Genérico RRHH

Núm. Exp.: 2024/462-RH

Asunto PRESUPUESTO, PLANTILLA, CATÁLOGO Y RPT AÑO 2025
Dirección

G-PERSONAL
ORGANIZACIÓN
PLANTILLA 2025
INF-20241210

PRESUPUESTO, PLANTILLA, CATALOGO Y RPT AÑO 2025
EXP. 2024/462-RH

DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS INFORME Nº 246/2024

ASUNTO: INFORME JUSTIFICATIVO SOBRE PLANTILLA EJERCICIO 2025.

ANTECEDENTES

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

Por otro lado, se emite el presente informe al efecto de justificar los cambios que operan en la plantilla del año 2025 y su correspondencia con el presupuesto y con la RPT municipal, así como la justificación del incremento operado en el presupuesto para el presente año.

2º.- A fecha de la presente Memoria, únicamente se encuentran publicadas las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado para 2025. Así, en fecha 27 de junio de 2024, se ha publicado la Orden HAC/641/2024, de 25 de junio, por la que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado para 2025.

Puede verificar la autenticidad de este documento en https://sede.aspe.es mediante Código Seguro de Verificación 15250327374506206567

3º.- Con fecha 31 de mayo de 2023, se publica en el BOE número 129, Resolución de 19 de mayo de 2023 de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. Cuyo Capítulo VI, relativo a los Criterios para la determinación de los incrementos salariales, establece:

«(…) Incremento salarial para 2025: al resultado del incremento del párrafo anterior se aplicará un 3□%.(…)»

Por lo que, en atención a la precitada Resolución, prudentemente se puede considerar un incremento razonable del 2´5 por cien, si bien dicho incremento no será efectivo hasta la publicación de la norma con rango de ley que lo apruebe. Aplicándose prudentemente dicha consideración, dado que actualmente no hay Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2025, siendo previsible la aplicación del artículo 134.4. CE de 1978.

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

3.1. Área de Territorio y Urbanismo. En informe de fecha 20 de septiembre de 2024 del Servicio de **Gestión Urbanística y Planeamiento** del Área de Territorio, se indica:

«(…)

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

El presente informe tiene como finalidad principal reiterar, dado el nulo éxito de las peticiones efectuadas hasta la fecha al equipo de gobierno, de 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 y técnico, en similares términos a los efectuados por las distintas jefaturas de servicio en pasados años.*

(…)

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

Puede verificar la autenticidad de este documento en https://sede.aspe.es mediante Código Seguro de Verificación 15250327374506206567

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.

(…)

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.*

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.

3º) 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*

Puede verificar la autenticidad de este documento en https://sede.aspe.es mediante Código Seguro de Verificación 15250327374506206567

no puedan redactarse proyectos desde la Oficina Técnica Municipal, ni actualizar la planimetría del PGOU como consecuencia de las diversas modificaciones puntuales, 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 cuarto año la necesidad de que el actual puesto de Delineante, de cara a la Plantilla y Catálogo a incluir en el Presupuesto Municipal para 2025, 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.

4º) Por último, y no menos importante, se ha de poner en conocimiento de la corporación, que el aumento de los trámites y procedimientos en materia de medio ambiente ponen en evidencia la necesidad de dotar al Ayuntamiento de personal técnico cualificado para acometer dichas tareas.

(…)

*Se solicita por tanto a las Concejalías de Recursos Humanos, Urbanismo y Hacienda que se atienda a esta cuádruple 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, COMO YA SE VIENE ADVIRTIENDO A LA CORPORACIÓN, NO SE PUEDE GARANTIZAR LA CORRECTA GESTIÓN DEL SERVICIO DE GESTIÓN URBANÍSTICA Y PLANEAMIENTO.***

(…)»

Por otra parte, en informe de fecha 1 de diciembre de 2023 del Servicio de **Gestión de la Gestión de la Edificación, Rehabilitación y Disciplina Urbanística**, se indica:

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

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

(…)

En primer lugar, como ya se ha trasladado en años anteriores, resulta indispensable proceder a la cobertura de las vacantes que se generen.
(…)
Esto debe enlazarse con el hecho de que se hace necesaria la cobertura del puesto de Jefe de Oficina, administrativo encargado de coordinar al personal administrativo que desempeña sus tareas en el servicio, que depende orgánicamente del servicio de planeamiento, que en la actualidad no se está desempeñando por ningún jefe de oficina, y a que su titular se encuentra actualmente en comisión de servicios en otro puesto, y la persona nombrada en dicho puesto de manera interina presta sus servicios en otra área del ayuntamiento, y las funciones del administrativo jefe de oficina vienen siendo desempeñadas por el administrativo adscrito a licencias de actividad desde febrero de 2024, lo que supone este importantísimo retraso en la tramitación de los expedientes de actividad.
Por otro lado, además, se considera 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, como ya se ha puesto de manifiesto en ejercicios anteriores.
Resulta necesario, además, como ya se ha manifestado en años anteriores 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 ha venido 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.
(…)
Recapitulando, se considera imprescindible proceder a la cobertura de todos los puestos administrativos, así como a la reubicación de la jefatura de servicio, así como dotar de personal técnico suficiente para poner fin a la demora en la tramitación. Igualmente se estima imprescindible dotar de estabilidad a los puestos, poniendo fin a la alta temporalidad existente en el servicio en el que únicamente una administrativa y una arquitecta de carrera, además del oficial de policía local. Se considera que una mayor estabilidad en el empleo favorece el buen funcionamiento del servicio y evita la acumulación de expedientes.
(…)»

3.2. En el **Área de Recursos Económicos**, en informe de fecha 10 de octubre de 2024, la Directora del Área indica:

«- Cubrir los puestos vacantes del administrativo en comisión de servicios en Intervención, de la Jefatura de Oficina en rentas (vacante por jubilación) y compensar la adscripción provisional de la jefa de oficina presupuestaria en otra área.

