

TS-EUGenérico RRHH

Núm. Exp.: 2023/618-RH

Asunto PRESUPUESTO, PLANTILLA, CATÁLOGO Y RPT AÑO 2024  
Interesado  
Dirección

---

C - Informe Jurídico

---

Expediente de Genérico RRHH tramitado para PRESUPUESTO, PLANTILLA, CATÁLOGO Y RPT AÑO 2024. D/Dña. GSEC1438JMH, emite el siguiente,

**INFORME SECRETARÍA N° 105/2023**

Asunto: Proyecto presupuesto municipal 2024. 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 diciembre del 2023, se emite informe por el Área de Servicios Generales 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.**

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 14614223331370466047



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 (ENCUIJUS, EMPUIJUS, 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)».

En fecha 7 de diciembre del 2023 por la jefa de servicio de licencias y disciplina se emite informe que literalmente dispone:

*«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.

Asimismo, se estima indispensable que no se encomienden a este departamento tareas propias de otras áreas puesto que tal derivación supone un perjuicio para el servicio de gestión de la edificación que se vio muy mermado durante el año 2022 por los cambios acontecidos a nivel de personal en dicho servicio y que, a fecha de emisión del presente se está tratando de poner al día. Por último, debe tenerse en cuenta que en fecha próxima se va a proceder a la baja una de las administrativas adscritas al servicio, por lo que se solicita la cobertura de esta y otras vacantes que se puedan generar a la mayor brevedad, para evitar un menoscabo en los intereses de los ciudadanos, SIN QUE LA FALTA DE UNO DE LOS ADMINISTRATIVOS PUEDA PALIARSE CON LA DISTRIBUCIÓN DEL RESTO DE PERSONAL ADMINISTRATIVO ADSCRITO AL SERVICIO. Se solicita por tanto a las Concejalías de Recursos Humanos y de Hacienda que se atiendan las anteriores peticiones, reiterando la circunstancia de que el volumen de trabajo hace imposible asumir funciones de otros departamentos y poniéndose además de manifiesto que para el caso de que las vacantes no sean cubiertas, desde esta jefatura no se puede garantizar la correcta gestión de la tramitación de los expedientes en el Área, en particular en cuanto a la concesión de licencias urbanísticas de obras y de actividades».

En fecha 1 de diciembre del 2023 por el jefe de servicio de territorio se emite informe que literalmente dispone:

«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 reiterar la **necesidad urgente** de que en el primero de dichos Servicios (el de Planeamiento y Gestión Urbanística y Medio Ambiente) se lleve a cabo una reconversión o reclasificación de su escaso personal administrativo, así como una paralela dotación de nuevo personal administrativo, en similares términos a los efectuados por las distintas jefaturas de servicio en pasados años. Dicho Servicio, además de las funciones propias de su denominación (es decir, las relativas a la tramitación de instrumentos de planeamiento municipal y sus modificaciones, las relativas a la tramitación de instrumentos de gestión urbanística, y las relativas a todas aquellas cuestiones que de una u otra forma afectan al Medio Ambiente municipal, materia ésta de gran transversalidad), viene destinando desde hace bastantes años la mayor parte de su tiempo y esfuerzo a la tramitación administrativa y realización física de un gran volumen de obras públicas y de otras actuaciones igualmente públicas (sustitución y adecuación de alumbrado público y de instalaciones municipales, implantación de energías renovables, etc.), las cuales en muchas ocasiones se trata de actuaciones subvencionadas por administraciones públicas que requieren de una prolija y muy pormenorizada tramitación administrativa, sin olvidar que la ejecución de dichas actuaciones constituye un aspecto esencial de una adecuada y correcta “ejecución del Presupuesto Municipal”, fundamentalmente de sus partidas de inversiones. Todo ello ha ocasionado que en la última década se haya observado un desproporcionado incremento de la dedicación del personal técnico y sobre todo administrativo de dicho Servicio al correcto desempeño de dichas tareas (dada su gran trascendencia para la Hacienda Municipal), lo que ha producido una paralela y preocupante disminución del tiempo dedicado por el personal técnico y administrativo de dicho Servicio a las fundamentales materias



*del planeamiento y la gestión urbanística municipal, y del medio ambiente. Son muy diversas y muy importantes las cuestiones estrictamente urbanísticas que el Ayuntamiento tiene pendientes de tramitar y finalizar, pudiendo citar entre otras las siguientes:*

*Modificación Puntual nº 24, de zonificación zonas rurales.*

*Modificación Puntual nº 29, relativa al ámbito de la UE 2.3*

*Modificación Puntual nº 30, para cambio calificación urbanística de solares próximos al Ayuntamiento.*

*Modificación Puntual nº 31, de modificación usos en Sector 5 “Alcaná” para cambio de calificación de parcela terciaria y de equipamiento.*

*Modificación Puntual nº 32, de modificación usos en polígonos industriales Tres Hermanas I y II.*

*Finalización de los instrumentos de gestión urbanística de la UE 7.4*

*Continuación y finalización de la gestión y ejecución urbanística de la UE*

*7.3*

*Continuación de la gestión y ejecución urbanística de la UE 1.3*

*Continuación y finalización de la gestión y ejecución urbanística de la UE 11 Montesol.*

*Inicio de la gestión y ejecución urbanística del Sector 7*

*Inicio de la gestión y ejecución urbanística del Sector SUZ RA-9 en colaboración con el EVHA.*

*Continuación de la gestión y ejecución urbanística del Sector ZND-IN-1.*

*Constante gestión y actualización del Registro de TAUs*

*Tramitación de documentos de diversa índole para obtención de terrenos necesarios para ejecución de obras públicas (convenios de gestión, expropiaciones, etc.).*

*Tramitación de Modificación Puntual del vigente PGOU (reclasificación de suelo no urbanizable a urbanizable) para posibilitar que SEPES desarrolle un nuevo sector industrial en la zona del Aljau.*

