primaria de carácter básico**, teniendo en cuenta las ampliaciones reconocidas, son:

6 Trabajadores/as Sociales

2 Psicólogos/as

3 Educadores/as



1 TIS

1 Soporte jurídico

4 Soporte administrativo

1 Agente de igualdad

1 Promotor/a de igualdad

A estas hay que añadir los profesionales reconocidos en los programas de atención primaria de carácter básico que a continuación se detallan:

- Equipo profesional de las unidades de itinerarios de inclusión social estará formado por:

a) Técnicos de perfil social: 1 Psicólogo/a y 1 Trabajador/a Social

b) Técnicos de integración social: 2 Integradores/as Sociales

- Igualdad e Inclusión Pueblo Gitano y Acciones Pangea, conllevan la contratación de profesionales para su gestión, con dedicación de ½ jornada profesional para cada uno de ellos cuyo perfil es el de trabajador/a social., siendo estos los únicos gastos subvencionables. Por parte de la técnico que suscribe el presente informe ya fue emitido el correspondiente informe, tras las oportunas consultas con la intervención municipal. Informe que fue incorporado en fecha 3 de abril al expediente MYTAO 2021/1-SSO relativo al contrato programa y trasladado al departamento de personal para la creación de una plaza para la gestión de los mencionados programas, tal y como establece el contrato programa.(...)

De todo lo anteriormente expuesto, cabe destacar, que se han reconocido, para los ejercicios 2023 y 2024, las ampliaciones de las jornadas laborales, de las figuras profesionales de psicólogo/a y educador/a del equipo de atención primaria de carácter básico, pasando de 1,5 psicólogos/as, en 2022 y anteriores, a 2 psicólogos/as y de 2,5 educadores/as, en 2022 y anteriores, a 3 educadores/as. Estas ampliaciones no han sido ejecutadas a lo largo del ejercicio 2023, por lo que deberán tenerse en cuenta en la previsión de personal para el ejercicio 2024.

Por otra parte, la adenda en tramitación para 2024, prevé la incorporación de un nuevo profesional de atención primaria básica con el perfil de trabajador/a social

**b) Los/as profesionales que conforman el Equipo de Atención Primaria de carácter específico, teniendo en cuenta los reconocimientos hasta 2023 (1 psicólogo/a y ½ Educador) y las previsiones de la adenda en tramitación 2024, son:**

Servicio de Infancia y adolescencia, (EEIIA):

1Psicologo/a

1Educador/a

Servicio de atención a personas con diversidad funcional o discapacidad, específico de personas con problemas de salud mental (SASEM), sin cambios:

1Psicologo/a

1Trabajador/a social

**c) Los profesionales que conforman el Servicio de atención primaria específica competencia delegada de la Generalitat lo conforman: Servicio de atención diurna (Centro de Día de Menores) con:**

2 Educadores/as Sociales»

**Área de Seguridad.** En informe de fecha 29 de noviembre de 2023 se indica:

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 14614150575614330577



«El área de seguridad de este Ayuntamiento está compuesta por 36 puestos de trabajo de distintas categorías profesionales dentro de la jerarquización en la que se encuadra la Policía Local según la normativa específica.

Si bien, la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) recomienda que la ratio se sitúe en 2 policías locales por cada 1.000 habitantes, así pues y teniendo en cuenta que el número de habitantes empadronados en la localidad a fecha de 01 de enero de 2022 es de 21.191 habitantes, la plantilla de la Policía Local de Aspe debería estar compuesta por 42 efectivos.

Además, los turnos del servicio operativo están dirigidos por un Oficial -como responsable- y actualmente, tenemos a cinco asignados al servicio, pues, hay un sexto Oficial asignado al departamento de Disciplina Urbanística por adaptación del puesto de trabajo, por ello sería conveniente crear un puesto más de Oficial para poder llegar a cubrir los seis turnos del servicio operativo.

Por otro lado, la unidad administrativa de esta Área está formada por un puesto de auxiliar administrativo, y es tal el volumen de tareas que lleva, que se precisa la creación de un segundo puesto de auxiliar con el fin de dar trámite a un servicio policial que trabaja las 24 horas del día.»