- Adscribir de formar permanente el puesto nº 2079 que ocupa D. Ernesto Carbonell Cano en la Agencia de Desarrollo Local del área de Servicios a la Persona, clasificado como subgrupo profesional A2, con nivel de complemento de destino 24; al Area de Recursos Económicos.

- Cubrir de la forma más conveniente el puesto de Técnico Medio 1059, pues en la actualidad esta ocupado en mejora de empleo, que finaliza en breve.»

3.3. Por otra parte, en informe de fecha 08 de octubre de 2024 del **departamento de Servicios Sociales,** integrado en el área de Atención a la Persona, se indica:
«(…)
SITUACION PERSOSAL Y PUESTOS 2024 Y NECESIDADES 2025.

Para atender las competencias establecidas en la Ley se establece como fuente de financiación el Contrato Programa 2021-2024. Así y en cumplimiento y conformidad con la ley 4/2020 de 30 de diciembre de presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2021 (D.O.G.V núm. 8987 de 31/12/2020), el Ayuntamiento de Aspe figura como, en el anexo de la línea presupuestaria T1131000- atención primaria de carácter básico, como beneficiario de la misma para el ejercicio 2024, por un importe total de 1.546.457,42 €, incluido el importe correspondiente al Programa de Itinerarios y las adendas 2023.

*Los profesionales de **Atención Primaria de Carácter Básico** con cargo a T1131 reconocidos, incluidos los relativos a la última adenda son:*

- *6 Trabajadores/as Sociales, puestos 2060, 2061, 2063, 6101, 3064, 2161, todos ellos cubiertos.*
- *2 Psicólogos/as-Pedagogos/as (puestos 6104 y 2164, cubiertos.*
- *3 Educadores/as sociales. (puestos 6102, 6103 y 2167. A fecha de este informe vacante el puesto 6103.*
- *1 Asesor/a jurídico/a. (Vacante a fecha del presente informe).*
- *1 Agente de Igualdad, puesto 2173, cubierto.*
- *1 Promotor de Igualdad, puesto 2178, vacante.*
- *1 Técnico/a Integración Social (TIS), puesto 2169, vacante.*
- *4 Soporte administrativo. (puestos 1050, 1066, 1065, 1067. Cubiertos, si bien e1 puesto 1067 no se encuentra disponible en servicios sociales, por lo que se respecto de las obligaciones establecidas en Contrato Programa, se está produciendo un incumplimiento, figurando vacante a efectos de justificación económica.*
- *Se reconoce además un Complemento coordinación. Vinculado al puesto 2060.*

Puede verificar la autenticidad de este documento en https://sede.aspe.es mediante Código Seguro de Verificación 15250327374506206567

*Por otra parte, se debe tener en cuenta el personal del **Programa de Itinerarios Integrados de Inclusión Social**, con los siguientes profesionales y puestos:*

- *1 Psicólogo/a, puesto 2174. Cubierto.*
- *1 Trabajador/a Social, puesto 2175. Cubierto.*
- *2 Integradores Sociales, puestos 2176 y 2177, ambos vacantes.*

Para el contrato programa 2025-2028, está prevista la incorporación de la figura de administrativo a este equipo

*Igualmente, se debe tener en cuenta la solicitud realizada (pendiente de atención por parte de RR.HH) para la cobertura de un/a una trabajadora social para el **Servicio de Acción Comunitaria** (Contrato Programa) y dentro de este para la gestión de los programas que a continuación se especifican, cuya ejecución y desarrollo se requiere de personal propio, según se indica:*

- *Programa para la igualdad y la inclusión del Pueblo Gitano. A cargo del presupuesto del programa (18.000 €) estará contratado/a como mínimo un/a profesional, a media jornada.*

- *Programa de oficinas de atención a personas migrantes (Pangea). A cargo del presupuesto del programa (14.450 €) estará contratado/a como mínimo un/a profesional, a media jornada.*

Respecto a T1132 "Atención primaria de carácter específico de competencia local" y T1133 "Atención Primaria de carácter Específico competencia de la G.V", encontramos los siguientes profesionales:

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

"Equipo Especifico de Intervención Infancia y adolescencia":

- *1 Psicólogo/a, puesto 3063.Cubierto.*
- *1 Educador Social, puesto 2168 (actualmente puesto cubierto como ½ jornada. Fue emitido informe correspondiente para su ampliación a jornada completa, reconocimiento adenda 2024). Requiere ampliación en Catalogo Puestos (RPT), pasando me media a jornada completa.*

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

- *1 Psicólogo/a, puesto 2165.*
- *1 Trabajador/a Social, puesto 2162.*

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

2 Educadores Sociales. (Puestos 3052 y 3053).

Puede verificar la autenticidad de este documento en https://sede.aspe.es mediante Código Seguro de Verificación 15250327374506206567

Los puestos señalados, reconocidos en el Contrato Programa, creados o pendientes de creación en el catálogo de puestos del Ayuntamiento de Aspe suman un total de 29 profesionales/ 31 con la adenda 2024, para el departamento de Servicios Sociales.
Visto el incremento de personal en el departamento, así como el número de programas, volumen de trabajo; aumento de las demandas, la intensidad de las intervenciones, manejo de herramientas informáticas, gestiones administrativas y acciones a realizar, se estima conveniente la figura de un coordinador o jefe de la unidad administrativa que según lo establecido en el contrato programa estará conformada por 4 administrativos/as, por lo que se considera necesario proponer la recalificación de una de las plazas de administrativo/a Jefe/a de Oficina y sea cubierta por el trámite reglamentario habitual. Actualmente, a efectos de organización del servicio esta función está siendo desempeñada por Begoña Amor Pavía, que cubre el puesto 1050 (de Isabel Pérez Botella) sin nombramiento específico. En septiembre de 2022, fue elaborado informe al área solicitando adecuar y regularizar la situación administrativa de estas trabajadoras, se estima conveniente que se proceda a realizar las adscripciones pertinentes de cada una de ellas, a los departamentos en los que realmente desarrollan su trabajo.»