*Plan de Movilidad Urbana Sostenible*

*Catálogo de Protecciones*

*Agenda Urbana 2030*

*Y otras diversas actuaciones.*

*No hay que olvidar que dicho Servicio de Planeamiento y Gestión Urbanística y Medio Ambiente **sólo dispone actualmente de un puesto de administrativo** (que actualmente ostenta además la condición de “jefatura administrativa” entre los diversos administrativos de todo el área de Territorio), y que, además, dicho único administrativo es el encargado o responsable de la gestión económica y administrativa del “centro gestor” que actualmente constituye la totalidad del área de Territorio (que integra los dos Servicios antes mencionados). Sin duda todo lo expuesto exige un urgente replanteamiento de la dotación de personal administrativo del Servicio de Planeamiento y Gestión Urbanística y Medio Ambiente con el fin, ya expuesto, de que la gran atención y esfuerzo administrativo que actualmente demanda la tramitación de obras públicas y otras actuaciones públicas y sus correspondientes subvenciones no conlleve una desatención (como ocurre en la actualidad) a las trascendentales materias del planeamiento y la gestión urbanística y el medio ambiente. Y dicho replanteamiento es **necesario y urgente** dado que la situación expuesta no es coyuntural, sino estructural y duradera en el tiempo, e incluso se ha agravado en los últimos meses con la distribución de fondos europeos en las Administraciones Públicas españolas (incluida la municipal), que ha*



*traído consigo un mayor volumen de obras y actuaciones públicas que serán objeto de subvenciones públicas. Al respecto es importante destacar que durante el presente ejercicio se han concedido ayudas de fondos europeos tales como el Programa Barris, PIREP, instalaciones de energía renovable, etc... que suponen la gestión de más de 4.000.000 € en fondos europeos, sin perjuicio de futuras convocatorias que podrán suponer un incremento de las actuaciones financiadas con dichos fondos. Además de lo anteriormente expuesto, están las subvenciones de otros organismos tales como la Diputación de Alicante (Planifica, Plan +Cerca, +Deporte, Parajes Naturales, Senderos, etc...), o Generalitat Valenciana (Edificant, Convivint, Conviure, Llars, etc...) que suponen la gestión de fondos por importe superior a 10.000.000 €. Y ello unido al incesante desarrollo y gestión urbanística municipal, siendo un aspecto de gran importancia a tener en cuenta la necesaria tarea de revisión del vigente PGOU de Aspe ya que dicho documento (de vital importancia para el desarrollo económico-social-ambiental del municipio) se encuentra vigente desde hace más de 25 años y precisará en breve una completa adaptación y renovación. En virtud de todo lo anterior, se proponen los tres **necesarios y urgentes cambios** en el personal administrativo del Servicio de Planeamiento y Gestión Urbanística y Medio Ambiente:*

**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.**

*Con dicha reclasificación se consigue un efecto fundamental: que dicho Técnico Medio de Administración General se encargue completamente de la gestión administrativa y económica de todos los expedientes de obras públicas y otras actuaciones públicas y sus respectivas subvenciones (desde su solicitud hasta su justificación). Con ello el puesto de TAG Jefe de Servicio de Planeamiento y Gestión Urbanística y Medio Ambiente se desvincularía casi por completo de la tramitación de dichos expedientes, con lo que volvería a centrar la mayor parte de su tiempo y esfuerzo en el desempeño de las fundamentales tareas de planeamiento y gestión urbanística y medio ambiente, actualmente funciones bastante desatendidas y enormemente retardadas en su tramitación, con los evidentes perjuicios para el desarrollo económico-social del municipio.*

*Efectuando las pertinentes previsiones económicas, el incremento de gasto de personal que provocaría esta reclasificación sería de no más de 15.000,00 € (incluyendo retribución y seguros sociales).*

*Por ello incluso cabría plantearse la correlativa creación de un concreto Negociado de "Obras y Subvenciones de Territorio" (integrado en el Servicio de Planeamiento y Gestión Urbanística y Medio Ambiente) y que estaría al mando de dicho nuevo puesto de Técnico Medio de Administración General Subgrupo A2, bajo la superior dirección de la Jefatura del citado Servicio.*

**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.

Además de lo anterior, y como ya se advirtió el pasado año 2021, es importante tener en cuenta que desde abril de 2022 se produjo la jubilación del funcionario de carrera que ocupaba el puesto de trabajo nº 2008 de **Delineante, puesto que desde entonces está sin cubrir**, con el consiguiente perjuicio para el servicio que provoca, entre otras disfunciones, que no puedan redactarse proyectos desde la Oficina Técnica Municipal por no disponer de delineante para la elaboración de los planos.

No obstante, y como ya se indicó el pasado año 2021, era necesaria tener prevista una modificación de las características y condiciones de dicho puesto, con el fin de adaptarlo a las nuevas necesidades tecnológicas relativas a la elaboración y tratamiento de cartografía, considerándose de vital importancia que dicho puesto pasara a tener una precisa concreta especialización en materia de SIG (Sistemas de información geográfica), por lo que se **reitera por tercer año la necesidad de que el actual puesto de Delineante, de cara a la Plantilla y Catálogo a incluir en el Presupuesto Municipal para 2024, se modifique por un puesto de “Técnico SIG”, o denominación similar, como por ejemplo técnico especialista en delineación, topografía y SIG.**

Para tal fin se considera que el perfil más adecuado sería el de Técnico Superior en Proyectos de Obra Civil de los estudios superiores de formación profesional, por lo que dicho puesto debería estar encuadrado en el nuevo Grupo B del EBEP. Se deberá exigir en las bases de selección de este nuevo puesto una específica especialización y potente especialización en materia de SIG.