Además de lo anterior, desde el departamento de Recursos Humanos se ha observado la existencia de una serie de puestos estructurales no contemplados ni en el Catálogo ni en la Plantilla de Personal. Lo que implica necesariamente la inclusión en la Relación de Puestos de Trabajo y en la plantilla de todos aquellos puestos/plazas que no se hayan incluidos hasta este momento y su posterior inclusión en la Oferta Pública de Empleo así como su convocatoria pública. A los efectos de regularización de puestos de trabajo que en la actualidad prestan servicios en Instalaciones Deportivas y que no constan en la Relación de Puestos de Trabajo, debiendo por tanto crearse son los siguientes:

- 4 monitores de natación
- 2 monitores deportivos
- 1 monitor deportivo de psicomotricidad

**4º.- Creación de plazas en plantilla.** A nivel de plantilla, se crearon en 2022 un total de 12 plazas en cumplimiento de la Ley de Servicios Sociales Inclusivos. En este sentido, en fecha 27 de agosto del 2021 el Pleno de la corporación adoptó el siguiente acuerdo:

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

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



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

ANEXO.

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

En este sentido, se crearon en el año 2022, 12 plazas, a saber, **2 Trabajadores sociales** (puestos 2161 y 2162), Uno de ellos irá al equipo base y el otro al Servicio de Atención Especializada de Enfermos Mentales (SASEM); **1 psicólogo valorador** (puesto 2164); **1 psicólogo** (puesto 2165), estará asignado al Servicio de Atención Especializada de Enfermos Mentales (SASEM); **2 Educadores sociales** (puestos 2167 y 2168), uno de ellos estará asignado al equipo base y el otro al equipo de intervención de infancia y adolescencia (EEIIA); **1 integrador social** (puesto 2169), asignado al equipo base; **1 jurista** (puesto 2172), destinado al equipo base; **1 agente de igualdad** (puesto 2173); **2 Administrativos** de administración general (puestos 1065 y 1066), asignados al equipo base; **1 Auxiliar administrativo de administración general** (puesto 1067), asignado al equipo base.

En el año 2023, se crearon 4 plazas, a saber, **1 psicólogo** (puesto 2174), **1 Trabajador Social** (puesto 2175), **2 Integradores sociales** (puestos 2176, 2177), pertenecientes al Servicio de Inclusión Social. Y ello con la finalidad de dar cumplimiento a la Ley 3/2019 de Servicios Sociales Inclusivos de la Comunidad Valenciana, de conformidad con el compromiso adquirido por el Ayuntamiento Pleno en fecha 27 de agosto de 2021 en sesión extraordinaria.

Asimismo, en el año 2023, derivado del acuerdo Pleno adoptado en sesión Extraordinaria de urgencia 2023/16-PLENO, celebrada el 26 de septiembre de 2023, se firma Addenda al Contrato Programa 2021-2024, y se adquiere el compromiso de las ampliaciones de las jornadas laborales de las figuras profesionales de psicólogo/a y educador/a del equipo de atención primaria de carácter básico, pasando de 1,5 psicólogos/as, en 2022 y anteriores, a 2 psicólogos y de 2,5 educadores/as, en 2022 y anteriores, a 3 educadores/as. Así mismo, se reconoce la figura de profesional de promotor/a de Igualdad.

El Contrato Programa, como instrumento que regula la colaboración financiera y coordinación interadministrativa entre la Generalitat y la Entidad Local, fija las condiciones de financiación de los servicios y programas en materia de servicios sociales, en los ejercicios 2021-2024. Hay que tener en consideración, como ya exponía la Secretaría en su informe 2/2021-Bis, «(...) *el contrato programa es para los ejercicios 2021-2024, lo que, una vez expirado este plazo, se podría dar la situación de que las plazas sean estructurales sólo por un tiempo, el de la duración del contrato programa. (...)*»; situación que habrá que tener muy en cuenta, toda vez que las plazas ya están creadas en la plantilla de personal, pudiendo darse el escenario que se extinga en el año 2024 el contrato programa.

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 14614150575614330577



En este año 2024, se prevé la creación de la plaza de promotor/a de Igualdad en la Plantilla.

**5º.- Análisis de las necesidades de las diferentes áreas municipales.** Hay que poner de manifiesto que, en la propuesta de Catálogo y RPT para el año 2024, se omiten determinados puestos que según los informes técnicos de las distintas jefaturas y/o directores de unidades administrativas, se consideran prioritarios, necesarios y estructurales. A este respecto cabe decir, que **la no cobertura o no creación de los mentados puestos de trabajo puede perjudicar al funcionamiento del servicio público correspondiente.**

Este departamento de Recursos Humanos resalta la necesidad de crear en la plantilla de personal aquellas plazas que tengan una naturaleza estructural, bien para dar cobertura jurídica y presupuestaria al personal temporal que pueda estar desarrollando funciones de carácter estructural, o bien resulte de la creación o implantación de nuevos servicios, o aquellos otros que vengan impuestos por Ley. Mostrando así su disconformidad al no haberse incluido en catálogo y RPT los puestos mentados en el antecedente tercero. Resultando así esencial para una adecuada gestión de los recursos humanos, la planificación y racionalización de los puestos de trabajo, en aras de la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios públicos y una eficiencia en la utilización de los recursos económicos mediante la adecuada dimensión de sus efectivos, tal y como dispone el artículo 69 del TREBEP.