3.4. En el **Departamento de Deportes**, adscrito al Área de Atención a la Persona, en informe de fecha 14 de octubre de 2024, se indica:

«(…)

CUARTO.- *Necesidades de creación de puestos de trabajo que no se encuentran ni en RPT ni en Oferta de Empleo, como Fijos Discontinuos.*

No deberíamos olvidarnos en este informe el poner de manifiesto la exigencia de regularizar la contratación del personal necesario para dar cobertura a la Piscina de Verano Municipal y para el desarrollo de las actividades veraniegas, como cursos intensivos de natación, Escuela de Verano, pretemporadas, etc., dado que no es viable llevar a cabo la apertura de estas instalaciones y prestar el servicio con el personal indefinido con el que cuenta la Concejalía de Deportes ni con el resto de personal relacionado en la RPT del Ayuntamiento de Aspe.

La especial idiosincrasia y temporalidad de este servicio exclusivo del periodo estival, hace que debamos plantearnos la tipología de contrato del personal necesario como Fijos Discontinuos a Tiempo Completo o Tiempo Parcial. En este caso, el mínimo necesario sería el siguiente:

- ***3** puestos de **Conserjes-Mantenimiento**, a tiempo parcial, 30 horas semanales – 76,92% de jornada, desde la primera quincena de junio hasta la segunda quincena del mes de septiembre, para la Piscina de Verano Municipal. Para hacer atractivos los puestos de trabajo, debería valorarse la contratación a jornada completa, por cuanto el resto de jornada puede ser empleada por la Concejalía de Deportes sin mayor problema, para mejorar el servicio.*
- ***3** puestos de **Socorristas**, a tiempo parcial, 30 horas semanales – 76,92% de jornada, desde la segunda quincena de junio hasta la segunda quincena del mes de septiembre,*

Puede verificar la autenticidad de este documento en https://sede.aspe.es mediante Código Seguro de Verificación 15250327374506206567

para la Piscina de Verano Municipal. Para hacer atractivos los puestos de trabajo, debería valorarse la contratación a jornada completa, por cuanto el resto de jornada puede ser empleada por la Concejalía de Deportes sin mayor problema, para mejorar el servicio.

- ***1** puesto de **Personal de Limpieza**, a tiempo completo, desde la primera quincena de junio hasta la segunda quincena del mes de septiembre, para la Piscina de Verano Municipal.*
- ***16** puestos de **Monitores Deportivos** para la Escuela de Verano, a 4-5 horas diarias, desde la última semana de junio hasta el 29, 30 o 31 de julio de cada anualidad. Así se ha venido realizando hasta 2023. En 2024 se contrató la prestación del servicio a través de una empresa externa, ampliando además la ratio de niños, circunstancia que supondría a su vez la necesaria contratación de mayor número de monitores. En 2024 hubieran sido necesarios 25 monitores. Se podría reducir la cantidad de personal necesario a contratar, en el caso de que se tuviera en cuenta al personal contratado como Monitor deportivo para las Escuelas Deportivas Municipales, ampliándose hasta el 29, 30 o 31 de julio sus contratos, en lugar de hasta el 31 de mayo de cada anualidad.*
- ***6** puestos de **Monitores de Natación** para la Escuela de Verano y para los Cursos Intensivos de Natación de Verano, aproximadamente a jornada completa, desde la última semana de junio hasta el 29, 30 o 31 de julio de cada anualidad. Estos monitores estaban destinados hasta 2023 en la Escuela de Verano. En 2024 hubieran sido necesarios 6 monitores en caso de haberse prestado el servicio directamente.*
  Tanto para la escuela de verano como para los cursos intensivos, también se podría haber reducido la cantidad de personal necesario a contratar en el caso de que se tuviera en cuenta al personal contratado como Monitor de Natación de los cursos trimestrales de la Piscina Municipal Tomás Martínez Urios, ampliándose hasta el 29, 30 o 31 de julio sus contratos, en lugar de hasta finales de junio de cada anualidad.
- ***1** puesto de **Monitor Deportivo** (Escuelas Deportivas). Ocupado interinamente, sin posibilidad de definir su nombre actual entre las cinco nuevas contrataciones para similar puesto de trabajo (2 a través de Bolsa y 3 a través de Labora). Téngase en cuenta las consideraciones realizadas en los puntos PRIMERO y SEGUNDO.- de este Informe.*
- ***1** puesto de **Monitor Deportivo** (Psicomotricidad). Ocupado interinamente desde el 1 de octubre de 2024 por Lara Soler Esteve, contratada a través de Labora. Téngase en cuenta las consideraciones realizadas en los puntos PRIMERO y SEGUNDO.- de este Informe.*
- ***3** puestos de **Monitor de Natación**. Ocupados interinamente, sin posibilidad de definir su nombre actual entre las seis nuevas contrataciones (4 a través de Bolsa y 2 a través de Labora)para similar puesto de trabajo. (téngase en cuenta las consideraciones realizadas en los puntos PRIMERO y SEGUNDO.- de este Informe)*

***QUINTO.-** Necesidades de creación de puestos de trabajo que no se encuentran ni en RPT ni en Oferta de Empleo, como Fijos.*

Puede verificar la autenticidad de este documento en https://sede.aspe.es mediante Código Seguro de Verificación 15250327374506206567

No deberíamos olvidarnos en este informe el poner de manifiesto el incremento de usuarios que se atienden en el servicio que presta la Concejalía de Deportes.