Se solicita por tanto a las Concejalías de Recursos Humanos y de Hacienda que se atienda a esta triple petición de personal administrativo para el Servicio de Planeamiento y Gestión Urbanística y Medio Ambiente del Área de Territorio, (**considerándose prioritaria y urgente la totalidad de ellas**), así como a la modificación del puesto de trabajo de Delineante antes expuesta, **con la advertencia expresa de que si tales incorporaciones no se producen, desde esta jefatura no se puede garantizar la correcta gestión del Área, y más concretamente del Servicio de Gestión Urbanística y Planeamiento.**

Con independencia de lo anteriormente expuesto, el Ayuntamiento de Aspe debería plantearse con seriedad la necesidad de crear una Oficina Municipal de Proyectos Europeos, debiendo tener claros los objetivos que debe tener dicha oficina y que en todo caso debe ser transversal (para conseguir una adecuada coordinación interdepartamental) y con un equipo multidisciplinar (con la participación de especialistas en cada una de las áreas – técnica/jurídica). Es cuanto tengo a bien informar y solicitar».

En fecha 5 de diciembre del 2023 por parte del Área de servicios a la persona se emite informe que literalmente dispone:

«INFORME

Antecedentes

Primero: En cuanto al puesto 2072, se reitera lo informado en fecha 16 de junio de 2023, expte. 2023/399-CUL.

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 14614223331370466047



Consta en la relación de puestos de trabajo de este Ayuntamiento ficha de descripción del puesto de trabajo nº 2079, cuya naturaleza es funcionario, cuyo nombre es "Agente Desarrollo Local", y que está adscrito al Área de Servicios a la Persona. Figura así mismo como centro de trabajo la Casa Consistorial.

Sus responsabilidades generales son: "1. Las determinadas por la normativa de aplicación. 2. Las funciones de gestión de todos aquellos asuntos municipales que se le encomienden, así como la ejecución directa de los trabajos propios de su cargo".

Así mismo, como tareas más significativas, figuran: "1. Fomento del empleo en el municipio. ". Colaboración en la solicitud y tramitación de subvenciones a otras administraciones. 3. Elaboración de informes y propuestas. 4. Integración y mantenimiento de la Red Aficon."

Figura así mismo como fecha de la descripción el 12 de enero de 2016.

No obstante todo lo expuesto, el trabajador que ocupa este puesto 2079 hace varios años que dejó de prestar sus servicios en la Agencia de Desarrollo Local, pasando a la gestión de Residuos Sólidos Urbanos, estando actualmente prestando sus servicios en el departamento de Recursos Económicos-Intervención. Por lo expuesto, se comprueba que la realidad de las funciones de dicho trabajador no se corresponde con lo descrito en la ficha del Catálogo ni funcionalmente, ni físicamente, ni estructuralmente.

Es necesario, señalar, que de los tres puestos de Agente de Desarrollo Local (2079, 3061, 6105) que figuran en la Relación de Puestos de Trabajo como adscritos al Área de Servicios a la Persona, en realidad sólo presta sus servicios la persona que ocupa el puesto 6105, por jubilación de la otra ADL, puesto 3061.

Segundo: En cuanto al puesto 2075 del catálogo, Educador/a Social de Educación, su superior jerárquico será aquella persona que ostente que jefatura de Servicio del Área de Servicios a la Persona, puesto que a la fecha no existe ningún puesto en Educación que ostente la coordinación del servicio. Dado que las funciones que corresponden a este puesto se han venido desarrollando durante más de 10 años mediante programas, y avanzando tras su inclusión en el catálogo, es necesaria la convocatoria de esta plaza con el fin de que estas funciones se consoliden por estar vinculadas a varios de los programas que se desarrollan desde la concejalía de educación.

Tercero: En cuanto al puesto 3007, Profesor/a EPA, su superior jerárquico será aquella persona que ostente que jefatura de Servicio del Área de Servicios a la Persona, dado que a la fecha no existe ningún puesto en Educación que ostente la coordinación del servicio.

Cuarto: Desde hace tiempo se viene detectando por esta jefatura la necesidad de contar con un Técnico en Animación Socio cultural que preste sus servicios en el Área de Servicios a la Persona, y concretamente, dedicándose a aquellas actividades que requieren de esta figura sobre todo a las relacionadas con la concejalía de Mayor, desde la que se plantean multitud de actividades sin disponer de personal propio que se ocupe de la organización y/o comprobación de las mismas, siendo así que en la actualidad se ocupa de parte de estas funciones la auxiliar administrativa de educación, (que sin embargo ocupa el puesto 1028, que pertenece al Área de Seguridad, cuyo superior jerárquico es el Intendente Jefe, y que como tareas más significativas tiene "Apoyo administrativo a la Policía Local", todos estos datos extraídos de la propia ficha de descripción del puesto).

Independientemente de que una auxiliar administrativa que presta sus servicios en el Área de Servicios a la Persona (Educación y Mayor) ocupe un puesto que está adscrito al Área



de Seguridad, hay que recordar que el artículo 169 del texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de

*Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril (TRRL), configura las funciones y tareas que pueden corresponder a cada grupo profesional de la escala de Administración General de la Administración local, atribuyendo las siguientes:*

*//...*

*d) Pertenerán a la Subescala Auxiliar de Administración General, los funcionarios que realicen tareas de mecanografía, taquigrafía, despacho de correspondencia, cálculo sencillo, manejo de máquinas, archivo de documentos y otros similares.*

*...//*

*Por otra parte, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 20 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en su artículo 14, establece que los empleados públicos tienen como derecho de carácter individual, en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio, entre otros:*

*//.....*

*b) Al desempeño efectivo de las funciones o tareas propias de su condición profesional y de*

*acuerdo con la progresión alcanzada en su carrera profesional.*

*....//*

*Por tanto, no se entiende que una trabajadora con categoría de Auxiliar Administrativo preste unos servicios distintos a los de su categoría profesional, como son la gestión de las actividades del "departamento" de Mayor, y que en ocasiones incluyen la asistencia a actividades fuera de la jornada laboral normal propia de una auxiliar administrativa (tardes, fines de semana...).*