En cuanto a las **adecuaciones retributivas** se han contemplado para este ejercicio 2024, las siguientes:

Ampliación a tiempo completo de las jornadas laborales de las figuras profesionales de dos psicólogo/a (puestos 2164-PsicólogoValorador- y 6104-Psicólogo) y un educador/a (puesto 2168) del equipo de atención primaria de carácter básico,

**6º.- Incrementos Presupuestarios.** Respecto al incremento para 2024 de los gastos de personal, a falta de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2024, es la previsión inicial es del 2 % de acuerdo con la Resolución de 14 de noviembre de 2022, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el «Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI», sobre las retribuciones vigentes a 31/12/2023.

El resumen se puede apreciar en las siguientes tablas:

EJERCICIO	CREDITOS INICIALES	INCREMENTO 0,5% IPCA	TOTAL
2023	10.965.797,41 €	54.151,62 €	11.019.949,03 €
2024	11.398.800,85 €		11.398.800,85 €
DIFERENCIA			378.851,82 €

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 14614150575614330577



DIFERENCIAS COMPUTADAS:

EJERCICIO	INCREMENTO 0,5 % PIB NOMINAL 2023	ADDENDA 2 SERV SOC	INCR. 2% AC MARCO	ORGANOS GOBIERNO
2023				
2024	54.151,62 €	79.649,42 €	175.915,59 €	69.135,19 €
DIFERENCIA	54.151,62 €	79.649,42 €	175.915,59 €	69.135,19 €
	TOTAL DIFERENCIAS			378.851,82 €

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

Se ha tenido en cuenta el incremento retributivo adicional del 0,5 % previsto para el 2024 en la Resolución de 14 de noviembre de 2022, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el «Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI» que dice:

*“Adicionalmente a la subida fija del año 2024, si la suma de la variación del IPCA de los años 2022, 2023 y 2024 superara el incremento retributivo fijo acumulado de 2022, 2023 y 2024 establecido en los párrafos anteriores, se aplicará un incremento retributivo adicional y consolidable del 0,5%. Este incremento adicional tendría efectos de 1 de enero de 2024.”*

Este incremento retributivo adicional del 0.5 % para el 2024 se ha previsto en la aplicación presupuestaria 09 92900 50000 del fondo de contingencia por un importe de 55.000 €.

En consecuencia, de los 11.019.949,03 euros correspondientes al capítulo I del ejercicio 2023, se han incrementado los siguientes conceptos:

-Incremento del 2 %, previsto en el Acuerdo Marco de 14/11/2022 por importe de 175.915,59 euros.

-Incremento adicional del 0,5 % del PIB nominal del año 2023 por importe de 54.151,62 €.

-Diferencia correspondiente a las retribuciones de los órganos de gobierno, que no está incluida en la subida generalizada del 2,5 %, sino se trata de un incremento del régimen económico de los miembros de la corporación y de los grupos municipales acordada por el Ayuntamiento Pleno de 12 de julio de 2023, que supone un incremento de 69.135,19 €.

-Diferencia por Addenda al contrato programa 2021-2024 aprobado por Acuerdo Pleno nº 2023000155 de fecha 26 de septiembre de 2023, que supone un incremento de 79.649,42 €.

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 14614150575614330577



Todo lo anterior supone un incremento de 378.851,82 euros.

Lo que da como resultado la cantidad de 11.398.800,85 euros para los créditos iniciales del 2024 (excluidos los trienios que puedan derivarse del personal que cumplan en el ejercicio 2024).

En conclusión, se cumple el incremento de la masa salarial contemplada en la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2023 (art. 19.2) en criterios de homogeneidad, no teniendo en cuenta las ampliaciones de jornada ni la implantación de los nuevos servicios derivados del «Contrato Programa», de conformidad con el artículo 126, apartado 2 letra b) del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local que dispone que las plantillas podrán ser ampliadas en el supuesto -letra b- *«Siempre que el incremento de las dotaciones sea consecuencia del establecimiento o ampliación de servicios de carácter obligatorio que resulten impuestos por disposiciones legales»*, así como la previsión de trienios en el personal funcionario y antigüedad del personal laboral cuyos convenios reconocen.

Es cuanto se tiene a bien informar.

Técnico Medio de Gestión

TAG de Servicios Generales

Fdo: Maria Luisa Sellés Quiles  
Fecha: 20/12/2023, Hora: 9:16:25

Enrique Cuenca Fuentes  
Fecha: 20/12/2023 Hora: 10:48:16