En base a la realidad existente en las instalaciones deportivas municipales y en los servicios que ofrece la Concejalía de Deportes, en la Plantilla municipal habría que añadir los siguientes puestos para prestar un correcto servicio en la Concejalía de Deportes del Ayuntamiento de Aspe, en base a la oferta de actividades y de instalaciones existente. Se haría imprescindible y necesario contemplar el siguiente personal:

- ***1** puesto de **Conserje-Mantenimiento**, a jornada completa, para cubrir los turnos y necesidades de los fines de semana, donde estamos completamente desbordados en el Pabellón Deportivo y sus pistas anexas, en los campos de fútbol de Las Fuentes y en la Piscina Municipal Tomás Martínez Urios.*
- ***2** puestos de **Recepcionista**, a jornada completa, para cubrir los turnos y necesidades de fin de semana y de tardes en la Piscina Municipal Tomás Martínez Urios, donde igual que en el caso anterior, el servicio se encuentra saturado.*
- ***1** puesto de **Personal de Limpieza**, a jornada completa, para cubrir los turnos y necesidades de los fines de semana en las instalaciones deportivas municipales, donde igual que en el caso anterior, el servicio se encuentra saturado.*
- ***1** puestos de **Socorrista**, a jornada completa, para cubrir los turnos y necesidades de fin de semana en la Piscina Municipal Tomás Martínez Urios, donde igual que en el caso anterior, el servicio se encuentra saturado.*
- ***1** puesto de **Conserje Mantenimiento,** a tiempo completo, ocupado interinamente por Inmaculada Castelló García desde el 11 de diciembre de 2023 hasta la inclusión en la Relación de Puestos de Trabajo y en la plantilla del puesto y su posterior inclusión en Oferta Pública de Empleo así como su convocatoria pública (téngase en cuenta las consideraciones realizadas en el punto SEGUNDO.- de este Informe)*
- ***1** puesto de **Administrativo (personal funcionario)**, a tiempo completo, en base a la realidad existente en las instalaciones deportivas y en los servicios que ofrece la Concejalía de Deportes del Ayuntamiento de Aspe. En estos momentos sólo se dispone de una Auxiliar Administrativo, para atender todas las gestiones y expedientes generados por la Concejalía de Deportes.*

Por tanto, habría que añadir los puestos anteriormente mencionados, algunos de ellos actualmente contratados o pendientes de contratar, que se consideran puestos estructurales por cuanto la temporalidad de los mismos es continua como se puede observar en las últimas anualidades, y por tanto contratados en posible fraude de ley.

(…)

- *Dentro de los trabajadores que realizan las mismas funciones, equiparar los salarios y conceptos de sus nóminas.*
- *Cumplimiento de la Resolución de Alcaldía 2020002733, de 18/11/2020, en aras de contemplar el quebranto de moneda para el personal Recepcionista, Conserje y demás trabajadores responsables de recaudación de las instalaciones deportivas municipales, en las cuantías que se acuerden en mesa de negociación.*

Puede verificar la autenticidad de este documento en https://sede.aspe.es mediante Código Seguro de Verificación 15250327374506206567

- *Contemplar el Plus de Toxicidad, Penosidad o Peligrosidad, para el personal que realiza cometidos de mantenimiento y que manejen o estén expuestos de forma habitual a productos considerados tóxicos. En particular, para los puestos del grupo 3, Nivel I y II. Grupo 4, Nivel I y Grupo 5.*
- *Contemplar el Plus de sábados, domingos y festivos, para los trabajadores que presten servicios en estas fechas, por días efectivamente trabajados, igual para todas las categorías.*
- *Contemplar el Complemento de Antigüedad, en porcentajes proporcionales al salario base de cada categoría profesional, en analogía con el resto de personal que presta sus servicios en el Ayuntamiento de Aspe.*
- *Contemplar el Complemento por I.T. por accidente de trabajo o enfermedad profesional, en analogía con el resto de personal que presta sus servicios en el Ayuntamiento de Aspe.*
- *Considerar al personal de la Concejalía de Deportes dentro del Acuerdo de Mejoras Sociales y de la Productividad, en analogía y no discriminación con respecto del resto de personal que presta sus servicios en el Ayuntamiento de Aspe.»*

3.5. Área de Seguridad. En informe de fecha 17 de octubre de 2024 se indica:
«*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 numero 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. Además, a esto hay q añadir la merma en el servicio ordinario que ha pasado el pase a segunda actividad de un agente, por lo que ese puesto convendría se incrementase con otra plaza más.»*

Además de lo anterior, desde el departamento de Recursos Humanos se reitera lo observado en el ejercicio anterior, esto es, 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

Puede verificar la autenticidad de este documento en https://sede.aspe.es mediante Código Seguro de Verificación 15250327374506206567

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

3.6. Área de Servicios Generales. En informe de fecha 18 de octubre de 2024, se indica: «***(…) a los efectos de confección de la RPT y la plantilla presupuestaria municipal para el año 2025***, *por el funcionario que suscribe se emite el siguiente* ***INFORME****, resultando necesario distinguir para ello, los siguientes apartados:*

1. ***Funciones área Servicios Generales.***
2. ***Personal adscrito al área y situación actual.***
3. ***Elaboración trabajos modificación de la RPT****.*
4. ***Necesidad de creación de nuevas plazas.***
5. ***Conclusiones.***

(…)

4.3. Creación nuevas plazas. *En virtud de lo expuesto, se propone la CREACIÓN de las siguientes plazas:*

Unidad Administrativa de Apoyo: Para dar fin al Programa temporal 2024/54-RHCONPER, dado que se trata de una necesidad estructural.

- *Una plaza de Técnico Medio de la Escala Administración General, subgrupo profesional A2.*

Departamento de Recursos Humanos:

- *Una plaza de Técnico Medio de la Escala Administración Especial, subgrupo profesional A2. Graduado Social.*
- *Una plaza de Administrativo de la Escala Administración General, subgrupo C1. Para dar fin al Programa temporal 2023/131-RHCONPER.*

Unidad administrativa de Secretaría/Alcaldía:

- *Una plaza de Administrativo de la Escala Administración General, subgrupo C1.*

Oficina de Informática: Para dar fin al Programa temporal 2021/131-RHCONPER, dado que se trata de una necesidad estructural.