*Quinto: Abundando en lo anterior, se pone de manifiesto que el puesto 1063 "Administrativo" perteneciente al Área de Servicios a la Persona, tiene como tareas más significativas:*

*"1.- Forma parte de la unidad de Prevención Comunitaria de Conductas Adictivas. 2. Tareas de gestión administrativa en el área de Servicios a la persona UPCCA. 3. Apoyo puntual al resto de unidades de Servicios a la persona e incluso de otras áreas. 4. Las demás que le atribuya o delegue la Jefatura de Servicio. "*

*Volviendo a lo establecido en el artículo 169 RDL 781/1986:*

*c) Pertenerán a la Subescala Administrativa de Administración General, los funcionarios que realicen tareas administrativas, normalmente de trámite y colaboración.*

*Por lo expuesto, la persona que ocupa el puesto 1063 no tiene entre sus funciones participar en las "actividades" que se organizan por la Concejalía de Sanidad en tardes o fines de semana, fuera del horario de oficina y que exceden del ámbito administrativo, que es el que corresponde a esta categoría de administrativa/o de administración general.*

*Por lo expuesto en los antecedentes Cuarto y Quinto, se estima necesaria la figura de un Técnico de Animación Sociocultural, adscrito al Área de Servicios a la Persona, considerando que el perfil profesional de esta figura se adecúa más a las necesidades de las Concejalías del Área en cuanto a la organización y gestión de actividades que no se corresponden con las funciones ni con el horario de un/a Auxiliar Administrativo/a y de un/a Administrativo/a.*

**CONCLUSIÓN**

*- 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»

En fecha 29 de noviembre del 2023 por parte del Área de seguridad se emite informe que literalmente dispone:

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 14614223331370466047



«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.

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

En fecha 19 de diciembre del 2023 por parte de RRHH en informe, además de otros aspectos expuestos en el presente informe, se incluye:

*“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”.

Y en el apartado 5º razona:

***“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”.*

SEGUNDO.- En fecha 21 de diciembre del 2023 se celebra mesa de negociación, de la mentada mesa, las modificaciones propuestas para el catálogo 2024 son las siguientes:

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

*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».*

TERCERO.- En consecuencia la propuesta de catálogo es:

*«1.1- Creaciones de puestos de trabajo:*

*1.1.1-Creación de un puesto de trabajo (2178) de Promotor/a de Igualdad en el Área de Atención a la Persona-Servicios Sociales 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 26 de septiembre de 2023.*

*1.2- Modificaciones de puestos de trabajo:*

*1.2.1-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.»*

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

PRIMERO.- Disposiciones de aplicación.

1.0.- Se aplica prudentemente -teniendo en cuenta la doctrina expuesta por FONDEVILA ANTOLIN- la Ley de presupuestos para 2023 dado que no hay actualmente Ley de presupuestos para 2024 (Artículo 134.4 CE).

1.1.- Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

Así, en especial y en materia que nos ocupa, debemos hacer referencia al artículo 20 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, en virtud del cual:

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 14614223331370466047



*«Uno. Oferta de Empleo Público.*

*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 llevará a cabo a través de la Oferta de Empleo Público, como plasmación del ejercicio de la planificación en un marco plurianual.*

*2. Las sociedades mercantiles públicas y entidades públicas empresariales, fundaciones del sector público y consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones y Organismos que integran el sector público, se registrarán por lo establecido en las disposiciones adicionales vigésima primera, vigésima segunda y vigésima tercera.*

*3. La configuración concreta de la Oferta de Empleo Público se llevará a cabo a través de la tasa de reposición de efectivos, instrumento con el que se concreta la planificación y se le otorga dimensión en términos de efectivos con respecto de la plantilla actual, así como a través del resto de medidas contenidas en este artículo».*

*«Dos. Articulación de la Oferta de Empleo Público.*

*1. La Oferta de Empleo Público se articulará a través de las siguientes tasas de reposición de efectivos:*

*a) En los sectores prioritarios la tasa será del 120 por cien y en los demás sectores del 110 por cien.*

*b) Las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior tendrán un 120 por cien de tasa en todos los sectores.*

*c) La tasa será del 125 por ciento para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, cuerpos de Policía Autonómica y Policías Locales, que se considerarán también sectores prioritarios.*

*d) La tasa específica, en los términos previstos en el apartado dos.4.*

*Lo establecido en los párrafos anteriores se entiende sin perjuicio de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, o de normas anteriores.*

*2. Las Administraciones Públicas deberán tener en cuenta las plazas de personal interino por vacante y personal laboral temporal por vacante nombradas en el año 2023.*

*En todo caso, las vacantes ocupadas por este personal deberán incluirse en la Oferta de Empleo Público correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización.*

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 14614223331370466047



3. *Se consideran sectores prioritarios a efectos de la tasa de reposición:*

A) *Administraciones Públicas con competencias educativas para el desarrollo de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en relación con la determinación del número de plazas para el acceso a los cuerpos de funcionarios docentes.*

B) *Administraciones Públicas con competencias sanitarias respecto de las plazas de personal estatutario y equivalente de los servicios de salud del Sistema Nacional de Salud.*

C) *Fuerzas Armadas en relación con las plazas de militares de carrera y militares de complemento de acuerdo con lo previsto en la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de Carrera Militar.*

D) *Administraciones Públicas respecto del control y lucha contra el fraude fiscal, laboral, de subvenciones públicas y en materia de Seguridad Social, y del control de la asignación eficiente de los recursos públicos.*

E) *Administraciones Públicas respecto del asesoramiento jurídico y la gestión de los recursos públicos.*

F) *Plazas de los Cuerpos de Letrados de la Administración de Justicia y de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia.*

G) *Administraciones Públicas respecto de la cobertura de las plazas correspondientes al personal de los servicios de prevención y extinción de incendios.*

H) *Administraciones Públicas y Agentes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación en los términos de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, respecto de las plazas de personal que presta sus servicios en el ámbito de la I+D+i.*

*En los Organismos Públicos de Investigación de la Administración del Estado, se autorizan además 30 plazas para la contratación de personal investigador como laboral fijo en dichos Organismos.*

*Igualmente, con el límite del 120 por cien de la tasa de reposición se autoriza a los organismos de investigación de otras Administraciones Públicas para la contratación de personal investigador doctor que haya superado una evaluación equivalente al certificado I3, en la modalidad de investigador distinguido, como personal laboral fijo en dichos organismos.*

I) *Plazas de los Cuerpos de Catedráticos de Universidad y de Profesores Titulares de Universidad, de profesores contratados doctores de Universidad regulados en el artículo 52 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y a las plazas de personal de administración y servicios de las Universidades, siempre que por parte de las Administraciones Públicas de las que dependan se autoricen las correspondientes convocatorias.*

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 14614223331370466047



*Dentro del límite de la tasa de reposición correspondiente a los Cuerpos de Catedráticos de Universidad y de Profesores Titulares de Universidad y a los profesores contratados doctores previsto en el párrafo anterior, cada Universidad estará obligada a destinar, como mínimo, un 15 por ciento del total de plazas que oferte, a la incorporación, en aquella categoría para la que esté acreditado, de personal investigador doctor que haya obtenido el certificado I3 dentro del marco del Programa Ramón y Cajal. En el supuesto de que no se utilicen todas las plazas previstas en esta reserva, estas se podrán ofertar a otros investigadores de programas de excelencia, nacionales o internacionales y que hayan obtenido el certificado I3. En este caso, la Universidad deberá aportar un certificado del Ministerio de Universidades en el que conste que los programas ofertados reúnen los requisitos establecidos en este apartado.*

*J) Plazas correspondientes a la supervisión e inspección de los mercados de valores y de los que en ellos intervienen.*

*K) Plazas correspondientes a la seguridad aérea, a la seguridad marítima y a la seguridad y operaciones ferroviarias y portuarias.*

*L) Administración Penitenciaria.*

*M) Las plazas de personal funcionario de la Escala Superior del Cuerpo de Seguridad Nuclear y Protección Radiológica del Consejo de Seguridad Nuclear.*

*N) Acción Exterior del Estado.*

*Ñ) Plazas de personal que presta asistencia directa a la ciudadanía en los servicios sociales y servicios de transporte público, así como las plazas de seguridad y emergencias, las relacionadas con la atención a los ciudadanos en los servicios públicos y la gestión de prestaciones y políticas activas en materia de empleo.*

*O) Personal que preste servicios en el área de las tecnologías de la información y las comunicaciones.*

*4. Cada Administración podrá autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica que sea necesaria para dar cumplimiento del objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 por ciento de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos, siempre que venga justificado de acuerdo con el instrumento de planificación plurianual con que deberá contar.*

*5. En todo caso, la Oferta de Empleo Público deberá atenerse a las disponibilidades presupuestarias del capítulo correspondiente a los gastos de personal del presupuesto de gastos.*

*Tres. Reglas para la aplicación de la tasa de reposición de efectivos.*



1. Para calcular la tasa de reposición de efectivos el porcentaje de tasa máximo autorizado se aplicará sobre la diferencia entre el número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario anterior, dejaron de prestar servicios y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en el referido ejercicio, por cualquier causa salvo los supuestos previstos en el apartado tres.4, o reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva de puestos de trabajo.

A estos efectos se computarán los ceses por jubilación, retiro, fallecimiento, renuncia, declaración en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo, pérdida de la condición de funcionario de carrera o la extinción del contrato de trabajo, o en cualquier otra situación administrativa que no suponga la reserva de puesto de trabajo o la percepción de retribuciones con cargo a la Administración en la que se cesa.

Igualmente, se tendrán en cuenta las altas y bajas producidas por los concursos de traslados a otras Administraciones Públicas, así como las producidas como consecuencia de lo dispuesto en el apartado seis.3 de este artículo y en el apartado Uno.3 de las disposiciones adicionales vigésima primera, vigésima segunda y vigésima tercera respecto de la movilidad del personal con una relación preexistente, fija e indefinida en el sector de que se trate.

Las plazas de profesor contratado doctor que queden vacantes como consecuencia del acceso a un Cuerpo docente universitario, se podrán incluir en la tasa de reposición del ejercicio siguiente.

2. La tasa resultante de las reglas del número anterior podrá incrementarse con la derivada de las altas y bajas registradas durante el ejercicio en curso, hasta la fecha de aprobación de la oferta, lo que deberá hacerse constar en la propia Oferta de Empleo Público. Para ello la oferta deberá aprobarse dentro del primer semestre del ejercicio. Dichas plazas se restarán de la tasa de reposición del ejercicio siguiente.

3. La validez de la tasa autorizada estará condicionada, de acuerdo con el artículo 70 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público:

a) A que las plazas se incluyan en una Oferta de Empleo Público que deberá ser aprobada por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas y publicarse en el boletín oficial de la provincia, de la comunidad autónoma o, en su caso, del Estado, antes de la finalización de cada año.

b) A que la convocatoria de las plazas se publique en el diario oficial de la provincia, comunidad autónoma o, en su caso, del Estado, debiendo asegurar su ejecución en el plazo máximo de tres años.