- *Una plaza Técnico auxiliar de la Escala de la Administración Especial. Técnico auxiliar de informática.*

Asesoría Jurídica, que actualmente la integra el puesto número 2145 -Letrado:

Puede verificar la autenticidad de este documento en https://sede.aspe.es mediante Código Seguro de Verificación 15250327374506206567

- *Una plaza de Administrativo de la Escala Administración General, subgrupo C1.*

Oficina de Atención Ciudadana: Para dar fin al Programa temporal 2021/7-RHCONPER.

- *Una plaza de Ordenanza de la Escala Administración General, subgrupo E Agrupación Profesional.*

***5. CONCLUSIÓN**: En diversos informes se ha ido exponiendo la insuficiencia de medios personales con las que cuenta el área de Servicios Generales y en concreto el departamento de Recursos Humanos, a saber, y sin ánimo de ser exhaustivo los siguientes:*

- ***Informe del Jefe del Servicio** del Área de Servicios Generales, emitido en el expediente número **2022/552-RH**, relativo a la elaboración del Presupuesto, Plantilla, Catálogo y RPT año 2023.*
- ***Informe Memoria de Servicios Generales año 2022,** emitido por la TAG de contratación y el TAG de Patrimonio, expediente 2023/82-SEC.*
- ***Informe número 017/2023 de Control Financiero.** Con fecha 22 de marzo de 2023.*
- ***Informe número 018/2023 de Plantilla de Personal 2023.** Expediente 2022/552-RH.*
- ***Informe número 035/2024**, expediente **2024/18-RHCONPER**, relativo a la justificación de nombramiento de personal puesto 1046 área de Serv.Grales.*
- ***Informe número 119/2024**, expediente **2024/109-RHCONPER**, relativo a la justificación de nombramiento de personal puesto 1039 área de Serv.Grales/contratación.*
- ***Informe número 181/2024**, expediente **2024/151-RHCONPER**, relativo a la justificación de nombramiento de personal puesto 1012 área de Serv.Grales/Secretaría.*
- ***Informe número 182/2024**, expediente **2024/152-RHCONPER**, relativo a la justificación de nombramiento de personal puesto 1062 área de Serv.Grales/recursos humanos.*

Concurriendo así una urgente necesidad de dotar de medios personales al área de Servicios Generales, mediante el aumento de los puestos asignados y mediante la cobertura permanente de todos ellos, para el desarrollo de los cometidos propios de las unidades que la integran. Esta área integra los servicios comunes del Ayuntamiento, que prestan apoyo administrativo al resto de áreas en aquellas cuestiones específicas que no puedan ser atendidas por el personal de las mismas, o que requieran mayor especialización. Poniendo de manifiesto que al tratarse de un área clave del Ayuntamiento, cualquier baja o permiso del personal actualmente existente -pese a contar con la voluntad del resto de personal, a pesar de ser esta extraordinaria- puede conllevar la paralización del funcionamiento ordinario del Ayuntamiento.

Expuesto lo anterior, y en el presente caso, se informa que actualmente el Área de Servicios Generales -Secretaría, Departamento de Recursos Humanos y Unidad Administrativa

Puede verificar la autenticidad de este documento en https://sede.aspe.es mediante Código Seguro de Verificación 15250327374506206567

de Apoyo -Contratación y Patrimonio- existe un amplio volumen de trabajo que por diversas causas -subrogación del personal de diversos servicios, el aumento considerable de licitaciones que se tramitan, la implantación de nuevos servicios en virtud de la Ley 3/2019 de Servicios Sociales Inclusivos de la Comunidad Valenciana- unido a los medios personales actuales con los que se cuenta, resultan insuficientes para atender y desempeñar con normalidad las funciones ordinarias. Por lo que se advierte que, si no llega a materializarse la creación e incorporación de los precitados puestos, no se podrá garantizar la correcta gestión del servicio del área de Servicios Generales, ni las unidades administrativas que la integran.»

3.7. En el **Área de Servicios y Mantenimiento**, en informe de fecha 06 de noviembre de 2024, se indica:

«(…) *Se ha demostrado la eficacia de los programas que han venido prestando servicio los últimos años al objeto de poder prestar el servicio también los fines de semana y festivos, con TRES PEONES asignados, y DOS peones más asignados a las áreas periurbanas. Como polígonos industriales y urbanizaciones.*

Como mínimo deben crearse estas CINCO plazas, todas ellas a jornada completa, para poder continuar prestando este servicio de socorro del servicio en fines de semana, festivos y extrarradios y dar por finalizados los programas que las dotan en la actualidad.

(…)

Para *alumbrado público e instalaciones eléctricas, en la actualidad cuenta con dos oficiales electricistas, ya que en su día, se amortizaron dos plazas de electricistas, con la condición que se dotará de partida económica, al coordinador para contratar a empresas externas. Pero esto último no se produjo y se ha pasado de tener 4 oficiales electricistas a sólo 2, para atender todas las necesidades de una población de 22.000 habitantes, habiendo numerosos trabajos sin realizar, por no tener partida económica, y dilatándose en el tiempo (puntos de alumbrado público afectados por impactos de vehículos, oxido de pipi, etc.), están sin realizar. Por lo que, bajo mi punto de vista,* ***habría que contratar DOS PEONES DESTINO ELECTRICIDAD para alumbrado público para hacer dos grupos de trabajo****, de esta manera se reduciría el tener que contratar a empresas externas, para hacer los trabajos, pudiéndolos hacer de forma directa y más rápida.*

Para cerrajería, herrería y carpintería metálica, en la actualidad, consta de dos peones varios, uno de ellos nombrado por mejora de empleo. En su día se produjo la jubilación del oficial de taller, pero no se ha cubierto dicho puesto, siendo necesaria su cobertura, pues se tiene que recurrir a contratar empresas externas, para realizar los trabajos, y muchos de ellos están sin hacer por su falta. Se ***recomienda la contratación de 1 OFICIAL DE CERRAJERÍA O HERRERO****, destino taller para que haya un grupo de trabajo uniforme, esto quiere decir (1 Oficial cerrajero o herrero + 1 peón destino taller).*

Para albañilería y obras públicas, en la actualidad consta de 2 Peones de servicios varios, uno de ellos nombrado por mejora de empleo a Oficial de Albañil, se recomienda la cobertura definitiva de este puesto, Oficial de Albañil y de un Peón de Albañil.