Las plazas no cubiertas durante la ejecución de una convocatoria podrán convocarse nuevamente siempre que no hayan transcurrido más de tres años desde la publicación de la Oferta de Empleo Público que las hubiera autorizado. La nueva convocatoria deberá identificar las plazas que proceden de convocatorias anteriores y la oferta a la que corresponden. Esta



*previsión será aplicable a las convocatorias de procesos selectivos derivadas de Ofertas de ejercicios anteriores a 2023, incluidas las que ya hayan sido publicadas.*

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

*a) Las plazas que se cubran como consecuencia de la incorporación de personal en ejecución de ofertas de empleo público de ejercicios anteriores.*

*b) Las plazas que se convoquen por promoción interna, ni los ceses derivados de dichos procesos, salvo los supuestos de acceso por este sistema al Cuerpo de Catedráticos de Universidad, en los términos previstos en el artículo 62.2 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.*

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

*d) Las plazas destinadas 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 solo 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.*

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

*g) En los servicios públicos que pasen a ser prestados mediante gestión directa, el número de plazas que las empresas externas destinaban a la prestación de ese servicio concreto.*

*h) Las plazas de personal de los servicios de prevención y extinción de incendios que, estando dotadas presupuestariamente, sean necesarias para dar cumplimiento a las previsiones legales o reglamentarias sobre la prestación de dichos servicios, su creación, organización y estructura.*

*i) Las plazas dotadas presupuestariamente de personal de los cuerpos de policía autonómica, dentro del límite aprobado por la Junta de Seguridad correspondiente».*

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 14614223331370466047



Igualmente debemos tener en cuenta que, en el apartado dos del artículo 19 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 se establece lo siguiente:

*«Dos. 1. En el año 2023, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2022, 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».*

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 19, apartado siete, de la citada Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, 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 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 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.

**1.3.- Respecto de la previsión de incremento para 2024 de los gastos de personal, con todas las cautelas dada la situación política actual, 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.**

**SEGUNDO.- Creación excepcional de plazas y modificaciones puestos de trabajo.**

2.1.- Con respecto a la plaza de igualdad. Sobre la creación de plazas. Respecto a la posibilidad de creación de plazas, se distingue entre la creación y la provisión de los puestos de trabajo. El artículo 126 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, señala que:

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 14614223331370466047



«1. Las plantillas, que deberán comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados reservados a funcionarios, personal laboral y eventual, se aprobarán anualmente con ocasión de la aprobación del Presupuesto y habrán de responder a los principios enunciados en el artículo 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril. A ellas se unirán los antecedentes, estudios y documentos acreditativos de que se ajustan a los mencionados principios.

2. Las plantillas podrán ser ampliadas en los siguientes supuestos:

a) Cuando el incremento del gasto quede compensado mediante la reducción de otras unidades o capítulos de gastos corrientes no ampliables.

b) Siempre que el incremento de las dotaciones sea consecuencia del establecimiento o ampliación de servicios de carácter obligatorio que resulten impuestos por disposiciones legales.

Lo establecido en este apartado será sin perjuicio de las limitaciones específicas contenidas en leyes especiales o coyunturales.

3. La modificación de las plantillas durante la vigencia del Presupuesto requerirá el cumplimiento de los trámites establecidos para la modificación de aquél.

4. Las relaciones de los puestos de trabajo, que tendrán en todo caso el contenido previsto en la legislación básica sobre función pública, se confeccionarán con arreglo a las normas previstas en el artículo 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril».

Por tanto, cumplidos los requisitos anteriores, las plantillas pueden ampliarse. Ahora bien, una cosa es que se creen los puestos de trabajo y se incluyan en la Relación de Puestos de Trabajo, y otra cosa distinta es que se pueden proveer dichos puestos de trabajo en la Oferta de Empleo Público, porque, el artículo 20 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, dispone que “no se podrá proceder a la contratación de personal temporal, así como al nombramiento de personal estatutario temporal y de funcionarios interinos excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables”.

No obstante, lo anterior, el apartado 4 del artículo 20 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 preceptúa:

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

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

g) En los servicios públicos que pasen a ser prestados mediante gestión directa, el número de plazas que las empresas externas destinaban a la prestación de ese servicio concreto».

2.2.- Por lo que podemos concluir que al tratarse de creación y/o ampliación de servicios obligatorios para el Ayuntamiento derivados del contrato programa y cuya ausencia puede dar lugar a una grave responsabilidad del Ayuntamiento,



En consecuencia, habría que efectuar la dotación presupuestaria correspondiente y la necesidad de la cobertura para poder incluir una plaza en la oferta de empleo público, de forma que el [artículo 70](#) 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, se entienda matizado por lo que establezca con carácter básico la ley de presupuestos anual.

Finalmente recordar que para su inclusión resulta necesario seguir los mismos trámites que para la aprobación o modificación del presupuesto de acuerdo con el artículo 126 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, así como la necesaria negociación previa sindical en la mesa general de negociación conforme al artículo 37 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. Lo que sí existe es la prohibición de incluirlas en la oferta de empleo público, salvo que exista tasa de reposición de efectivos.

No se atienden el resto de peticiones de los departamentos, decisión que no se comparte habida cuenta de que la falta de cobertura, o no creación puede perjudicar al servicio público.

2.3.- Finalmente exponer, y recordando lo informado por la intervención municipal 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 plenarios correspondientes, en informes de asesoramiento requeridos; asimismo se advertía que con esta reducción de los ingresos se hace necesario reducir los gastos».*

2.4.- Asimismo finalmente reiterar la advertencia que la financiación del contrato programa es parcial lo que supone que una parte del servicio se nutre de los fondos de la propia corporación, para precisamente prestar una competencia de la comunidad autónoma. Por otro lado, tengamos en cuenta que además no se financia las retribuciones complementarias derivadas del acuerdo de productividad del Ayuntamiento de Aspe, por ejemplo, por lo que el coste aun sería superior para el propio Ayuntamiento. Por lo cual nos encontramos con un compromiso de asumir por parte del Ayuntamiento de una serie de gastos sobre todo en la cuestión de personal, a la que habría que sumar, el factor de productividad y ayudas sociales, dada la prohibición de establecer discriminaciones salariales entre el personal municipal con independencia de su carácter fijo o temporal. Situación que puede poner en peligro la economía municipal.

#### 2.5.- Modificaciones puestos de trabajo.

2.5.1.- Se atienden parcialmente y se motivan en los informes técnicos correspondientes, e insistiendo en lo anterior, no atender las peticiones de los departamentos puede afectar a la prestación de servicios públicos.

2.5.2.- Asimismo, debe tenerse en cuenta lo informado por RRHH sobre la creación de plazas, modificaciones expuesto en el antecedente PRIMERO del presente informe.

2.6.- Finalmente, como corolario y complementario a lo que expone RRHH, se advierte que no se incluyen en el presente catálogo, pese a tener carácter estructural los puestos relatados en el antecedente primero tal como se razona por los jefes de servicio y departamentos. En consecuencia, se muestra disconformidad habida cuenta que esta administración debe crear en catalogo los mentados puestos y cubrirlos

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 14614223331370466047



definitivamente, fundamentalmente en aras de evitar situaciones de falta de personal en algunos supuestos, precariedad laboral con programas y asimilados en otros casos. Asimismo, como así se viene exponiendo en informes de secretaria, recursos humanos, etc, se da la circunstancia que determinados puestos de la relación de puestos de trabajo correspondientes a otras áreas, quedan adscritos provisionalmente a otras áreas sin cumplirse con catálogo. Esta administración debe evitar situaciones de ese tipo planteándose como objetivo evitar todo tipo de adscripciones temporales, en muchos casos, perpetuadas en el tiempo. Así también, debemos volver a señalar que 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 implican un aumento considerable de la plantilla municipal, con las consecuencias que ello tenga en orden a la consolidación de empleo y temporalidad, y los escenarios que se pueden plantear para el caso de que se extinga en el año 2024 el contrato programa.

### **TERCERO.- Subida global de retribuciones derivado de los Presupuestos Generales del Estado 2023 para el año 2024.**

3.1.- Uno de los motivos de la subida global proviene de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 —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 en el año 2023, las retribuciones del personal al servicio del sector público tendrán un incremento del 3,5 por ciento con el siguiente desglose:*

*a) 2,5 por ciento de incremento fijo y*

*b) dos cláusulas de revisión del 0,5 por ciento cada una. La primera vinculada al Índice de Precios al Consumo Armonizado (IPCA) y la segunda al Producto Interior Bruto (PIB) nominal», así también el artículo 19, Dos de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 preceptúa: « En el año 2023, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2022, en términos de homogeneidad para los dos periodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo.*

2. Asimismo se aplicarán, en su caso, los siguientes incrementos respecto de las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2022 y con efectos, en ambos casos, de 1 de enero de 2023:



*a) Incremento vinculado a la evolución del Índice de Precios al Consumo Armonizado (IPCA). Si la suma del IPCA del año 2022 y del IPCA adelantado del mes de septiembre de 2023 fuera superior al 6 por ciento, se aplicará un incremento retributivo adicional máximo del 0,5 por ciento.*

*A estos efectos, una vez publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) los datos del IPCA adelantado del mes de septiembre de 2023, se aprobará la aplicación de este incremento mediante Acuerdo del Consejo de Ministros, que se publicará en el BOE.*

*b) Incremento vinculado a la evolución del Producto Interior Bruto (PIB) nominal en el año 2023. Si el incremento del PIB nominal igualase o superase el estimado por el Gobierno en el cuadro macroeconómico que acompaña a la elaboración de la presente ley de Presupuestos, se aplicará un aumento retributivo complementario del 0,5 por ciento.*

*A estos efectos, una vez publicados por el INE los datos de avance del PIB de 2023, se aprobará la aplicación de este incremento mediante Acuerdo del Consejo de Ministros, que se publicará en el BOE».*

3.2.- Aquí surge un problema puesto que el art. 19 LPGE 2023, establece un segundo incremento adicional de un 0,50% cada uno de ellos añadido a la inicial del 2,5%, también con efectos retroactivos al 1 de enero de 2023, debiéndose calcular sobre las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2022.

El primero sobre el IPC armonizado ya se ha aprobado y debería estar liquidado este mes de noviembre, tanto los atrasos desde el 1 de enero de 2023 como la actualización de los importes en las nóminas siguientes.

El segundo 0,50% está vinculado a la evolución del producto interior bruto -PIB - en el año 2023, de manera que si el incremento del PIB nominal igualase o superase el estimado por el Gobierno en el cuadro macroeconómico (2,1%) que acompañaba a la elaboración del PGE de 2023, se aplicará un aumento retributivo complementario del 0,5%, circunstancia que según los adelantos de previsiones se va a producir (se habla de un aumento del PIB en 2023 del 2,4%).

El dato aplicable se conocerá en el mes de marzo de 2024, y deberá dictarse y publicarse un acuerdo del consejo de ministros para su aplicación. Obviamente, este segundo incremento (de producirse) tendrá como consecuencia la liquidación de atrasos de todo el ejercicio 2023 así como de los primeros meses de 2024, y su incorporación al resto de meses de 2024.

Es decir, deberían prever un aumento del 0,5% sobre las retribuciones a 31 de diciembre de 2022 para abonar los atrasos de todo el ejercicio de 2023, así como aplicar a estas nuevas retribuciones el 2% de aumento inicial de 2024.



Esto supone 0,5% de atrasos de todo el ejercicio 2023, más este mismo 0,5% a abonar también en 2024 (retribuciones a 31/12/2023, sobre el que también se abonarán atrasos los primeros meses de 2024), sobre el que se le aplicará el incremento del 2%.

Total, un 2,9806 % sobre las retribuciones actuales a 31 de diciembre de 2023 (que no llevan incluido de momento este segundo aumento).