Para señalización y mantenimiento vial e horizontal escenarios y reparto mobiliario, en la actualidad cuenta con 2 Peones de servicios varios, uno de ellos nombrados por mejora de empleo, oficial pintor, se ***recomienda la cobertura definitiva de este puesto, Oficial de Pintor y de su peón de servicios adjunto****.*

En la actualidad los 3 puestos de técnico auxiliar de servicios están cubiertos por las plazas de oficial coordinador, por mejora de empleo, se debería de cubrir de manera definitiva estos puestos de técnico auxiliar., para dotarlos de estabilidad y que puedan acceder al progresión profesional dentro del cuerpo y a su vez la extinción de los puestos de Oficial Coordinador, tras su cobertura definitiva.

(…)

Es imprescindible la dotación para el recinto del cementerio de un puesto de peón enterrador adicional al existente, que tenga capacidad de colaborar en la preparación y ejecución de los enterramientos, pues son necesarias al menos dos personas para la normal ejecución del servicio. Esto evitará que, como hasta ahora, con un solo peón enterrador asignado, sea constante el desplazar personal de otros servicios para colaborar en la ejecución tanto de los entierros, como de su preparación previa.

La dotación del conserje mantenedor enterrador permitiría que entre ambos se pudiese prestar el servicio de enterramientos entre semana y mantener, de forma adecuada, la instalación; reduciendo la colaboración actual de las brigadas y del servicio de guardia, que se limitaría a los fines de semana y festivos.

Por tanto, UN PEÓN CEMENTERIO.

(…)

De prestación por gestión directa, el servicio se basa en el trabajo de los conserjes mantenedores para la normal prestación de la custodia, atención a la ciudadanía y mantenimiento ordinario de los edificios municipales.

La necesidad de cubrir el absentismo, vacaciones, asuntos propios y otras licencias que por su brevedad no pueden ser sustituidos por la contratación desde RRHH, sin que por ello tengan que cerrar los centros donde se presta servicio, unido a la necesidad de colaborar con el mantenimiento de los centros y a la atención puntual de aquellos otros susceptibles de requerir el servicio que no tienen asignado conserje fijo, como la casa consistorial, el centro de emergencias, la escuela taller, la posada, la oficina de información y turismo, el local de la calle Barcelona, etc, requiere la creación de una plaza de conserje itinerante que permita dar solución a estos servicios.

Por otro lado, la incorporación del centro cultural al parque municipal requiere de, al menos, 1 plaza de conserje mantenedor para cubrir el horario de apertura al público actual.

Son necesarias por tanto un mínimo de DOS plazas de conserje mantenedor para cubrir el servicio actual.

(…)

Puede verificar la autenticidad de este documento en https://sede.aspe.es mediante Código Seguro de Verificación 15250327374506206567

Tal y como se viene reiterando año tras año, en enero de 2012 se subrogó al personal de la empresa adjudicataria del servicio, que finalizaba contrato, hasta que se decidiese cual era la mejor forma de gestión. Desde esta fecha no se ha incrementado el número de trabajadores asignado al servicio, que, sin embargo, ha visto como si se incrementaba, en número considerable, la cantidad de metros cuadrados de zonas verdes asignadas.

Urbanizaciones como la Alcaná, Residencial Virgen de las Nieves, Polígono industrial Sector 4, la zona del Sector 3 (los Tenores) y parques tan importantes como el del Alcalde Miguel Iborra, el de Calle Las Parras con San Juan, el de nueva construcción de Agrónomo Francisco Mira, la musealización del Castillo, el parque canino, la dotación de maceteros en el casco urbano, la nueva rotonda de la avenida de Orihuela, etc…; así como la creciente sensibilidad de la ciudadanía respecto a la percepción de la calidad en el estándar de mantenimiento de las zonas a conservar, hace que sea necesario incrementar la plantilla para poder atender las tareas encomendadas.

Las deficiencias más importantes que se detectan son las relativas a la dotación de las cuadrillas asignadas a las tareas propias de la jardinería, entendiendo como tales todas aquellas que no tienen que ver con la limpieza de residuos de las áreas mantenidas. En la actualidad los recursos destinados a ellas son un maestro jardinero con la ayuda de un oficial y un ayudante.

Esto supone que muchas de las tareas inherentes a estas categorías profesionales se vengan realizando por los peones, como el mantenimiento de las redes de fontanería, las podas, las fumigaciones, etc. Tareas para las que no están habilitados según el convenio de jardinería. Estos recursos son claramente insuficientes, sobre todo cuando se requiere incrementar la dotación de los medios humanos que se destinan a la limpieza, ante el incremento de las superficies asignadas citado.

Se propone dotar de personal a estas cuadrillas para que, como mínimo, exista una que atienda el mantenimiento de la jardinería del casco urbano, compuesta por el maestro jardinero con la ayuda de un oficial y tres peones, y otra para atender las numerosas necesidades de las urbanizaciones y polígonos del extrarradio, formada por un oficial y dos peones, quedando pendiente la asignación de otro oficial jardinero, asignado al mantenimiento de las redes de riego, con la ayuda del ayudante actual.

Adicionalmente el mantenimiento de las fuentes ornamentales, que tradicionalmente se realizaba desde vías públicas, requiere que se dote de personal para estas tareas, que junto con el mantenimiento de las redes de riego requieren de un oficial con formación específica y su peón.

Esto supone la creación neta de UNA plaza de oficial jardinero, UNA plaza de oficial fontanero y CINCO plazas de peón de jardinería.