En la práctica, deben aplicar los importes establecidos por el estado en el sueldo, trienios, pagas extras y complemento de destino), y los cálculos del programa de nóminas para el complemento específico o cualquier otro concepto estable. Por poner un ejemplo del cálculo sobre unas retribuciones de 10000 € a 31 de diciembre de 2022:

10.000,00 retribuciones a 31/12/2022

10.300,00 retribuciones actuales a 31/12/2023 + 3% (= 2022\*2,5+0,5%)

10.350,00 retribuciones actuales a 31/12/2023 + 3,5% (= 2022\*2,5+0,5+0,5%),

si se da la condición del aumento del PIB como parece

10.506,00 206,00 incremento inicial 2024 (2 % sobre el 3 % de 2022 en 2023)

10.557,00 51,00 nuevo incremento 2024 (2 % sobre el 3,5 % de 2022 en 2023, PIB)

50,00 atrasos de 2023 (+ 0,5% sobre 2022)

307,00 total incremento 2024 (atrasos 2023 más el aumento del 2% sobre las nuevas retribuciones de 2023) = 2,9806% sobre las retribuciones actuales de 2023 (sin el incremento adicional).

Hay que tener en cuenta que cuando se confeccione la comparativa de retribuciones individuales entre 2023 y 2024, ya que las de 2023 deberían incluir el incremento adicional del 0,50 sobre el IPC (que no estaba previsto inicialmente de forma individual, aunque debería haber estado como fondo global), y las de 2024 deberían incrementarse un 2 % sobre la magnitud anterior. Y de forma adicional (en un fondo global), deberían prever el previsible aumento del 0,5 % adicional de 2023 sobre el PIB así como el pago de los atrasos (un 0,9806% sobre la magnitud actual a 31 de diciembre de 2023).

Insistir que respecto de la previsión de incremento para 2024 de los gastos de personal, con todas las cautelas dada la situación actual, 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.

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 14614223331370466047



### 3.3.- Sobre la subida del Salario Mínimo Interprofesional.

3.3.1.- 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—.

3.3.2. 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—.

3.3.3.- 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 31,66 euros/día o 950 euros/mes, afectando a varios departamentos del Ayuntamiento —principalmente personal subrogado—. No obstante, a partir de septiembre 2021, por medio del Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2021, ascendiendo a la cantidad de 32,17 euros/día o 965 euros/mes.

3.3.4.- Para el año 2022. Según Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2022, el SMI quedará fijado en 33,33 euros por día o 1000 euros/mes.

3.3.5.- Para el año 2023. El Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero —artículo 100— prevé la vigencia del Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2022 hasta la publicación del SMI para 2023. El salario mínimo se incrementará el 8 por ciento para 2023 alcanzando los 1.080 euros.

- Art. 100 del Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero. Prórroga de la vigencia del Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2022. Se prorroga el SMI de 2022 para 2023, mientras no se llegue a un acuerdo en relación a su subida.

- Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022 sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea.

Finalmente, es por Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023, exponiendo que la subida tiene carácter retroactivo al 1 de enero de 2023, el salario queda fijado en 36 euros/día o 1080 euros/mes, según el salario esté fijado por días o por meses.

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 14614223331370466047



3.3.6.- La propuesta prevista para el SMI 2024 se incrementa de los actuales 1080 euros/mes, hasta los 1123,20 euros, cantidad que debe tenerse en cuenta a los efectos oportunos.

**CUARTO.- 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 11.398.800,85 euros de las cuales destinadas a complemento específico ascienden a 1.880.430,33 euros (83,32%) —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 (13,34 %, 301.255,86 €uros) —debería ser menor al <30%— y gratificaciones (3,32 %, 74.929,20 €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 2.256.615,39 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».

**QUINTO.- Sobre la relación de puestos de trabajo.**

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 14614223331370466047



5.1.- 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 47 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana preceptúa que:

*«1. La relación de puestos de trabajo es el instrumento técnico a través del cual las administraciones públicas, los organismos públicos, los consorcios y las universidades públicas, organizan, racionalizan y ordenan su personal para una eficaz prestación del servicio público. Su contenido se elaborará en función de las necesidades del servicio, deberán ser objetivadas y justificadas en virtud del análisis previo de los puestos de trabajo y los perfiles de competencias profesionales, debiendo quedar explícitas las razones objetivas que la sostienen desde el punto de vista del interés 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 entidades locales que no cuenten con recursos suficientes para la elaboración de sus relaciones de puestos de trabajo.».*

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 14614223331370466047



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).

#### 5.2.- 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.

#### 5.3.- 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.

#### 5.4.- 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.

No obstante todo lo anterior, sin perjuicio de la aprobación plenaria del catálogo su eficacia quedará demorada hasta la entrada en vigor de la plantilla y presupuesto precisamente porque son los que nutren económicamente el mentado instrumento, todo ello de conformidad con el artículo 39, apartado 2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.



**SEXTO.- Exposición final.** Por lo expuesto, todos los aspectos objeto de informe han sido analizados en el cuerpo del presente documento, poniendo de relevancia que en el catálogo presentado se omiten determinados puestos que según los informes técnicos se consideran prioritarios, necesarios y estructurales, se omiten peticiones de adecuaciones retributivas singulares, manifestar las discordancias entre el catálogo y la ocupación real de puestos, y finalmente exponer que el contrato programa implica un aumento considerable de la plantilla municipal, con las consecuencias que ello tenga en orden a la consolidación de empleo y temporalidad, y los escenarios que se pueden plantear para el caso de que se extinga en el año 2024 el contrato programa, entre otros aspectos. Asimismo redundar y poner de manifiesto lo expuesto por el departamento de RRHH en su informe que obra en el expediente, así como lo expuesto por la intervención municipal en su informe que también obra en el expediente.

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 21 de diciembre del 2023.

EL SECRETARIO

Javier Maciá Hernández

Secretario del Ayuntamiento de Aspe

Fdo: Javier Maciá Hernández  
Fecha: 21/12/2023 Hora: 14:52:33