Los puestos cualificados se pueden dotar por el personal actual, mediante mejora de empleo; dejando los puestos menos cualificados para formar al personal de nueva incorporación. Esto permitiría la carrera profesional del personal asignado al servicio, mejorando sus niveles de motivación y desempeño.

(…)

Como en el caso anterior, en el 2012 se subrogó al personal de la empresa adjudicataria del servicio que finalizaba contrato, hasta que se decidiese cual era la mejor forma de gestión.

Desde esta fecha no se ha incrementado el número de personas asignadas a la ejecución de las tareas, pero sí el número de edificios a mantener, y las necesidades de los mismos, tanto en

Puede verificar la autenticidad de este documento en https://sede.aspe.es mediante Código Seguro de Verificación 15250327374506206567

horarios de prestación como en intensidad. Citar los edificios de la Calle Genaro Candela, donde se ubica la oficina de turismo y salas para asociaciones, el CIJA, las oficinas de cultura, en la rehabilitación de la Posada, el almacén de RSU, el punto limpio municipal, el edificio de servicios sociales denominado "La Guarida", el almacén de la Avenida Santa Pola, el aula de la naturaleza, en la carretera de Alicante, así como el incremento de carga de trabajo que supone la ampliación de horarios a los fines de semana (policía, teatro, CIJA y otras actividades). Estos servicios se vienen prestando por tres peones contratados por programas que deberían suprimirse al dotarse las plazas.

Adicionalmente, durante 2022, se incorporaron al parque municipal los edificios para centro de emergencias, en la calle Lepanto, el nuevo centro cultural la Coca, el colegio CEIP Doctor Calatayud y las ampliaciones de los CEIP el Castillo y la Serranica. Todo ello, además de la necesidad de dotar a la plantilla de personal con la categoría profesional de cristalero, sin que exista ningún trabajador con esta categoría en un servicio que se presta por gestión directa.

Las necesidades se concretan con la creación ***de CUATRO plazas de peón de limpieza de edificios*** *que permitan eliminar los actuales programas existentes, más* ***TRES puestos con la categoría de cristalero****. Estas plazas de cristalero permitirían resolver el absentismo de corta duración sin tensionar el servicio.»*

3.8. Oficina de Informática del Área de Servicios Generales. En informe de fecha 20 de noviembre de 2024 se indica:

«(…) QUINTO: En fecha 17 de noviembre de 2024, el funcionario interino José Vives Ferrández cesa voluntariamente.

SEXTO: El puesto ocupado por el funcionario interino José Vives Ferrández hasta la fecha del cese voluntario, es de programa temporal por acumulación de tareas. Pero las tareas realizadas por dicho funcionario han sido en todo momento ***estructurales del área****. Junto con la finalización del contrato en septiembre de 2024, de Manuel Lago Rodríguez, el área de informática ha pasado de tener 4 técnicos con plena dedicación a tener solo 2 técnicos con plena dedicación al área. Esto repercutirá en la funcionalidad del área, lo que llevará a la cancelación de proyectos, y el retraso o no asistencia tanto a usuarios internos (externos) como empresas.*

De todas las consideraciones anteriormente expuestas, este informante (al igual que la Sindicatura de Comptes) concluye como necesario e imprescindible para la funcionalidad del área de informática, la implementación de las siguientes medidas:

- *Creación de una nueva plaza técnica en el área de informática B/A2. Ya que las tareas realizadas por el funcionario interino han sido en todo momento estructurales.*
- *Creación de la jefatura de Servicio. Con dedicación exclusiva.*
- *Asignación de las 120 horas al puesto existente y al de nueva creación.*
- *La dedicación exclusiva y las 120 horas de estos puestos se entiende por la puesta en marcha de un sistema de guardias para cubrir las necesidades de la policía*

Puede verificar la autenticidad de este documento en https://sede.aspe.es mediante Código Seguro de Verificación 15250327374506206567

(operativa 24 horas 365 días al año) y el área de deportes operativa hasta las 23:00 horas los días laborales y los fines de semana.

- *Extinción de la dicotomía de la plaza de informática/Jefe de la OAC.*
- *Creación de un departamento de Informática, no incluido en ninguna área y totalmente dependiente del Secretario. Estructurarlo como tal, con un jefe de servicio con personal a su cargo y con todo el personal del departamento dedicado al 100% al departamento de informática, sin ningún otro cargo en otras áreas del Ayuntamiento.*
- *Puesta en marcha de las medidas para solucionar las deficiencias detectadas por la Sindicatura de Comptes.*»

4º.- Creación de plazas en plantilla. A nivel de plantilla, se creó en 2024, un puesto de trabajo (6105) 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.

En cuanto a modificaciones, se amplió 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.

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

A este respecto, cabe traer a colación la Circular Informativa de la Dirección General de Gestión del Sistema Sociosanitario y del Instituto Valenciano de Formación, Investigación y Calidad de los Servicios Sociales, de fecha 14 de junio de 2024, que:

«(…) De todo lo anterior se desprende por tanto que la financiación autonómica del sistema público de servicios sociales viene impuesta por Ley, y que el instrumento que se utiliza para esa financiación es el contrato-programa; y si bien este instrumento tiene asignada una vigencia determinada, la misma se renueva obligatoria y necesariamente cuando acaba la anterior de forma que se garantice esa continuidad y obligatoriedad en la prestación, y en cualquier caso, la financiación y dotación presupuestaria está anualmente garantizada.

Puede verificar la autenticidad de este documento en https://sede.aspe.es mediante Código Seguro de Verificación 15250327374506206567

Además, la previsión presupuestaria garantizará que se puedan incluir gastos financiables desde el 1 de enero de 2025, con independencia de la fecha de firma de la nueva vigencia 2025-2028 del Contrato Programa. (…)»

Para este año 2025, no se prevé la creación de ninguna plaza, y ello pese a la necesidades formuladas por las distintas áreas y departamentos municipales, como en el siguiente apartado se expone.

5º.- Análisis de las necesidades de las diferentes áreas municipales. Hay que poner de manifiesto que, en la propuesta de Catálogo y RPT para el año 2025, se omiten determinados puestos que según los informes técnicos de las distintas jefaturas y/o directores de unidades administrativas, se consideran prioritarios, necesarios y estructurales. A este respecto cabe decir, que **la no cobertura o no creación de los mentados puestos de trabajo puede perjudicar al funcionamiento del servicio público correspondiente.**

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

En cuanto a las **adecuaciones retributivas** se han contemplado para este ejercicio 2025, las siguientes:

Se incrementa el nivel del complemento de destino al 26 del puesto de Trabajadora Social Coordinadora (puesto 2060) para equipararlo al de los otros puestos de dirección de departamentos y adecuarlo a la efectiva realización de sus funciones a las retribuciones percibidas.

Los puestos 1043 y 1064 pasan por razones organizativas a ser Administrativos subgrupo C1. La forma de provisión de los mismos será por promoción interna entre los funcionarios de administración general del subgrupo C2 al servicio del Ayuntamiento. La provisión de los mismos supondrá la extinción automática de los puestos de origen.

El puesto 2008-Delineante, C1, se reclasifica al puesto 2008-Aparejador, A2

Puede verificar la autenticidad de este documento en https://sede.aspe.es mediante Código Seguro de Verificación 15250327374506206567

Eliminación factor DJE de puesto 2005 (ITI)

El puesto 2074-Pedagogo, A1, se reclasifica al puesto 2074-T. Social, A2

Incluir el Factor Especial (FES) a los puestos 2124, 2125, 2126 y 2127

Incluir el Factor de trabajos especiales (TEP) a los puestos 2047 y 2089.

Ampliación a tiempo completo de las jornadas laborales de la figura profesional de un educador/a (puesto 2168) del equipo de atención primaria de carácter básico.

En el puesto 1050(Administrativo) del Área de Servicios a la persona-Servicios Sociales, pasa al Área de Servicios a la persona-Cultura.

Los informes justificativos de las modificaciones constan en el expediente 2024/432-RH.

6º.- Incrementos Presupuestarios. Respecto al incremento para 2025 de los gastos de personal, a falta de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2025, la previsión inicial es del 2´5 % de acuerdo con la Resolución de 19 de mayo de 2023 de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva.

El resumen se puede apreciar en las siguientes tablas:

EJERCICIO	CREDITOS INICIALES	TOTAL
2024	**11.398.800,85€**	**11.398.800,85 €**
2025	**11.741.513,31€**	**11.741.513,31 €**
DIFERENCIA		**342.712,46 €**

DIFERENCIAS COMPUTADAS:

EJERCICIO	INCREMENTO 2,5 % PREVISTO	SMI DEPORTES	ANTIGÜEDADES	ADDENDA SERV. SOC.	RECLASIFICACION (ADECUACIONES)
2025	**260.065,47 €**	**33.650,98 €**	**9.929,07**	**20.049,60**	**19.017,34 €**
DIFERENCIA	**260.065,47 €**	**33.650,98 €**	**9.929,07**	**20.049,60**	**19.017,34 €**
			TOTAL DIFERENCIAS		**342.712,46 €**

Puede verificar la autenticidad de este documento en https://sede.aspe.es mediante Código Seguro de Verificación 15250327374506206567

Las diferencias observadas entre ambas cuantías pueden ser debidas a redondeos en los cálculos del 2´5 % dado que son muchas partidas a computar y pueden darse diferencias tanto al alza como a la baja.

Se ha tenido en cuenta para el incremento el BOE número 129 de fecha 31 de mayo de 2023, Resolución de 19 de mayo de 2023 de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. Cuyo Capítulo VI, relativo a los Criterios para la determinación de los incrementos salariales, establece:

«(…) Incremento salarial para 2025: al resultado del incremento del párrafo anterior se aplicará un 3□%.(…)»

Por lo que, en atención a la precitada Resolución, prudentemente se puede considerar un incremento razonable del 2´5 por cien, si bien dicho incremento no será efectivo hasta la publicación de la norma con rango de ley que lo apruebe. Aplicándose prudentemente dicha consideración, dado que actualmente no hay Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2025, siendo previsible la aplicación del artículo 134.4. CE de 1978.

En consecuencia, de los 11.741.513,31 euros correspondientes al capítulo I del ejercicio 2025, se han incrementado los siguientes conceptos:

-Incremento del 2,5 %, estimado en la Resolución de 19 de mayo de 2023 de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. Cuyo Capítulo VI, por importe de 259.224,66 euros.

-Incremento adicional del 5 % del SMI personal de deportes, por importe de 33.650,98 €.

-Incremento Antigüedades ejercicio 2025, por importe de 9.929,07€.

-Diferencia por Addenda al contrato programa 2021-2024 aprobado por Acuerdo Pleno nº 2024000104 de fecha 26 de junio de 2024, que supone un incremento de 20.049,60 €.

-Diferencias de reclasificación de puestos, que supone un incremento de 19.017,34 €.

Todo lo anterior supone un incremento de 342.712,46 euros.

Puede verificar la autenticidad de este documento en https://sede.aspe.es mediante Código Seguro de Verificación 15250327374506206567

Lo que da como resultado la cantidad de 11.741.513,31 euros para los créditos iniciales del 2025.

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

Lo que se informa salvo mejor opinión fundada en Derecho, en Aspe el día de la fecha y hora de nuestra firma electrónica,

Técnico Medio de Gestión	TAG Director de RRHH
Técnico Medio RRHH Firmado Digitalmente Rocío Carbajales Álvarez Fecha: 10/12/2024, Hora: 8:24:51	TAG de Servicios Generales Firmado Digitalmente Enrique Cuenca Fuentes Fecha: 10/12/2024 Hora: 8:20:56

Puede verificar la autenticidad de este documento en https://sede.aspe.es mediante Código Seguro de Verificación 15250327374506206567